

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus
noleggio auto con autista - locazione automezzi*

3 LUGLIO 1996 (*)

(Decorrenza: 1° marzo 1996 - Scadenza: 28 febbraio 2000)

La parte economica scadrà il 28 febbraio 1998

rinnovato per la parte economica

11 GIUGNO 1998

(Decorrenza: 1° marzo 1998 - Scadenza: 28 febbraio 2000)

rinnovato

18 GENNAIO 2001 ()**

(Decorrenza: 1° marzo 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2004) (***)

La parte economica scadrà il 30 giugno 2002

rinnovato per la parte economica

17 APRILE 2003

(Decorrenza: 1° maggio 2003 - Scadenza: 31 dicembre 2004)

rinnovato

28 LUGLIO 2006

(Decorrenza: 28 luglio 2006 - Scadenza: 31 luglio 2009)

La parte economica scadrà il 31 luglio 2007

rinnovato per la parte economica

19 DICEMBRE 2007

(Decorrenza: 1° agosto 2007 - Scadenza: 31 luglio 2009)

rinnovato

18 DICEMBRE 2010

(Decorrenza: 1° agosto 2009 - Scadenza: 31 dicembre 2012)

rinnovato

20 GIUGNO 2013

(Decorrenza: 1° gennaio 2013 - Scadenza: 31 dicembre 2015)

Parti stipulanti

ANIASA

ANAV (****)

e

Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)

Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)

UILTRASPORTI

(*) Integrato, per il settore "soccorso e assistenza stradale", dall'accordo 2 maggio 2007 di confluenza, dagli accordi ACI 2 maggio 2007 e dall'accordo ACI 30 luglio 2009 di armonizzazione.

(**) Integrato dai verbali di accordo 9 luglio 2002 e 17 aprile 2003 per la definizione del nuovo premio di produttività per il settore noleggio a breve termine, a lungo termine e del "fleet management".

(***) Scadenza da intendersi così fissata a seguito del rinnovo di parte economica 17 aprile 2003.

(****) La presente Associazione non ha siglato gli accordi di rinnovo 18 dicembre 2010 e 20 giugno 2013.

Testo del c.c.n.l.

Premessa

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente c.c.n.l. viene stipulato in applicazione dei principi e delle norme contenute nel ["Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993.](#)

Per la realizzazione degli obiettivi del Protocollo non si può prescindere dalla attribuzione alla autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle Rappresentanze aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del c.c.n.l. e le applicazioni aziendali ad esse coerenti nonché a evitare azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi nell'ambito dell'applicazione delle norme contrattuali.

Le parti ritengono altresì opportuna un'approfondita riflessione sull'adeguatezza dell'attuale modello contrattuale e sulla necessità di una sua rivisitazione al fine di verificare un'ipotesi di trasformazione dell'attuale sistema verticale di rappresentanza delle attività ad uno orizzontale di comparto, articolato in sottosistemi di aree aggregate, alla luce di quanto già realizzato nell'ambito di altri rinnovi contrattuali riferiti alle associazioni firmatarie il presente c.c.n.l.

Nella convinzione che questo obiettivo non sia raggiungibile in un'unica fase contrattuale dovendo coinvolgere vari soggetti ed interessi consolidati, le parti convengono di istituire una commissione tecnica paritetica cui è affidato il compito di verificare, durante la vigenza del presente c.c.n.l., le forme di armonizzazione contrattuale, idonee a realizzare le ipotesi necessarie all'ampliamento del campo di applicazione.

Il presente c.c.n.l. è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Premessa

Le parti convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui all'art. 5 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 allo scopo di:

- rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio autobus con conducente, noleggio auto e locazione di automezzi;
- intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena attuazione alla [legge n. 218/2003](#);
- salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;

- costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole capaci di governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo aziendale;
- definire e sperimentare forme più avanzate di governo di tali processi attraverso un sistematico confronto fra le parti, anche al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi;
- stabilire un quadro di confronto costante sull'evoluzione degli assetti dell'organizzazione del lavoro;
- individuare parametri di massima su cui si può sviluppare la contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

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

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a far rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale alle imprese che comunque svolgono le attività di cui al campo di applicazione, comprese quelle che ai sensi di legge sono classificate imprese artigiane.

In tale ottica un ruolo fondamentale viene riconosciuto alle R.S.A. o alle R.S.U. ove costituite, alle quali sono demandate le funzioni di cui agli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, nonchè il compito di prevenire le controversie aziendali attraverso l'azione di informazione preventiva sulle vicende aziendali.

A tal fine le parti si impegnano ad attivare l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, con i compiti già ivi previsti come integrati dall'accordo nazionale 18 giugno 2001 ed Osservatori regionali composti dalle rispettive strutture operative a livello territoriale delle parti stipulanti. Tra i compiti dei suddetti Osservatori rientrano altresì: la verifica della regolarità delle relazioni sindacali; la verifica della corretta applicazione del c.c.n.l.; l'adozione degli interventi per ripristinare le condizioni di agibilità; la vigilanza sulle pari opportunità, discriminazioni e molestie sessuali e tutte le altre tutele già previste nel c.c.n.l. 3 luglio 1996 (artt. 48, 53, 54, 55, 56, 57 e 58).

L'Osservatorio nazionale, che avrà sede presso la FISE, si riunirà almeno ogni 6 mesi. Esso è composto dai seguenti signori: U. C. per la UILTRASPORTI; A. N. per la FIT-CISL, S. D. S. per la FILT-CGIL, G. B. e V. C. per la FISE, M. F. per l'ANAV. I suddetti componenti potranno di volta in volta essere sostituiti a mezzo delega e affiancati da esperti delle materie trattate.

Gli Osservatori regionali si incontreranno con cadenza annuale ovvero su richiesta anche di una sola parte nelle sedi di volta in volta indicate congiuntamente dalle parti. Essi saranno composti da un rappresentante per ciascuna organizzazione, indicati dalle parti nazionali.

Art. 1

(Campo di applicazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il campo di applicazione di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 risulta così modificato: dopo la parola "autofficina" aggiungere la virgola e le parole "attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate".

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 all' Art. 1 prevede quanto segue:

(Campo di applicazione)

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

Art. 2

(Il sistema delle relazioni sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

sul c.c.n.l.;

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

su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, regionale e aziendale aventi finalità di informazione e di esame congiunto secondo quanto stabilito dall'articolo 5.

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

In relazione a quanto previsto dall'[accordo interconfederale 23 luglio 1993](#), il c.c.n.l. è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Per il rinnovo quadriennale la disdetta deve essere data almeno 4 mesi prima della scadenza e le richieste devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del c.c.n.l. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

La violazione del periodo di raffreddamento, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal citato [protocollo del 23 luglio 1993](#).

La contrattazione aziendale

Sono titolari della contrattazione aziendale le R.S.U., le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le R.S.U., le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

La contrattazione aziendale può riguardare materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal c.c.n.l.

Modalità, contenuti ed ambiti della contrattazione aziendale sono disciplinati dall'art. 4.

Informazione e esame congiunto

Le motivazioni, le finalità, le modalità ed i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione delle relazioni sindacali sono disciplinati nell'articolo 5.

Procedura di conciliazione

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme del c.c.n.l., e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'articolo 6, le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le parti territoriali corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

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

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 all'Art. 2 prevede quanto segue:

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

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

- l'informazione preventiva;

- la consultazione;

- la possibilità di attuare modelli partecipativi.

Per quanto sopra, le parti intendono adottare un modello innovativo di relazioni 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.

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.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 all'Art. 5 prevede quanto segue:

(Assetti contrattuali)

Il sistema contrattuale si articola:

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 all'Art. 3 prevede quanto segue:

(Rappresentanze sindacali unitarie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le R.S.U. di cui all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di c.c.n.l.

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

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

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

- siano formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

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

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

A norma dell'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#), all'atto delle elezioni per la costituzione della R.S.U., i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

Le Organizzazioni stipulanti il presente contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), si impegnano a non costituire rappresentanze diverse dalle R.S.U. e partecipando alla procedura di elezione delle R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le R.S.A.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#). Relativamente al numero dei componenti le R.S.U., le parti convengono di rincontrarsi entro il primo biennio di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolare complessità organizzative.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 7

(Rappresentanze sindacali unitarie)

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

Le R.S.U. di cui all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), una volta elette, subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di c.c.n.l.

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

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

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

- siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 15% degli aventi diritto al voto.

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

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

A norma dell'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#), all'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a Rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U., una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.

Per l'individuazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le R.S.U., le parti convengono di rincontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolari complessità organizzative.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Rsu

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce del recente accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013 si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel vigente art. 5 del c.c.n.l. 18 dicembre 2010.

Art. 4

(Contrattazione di secondo livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sono titolari della contrattazione aziendale, le R.S.U. e le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l. ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonchè ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

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

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

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

Saranno anche concordati forme, tempi ed altre clausole per la informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Per le imprese esercenti noleggio autobus operanti nella regione Lazio, le parti, a livello aziendale, nella definizione dei programmi di cui al 2° comma, prevedono modalità, gradualità e tempi per il superamento dei contenuti del verbale del 21 maggio 1992.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla norma di legge emanata in attuazione del [Protocollo 23 luglio 1993](#).

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento della stessa.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie di discussione per un periodo di due mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

Con decorrenza dal 1° marzo 1995, la Sezione intitolata "Premio di produttività annuale delle aziende esercenti locazione automezzi" dell'articolo 36 del c.c.n.l. 19 dicembre 1991 è conseguentemente abrogata e, dalla medesima data, non produrrà alcun effetto. In quest'ottica, per le imprese del settore, verranno stabiliti a livello nazionale entro il primo biennio di vigenza contrattuale nuovi parametri oggettivi di riferimento per la costituzione di un nuovo premio legato ai risultati. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del [Protocollo del 23 luglio 1993](#), requisiti da collegare a criteri di produttività, redditività e qualità. In fase di prima applicazione dovrà essere erogato entro la fine del 1998.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo. In questa fase la contrattazione aziendale potrà essere avviata a partire dal 31 marzo 1998.

Eventuali premi variabili o parti variabili di premi di produzione dovranno essere ricondotti, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

Dichiarazione delle parti stipulanti

In riferimento all'articolo intitolato "Contrattazione di secondo livello", le parti dichiarano che il riferimento contenuto al settimo capoverso ("Per le imprese esercenti noleggio autobus operanti nella regione Lazio, le parti, a livello aziendale nella definizione dei programmi di cui al 2° comma, prevedono modalità, gradualità e tempi per il superamento dei contenuti del verbale del 21 maggio 1992"), intendono affermare espressamente che i contenuti del citato verbale del 21 maggio 1992 non sono superati automaticamente o unilateralmente, ma solo mediante accordo tra le parti, nella definizione dei programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

Secondo livello di contrattazione

Ai fini della realizzazione del secondo livello di contrattazione per le aziende alle quali si applica il rinnovando c.c.n.l., con la sola esclusione delle imprese esercenti il noleggio autobus con conducente, le parti stabiliscono di procedere entro il 31 dicembre 2001 alla individuazione dei parametri oggettivi di riferimento per la costituzione del premio annuale legato ai risultati, considerando terminata, con la quantificazione dei valori di seguito indicati, la fase di individuazione di un premio forfettario a cifra fissa a livello nazionale. Il nuovo premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del [Protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#); requisiti da collegare a criteri di produttività, di redditività e qualità ed avrà durata quadriennale.

Per gli anni 1999 e 2000, le parti convengono di erogare a tale titolo ai dipendenti delle suddette imprese in forza alla data del 18 gennaio 2001 una somma forfettaria pari a lire 1.400.000 lorde (di cui lire 700.000 di competenza 1999 e lire 700.000 di competenza per il 2000) con le seguenti modalità e scadenze:

- lire 400.000 con la retribuzione del mese di febbraio 2001;
- lire 500.000 con la retribuzione del mese di maggio 2001;
- lire 500.000 con la retribuzione del mese di novembre 2001.

Detta somma verrà riproporzionata sulla base dei mesi di effettiva prestazione resa nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1999 e il 31 dicembre 2000, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiore a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma forfettaria come sopra indicata è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti e non è utile ai fini del t.f.r.

La somma forfettaria come sopra indicata è assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi, erogati o da erogare, per i periodi di riferimento a titolo di premio di produzione bilancio o rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro il mese di novembre 2001, al dipendente avente diritto alla somma forfettaria, verrà corrisposto l'eventuale importo residuo non percepito unitamente alle competenze di fine rapporto.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 6

(Contrattazione di 2° livello)

Sono titolari della contrattazione di II livello, le R.S.U./R.S.A. e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, la contrattazione di 2° livello si svolgerà a livello centrale ed avrà valore per tutte le unità produttive dislocate sui diversi territori. Titolari di tale contrattazione

saranno le R.S.A./R.S.U. con assistenza delle Segreterie territoriali/nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

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

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

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.;
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;
- progetti formativi e di valorizzazione del personale.

Premio di risultato

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

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

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

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

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

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

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

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

La contrattazione di 2° livello potrà essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Procedure di rinnovo della contrattazione di 2° livello

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

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza del contratto di 2° livello non sia stato ancora rinnovato, saranno interessate dalle parti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo, l'Associazione industriale e le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali potranno farsi assistere dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

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

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

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

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

Procedure di conciliazione

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme del c.c.n.l., e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'art. 6, le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le parti territoriali corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

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

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

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2011, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di 2° livello alla data del 31 dicembre 2011, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano

trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa, pari a euro 250,00 lordi.

Laddove l'azienda non proceda alla contrattazione di 2° 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 2° livello, il limite dell'Elemento di garanzia retributiva non trova applicazione.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di 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 degli ammortizzatori sociali.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Elemento garanzia retributiva

Le Parti convengono che, all'art. 6 del c.c.n.l., il punto "Elemento di garanzia retributiva" a decorrere dal 1° gennaio 2013, per i dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31 dicembre 2012 l'importo erogato in cifra fissa sarà elevato ad euro 300 lordi, da corrispondere entro il 31 dicembre 2013.

Indennità varie

Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto dall'art. 44 del vigente c.c.n.l. (indennità varie).

In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un

minimo € 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

Art. 5

(Sistema di informazioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello nazionale

A livello nazionale le parti Ausitra, Enat e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l. di settore, analizzano con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore.

Le parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzano 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 dalla Regolamentazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni 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.

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.

Nei termini di cui al 1° 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 formazione e lavoro, a tempo determinato nonché a tempo parziale.

Livello aziendale

Le aziende, annualmente, forniranno alle R.S.A. su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale e andamento delle assunzioni;
- lo straordinario programmato fuori della norma contrattuale;
- le attività di formazione e aggiornamento professionale per le aziende a struttura nazionale;
- le innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Le aziende semestralmente, informeranno le R.S.A.:

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

Tra azienda e R.S.A. costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 55;
- la distribuzione delle ferie;
- la dotazione del vestiario.

N.d.R.: L'accordo 11 giugno 1998 prevede quanto segue:

4) Secondo livello di contrattazione

Ai fini della realizzazione del secondo livello di contrattazione le parti confermano quanto convenuto all'art. 4 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

a) Aziende esercenti locazione di automezzi (con e senza autista)

Per quanto attiene l'individuazione del premio annuale delle aziende esercenti locazione automezzi (con e senza autista), autorimesse, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi, le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 1998 i nuovi parametri oggettivi di riferimento per la costituzione di un premio legato ai risultati. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del [protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#), requisiti da collegare a criteri di produttività, redditività e qualità.

Il premio avrà durata quadriennale compreso il 1998 ed avrà scadenza il 28 febbraio 2002.

Per l'anno 1998, per le imprese esercenti locazione automezzi (con e senza autista) le parti convengono a tale titolo l'erogazione di una somma forfettaria a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale pari a L. 450.000, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali e legali, diretti e indiretti, e non utile ai fini del t.f.r., che sarà corrisposta con la retribuzione afferente il mese di giugno 1998. Detto importo sarà riproporzionato all'effettiva prestazione resa nel periodo 1° marzo 1998-31 dicembre 1998 e sarà correlata all'orario di lavoro reso in detto periodo per i contratti part-time.

La somma di cui al capoverso precedente viene assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi erogati nel periodo a titolo di premio di produzione bilancio o rendimento.

Per tutte le altre imprese di cui al primo capoverso del primo comma, all'atto della individuazione del nuovo premio dovrà comunque essere quantificato il valore del premio relativo al 1998.

b) Aziende esercenti noleggio autobus con conducente

In considerazione della novità della disciplina introdotta dal citato articolo 4, si conviene di realizzare, anche su richiesta di una sola delle parti, una fase di verifica della sua attuazione entro il 31 dicembre 1998.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 3

(Sistema di informazioni)

Livello nazionale

A livello nazionale le parti stipulanti il c.c.n.l. di settore analizzano con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo

del settore, recependo quanto previsto in termini d'informazione e consultazione dei lavoratori dalla normativa vigente comunitaria e nazionale.

Le parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzano 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 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 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.

Nei termini di cui al 1° 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 R.S.A./R.S.U. su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale e andamento delle assunzioni;
- lo straordinario programmato fuori della norma contrattuale;
- le attività di formazione e aggiornamento professionale per le aziende a struttura nazionale;
- le innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Le aziende, semestralmente, informeranno le R.S.A./R.S.U.:

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

Tra azienda e R.S.A./R.S.U. costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 55;
- la distribuzione delle ferie;
- programmi formativi;
- la dotazione del vestiario;
- l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 6

(Procedure e sedi di composizione delle controversie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 47 e 49 del presente contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

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

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.A.

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

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

La competente Direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le R.S.A. interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, i lavoratori interessati non potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima,

né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 4

(Procedure e sedi di composizione delle controversie)

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 47 e 49 del presente c.c.n.l. - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la R.S.A./R.S.U. interessata.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.A./R.S.U.

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

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

La competente Direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le R.S.A./R.S.U. interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

Art. 7

(Assunzione)

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni più significative cui deve attendere in base all'art. 5;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) sede ed orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) codice fiscale e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'[art. 25, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), le parti convengono che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 dell'articolo precitato le assunzioni di personale:

- con qualifica di quadro;
- con funzioni direttive;
- di concetto;
- con qualifica di conducente di autobus.

Art. 8

(Contratto a termine)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato si richiamano le norme di cui alle leggi vigenti.

Fermo restando il ricorso alla [legge 18 aprile 1962, n. 230](#), e all'[art. 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79](#), la percentuale massima dei contratti a termine attuati con la [legge n. 56/1987](#) non potrà superare il 25% della forza lavorativa complessiva di ciascuna azienda.

Ai sensi dell'[art. 23 della L. 28 febbraio 1987, n. 56](#), contratti a termine potranno essere attivati per:

- 1) lavoratori assenti per ferie o per aspettativa;
- 2) esecuzione di ordini di carattere temporaneo, al di fuori del capitolato d'appalto;
- 3) esecuzioni di lavori predeterminati nel tempo anche se rientranti nel normale ciclo produttivo;
- 4) assenze facoltative dal lavoro previste per le lavoratrici madri;
- 5) per imprevista intensificazione di attività derivanti da maggiori, indifferibili richieste di mercato.

Nei casi di cui ai precedenti punti il contratto a termine non potrà avere durata inferiore a 30 giorni.

Per quanto concerne il trattamento di malattia od infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è comunemente limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

Le assunzioni a termine dovranno essere contestualmente segnalate alle Rappresentanze sindacali aziendali.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

A) Contratti a termine

Si conferma il contenuto dell'art. 8 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 con le seguenti modifiche:

Al 2° comma, dopo le parole "[legge 25 marzo 1983, n. 79](#)" vanno aggiunte le seguenti "alla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#)".

Al 3° comma, il punto 4) è sostituito come segue: "assenze facoltative dal lavoro ai sensi della [legge n. 53/2000](#)".

Al 3° comma, dopo il punto 5), aggiungere:

"6) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;

7) esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;

8) maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico".

All'ultimo comma, dopo le parole "Rappresentanze sindacali aziendali", aggiungere: "ovvero alle R.S.U. se costituite".

La durata minima del contratto a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano a 60 in caso di lavoro part-time.

La durata massima del contratto a termine è di 12 mesi rinnovabile una sola volta.

Percentuale di utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo

Le parti confermano le attuali distinte percentuali di assunzioni di lavoratori con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato presente in azienda. Il cumulo dei due istituti non può superare la percentuale del 30% dei contratti a tempo indeterminato in essere.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

A) Contratti a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e dal presente articolo.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima del contratto a termine è pari a 30 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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 10 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'art. 11 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, 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, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. 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 R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 5 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

L'azienda, nell'assumere lavoratori con contratto a termine, attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le parti potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi di cui all'[art. 10, comma 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#).

Nelle situazioni di cui all'[art. 10, comma 7, lett. a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

I contratti a termine potranno essere attivati secondo quanto previsto dagli [artt. 1 e 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001](#), a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

La percentuale massima di contratti a termine attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 4 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'[art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

A) Contratti a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del comma 4-bis dell'[art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi del comma 4-ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, 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.

Si individuano come 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 6 mesi.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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'art. 11 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, 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 prestatato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. 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 R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 5 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

In applicazione dell'[art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modifiche e integrazioni, l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo

determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

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 3° e 4° comma del presente articolo, le parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente bilaterale/Osservatorio nazionale, 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.

Nelle situazioni di cui all'[art. 10, comma 7, lett. a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

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 (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. n. 368/2001.

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

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'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al [D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modificazioni e integrazioni.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Art. 30

(Contratto a termine)

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#), e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del [comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite

complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 1, comma 9, lettera h\) della legge n. 92/2012](#), i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 20 ed a 30 giorni, oltre che nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, rispettivamente nei casi in cui il primo contratto a tempo determinato sia inferiore a 6 mesi, ovvero superiore, limitatamente alle casistiche individuate dall'[art. 1, comma 9, lettera h\) della legge n. 92/2012](#).

Ai sensi del [comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), 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.

Si individuano come 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, data la particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le Parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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 17 del vigente c.c.n.l., la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

In applicazione dell'[art. 5, comma 4 quater, quinquies e sexies del D.Lgs. n. 368/2001](#) e sue successive modifiche e integrazioni, come modificato dalla [legge n. 92/2012](#), l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza, per le stesse mansioni, ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

I lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali avranno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato, per le stesse mansioni, qualora ricorrano i seguenti motivi:

- siano stati assunti nella stessa azienda e nelle stesse mansioni con almeno 5 contratti stagionali;
- il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di 9 mesi;
- che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa, giustificato motivo e per 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 3° e 4° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente Bilaterale/Osservatorio nazionale, 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.

Nelle situazioni di cui all'[articolo 10, comma 7, lettera a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

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 (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'[articolo 10, comma 7\) del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

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. 368/2001](#) e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla [legge n. 92/2012](#).

Art. 9

(Contratti di formazione e lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai fini delle vigenti disposizioni in materia di contratti di formazione e lavoro ed in attuazione di quanto previsto dall'[accordo interconfederale 31 gennaio 1995](#), si precisa che:

- le professionalità inquadrare nei livelli dal 10° al 5° nonché la qualifica di conducente di autobus di 4° livello sono considerate "elevate";
- le professionalità inquadrare nelle rimanenti qualifiche di 4° livello e nei livelli 3° o 2° sono considerate "intermedie";
- le professionalità inquadrare nel 1° livello sono considerate "elementari";
- ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro riconosciuto il trattamento discendente dall'articolo 4 intitolato "Contrattazione di secondo livello".

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

C) Contratto di formazione e lavoro

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per tutte le figure professionali quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'Organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro.

Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23 marzo 1991.

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrare nei livelli dal 10° al 5° e la qualifica conducente di autobus 4° livello sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrare nei livelli 4° e 3° e 2° sono considerate "intermedie";
- c) le professionalità inquadrare nel livello 1° sono considerate "elementari".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui alla lettera a) che prevede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;
- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui alla lettera b) che prevede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 18 mesi ed una formazione di almeno 80 ore.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'[art. 16, comma 2, lettera b\), della legge 19 luglio 1994, n. 451](#), che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 12 mesi ed una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

I contratti di cui all'[art. 16, comma 2, lettera b\), della legge n. 451/1994](#) possono essere stipulati per le figure professionali corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#).

Rapporto di lavoro

Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dalla presente lettera.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 18 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione-lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore, con contratto di formazione e lavoro della durata di 24 mesi, saranno corrisposte, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, due mensilità retributive, composte da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retributivo attribuito per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette agli uffici competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati.

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto di formazione-lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Per le limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Retribuzione

Ai contratti di formazione e lavoro verrà riconosciuta la retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e limitatamente alla durata del contratto di formazione non sarà riconosciuto il trattamento discendente dall'art. 4 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 intitolato "Contrattazione di secondo livello".

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dalla presente lettera non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo pieno.

Resta confermato che l'azienda potrà inquadrare il lavoratore, per tutto il periodo di durata del C.f.l., a livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello di acquisizione finale.

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro, per i contratti fino a 18 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 18 ed a 24 mesi.

Le assenze per malattia, maternità e servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del contratto di formazione e lavoro.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del precedente paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda.

Art. 10

(Classificazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli secondo le declaratorie di livello, i profili professionali ed esemplificazioni indicate nel presente articolo, fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

1° Livello

Declaratoria

Nel 1° livello sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico-manuale acquisibile attraverso un breve periodo di pratica.

Profili

Guardiano ed addetto di custodia: lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.

Addetto alle pulizie: lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti.

2° Livello

Declaratoria

Vengono inquadrati nel 2° livello i lavoratori che svolgono attività specifiche in esecuzione di metodi operativi definiti, sulla base di conoscenze derivate da addestramento o pratica.

Profili

Manovale-Addetto di garage: lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonchè lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda.

3° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti una valutazione dei problemi di limitata complessità in applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.

Profili

Centralinista/Receptionist: lavoratore che opera al centralino telefonico.

Archivista: lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.

Addetto alla manutenzione: lavoratore che esegue attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista.

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure: fattorino, dattilografo, autisti di autovetture, autisti camion senza rimorchio, addetto all'ufficio postale, operaio qualificato di officina.

4° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività esecutive per la soluzione di problemi di media complessità, 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.

Profili

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

Operaio specializzato di officina: lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando schemi di disegni esegue 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 autobus: lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.

Addetto pratiche amministrative: lavoratore che svolge attività richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecnico-operative, ivi comprese attività di stenodattilografia.

Magazziniere: lavoratore che provvede al ricevimento, controllo, stoccaggio, consegna e distribuzione di materiali, alla registrazione dei movimenti di magazzino.

A titolo esemplificativo vengono altresì inquadrati in questo livello le seguenti figure: conducente di autotreno e di autoarticolati, responsabile del centralino, addetto inserimento e raccolta dati, addetto centro stampa, addetto ai servizi generali.

5° Livello

Declaratoria

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

Profili

Operatore tecnico-amministrativo: lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche.

Capo tecnico 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.

Esemplificazioni: coordinatore movimento autobus; primanotisti, addetti carte di credito, recupero crediti, addetti all'autoparco.

6° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono attività di natura tecnico-amministrativa o promozionale richiedenti una professionalità necessaria per la gestione e risoluzione di problemi di relativa complessità, agendo con margini di autonomia.

Profili

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

Addetto alla vendita a mezzo telefono: lavoratore, che sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi.

Esemplificazioni: addetto prenotazioni al centro nazionale.

7° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi che svolgendo mansioni di concetto compiono tutte le operazioni relative al contratto di noleggio che si estrinsecano nell'apertura e chiusura del contratto stesso, in agenzia e fuori, nell'ambito del territorio comunale, con i mezzi messi a disposizione dall'azienda, e nei conseguenti adempimenti amministrativo-contabili (1).

(1) Resta inteso che le consegne e le riprese di automezzi effettuate fuori dal comune dove ha sede la filiale, implicheranno il riconoscimento dell'indennità di trasferta così come prevista dall'istituto "Indennità di trasferta" ex art. 14 c.c.n.l. 21 luglio 1984.

8° Livello

Declaratoria

Appartengono all'8° livello i lavoratori di concetto che con esperienza e capacità professionale svolgono attività di notevole importanza, agendo nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profili

Capo officina locazione automezzi: lavoratore che in possesso di preparazione professionale acquisita tramite esperienza lavorativa anche nell'ambito dell'azienda, sulla base di procedure effettua il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi assicurando il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, agendo con margine di discrezionalità ed autonomia.

Coordinatore di 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.

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure professionali: segretario/a di direzione, venditore, coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi.

9° Livello

Declaratoria

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che in possesso di tecniche specialistiche complesse e di adeguata preparazione ed esperienza, esplicano una professionalità necessaria al coordinamento e controllo di singole unità organizzative dei settori tecnici amministrativi ed operativi, comportanti decisioni per il proprio ambito di competenza o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Profili

Capo ufficio - Capo agenzia: lavoratore che in possesso di notevole esperienza comunque acquisita e con elevate conoscenze tecniche professionali, è responsabile dell'unità organizzativa affidatagli, e/o coordina, guida e controlla le attività dei lavoratori addetti, per il conseguimento degli obiettivi aziendali e per il funzionamento e miglioramento produttivo e funzionale dell'attività stessa.

Esemplificazioni: specialista pubblicitario, specialista budget.

10° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano il lavoro di più unità organizzative, ovvero che

svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

Profili

Capo Servizio: lavoratore che dirige il servizio affidatogli essendo in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed ha elevata preparazione professionale, scientifica e tecnica, opera in autonomia dirigendo e/o coordinando il personale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in autonomia e discrezionalità.

Le parti si incontrano per esaminare il quadro sinottico a livello nazionale per le aziende esercenti locazione automezzi.

Inquadramento lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto

1° livello

Manovale

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono mansioni generiche di manovalanza e/o pulizia.

2° livello

Operaio generico

Appartengono a questo livello operai generici addetti alla movimentazione auto, che partecipano alla regolazione del flusso delle stesse in entrata ed in uscita ed al convogliamento nelle corsie del parcheggio e che possono svolgere in caso di necessità anche la sorveglianza del parcheggio, intervenendo per risolvere eventuali problemi di esercizio.

Altresì il lavoratore partecipa all'ordinaria manutenzione del garage o del parcheggio.

Il secondo livello rappresenta quello di ingresso. Dopo due anni di lavoro l'operaio generico passa al terzo livello con la qualifica di operaio qualificato.

3° livello

Operaio qualificato

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di esercizio delle aree di parcheggio, secondo disposizioni ricevute, al fine di controllare il flusso delle auto in modo tale da indirizzare le medesime verso aree di parcheggio disponibili.

Sono addetti al controllo delle vetture in abbonamento con particolare riguardo all'applicazione dei regolamenti.

Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.

4° livello

Operaio specializzato

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere mansioni proprie dei lavoratori inquadrati al terzo livello operaio, sono addetti alla riscossione del pedaggio mediante utilizzo di calcolatori automatici di cassa.

Impiegato

Appartengono a questo livello i lavoratori che nel settore amministrativo esplicano attività di carattere esecutivo operando su istruzioni particolari date. Sono all'occorrenza addetti alla riscossione del pedaggio, mediante utilizzo di calcolatori automatici di cassa.

Svolgono anche compiti di dattilografia.

Appartengono inoltre a questo livello gli operatori ai terminali del centro di elaborazione dati.

5° livello

Operaio tecnico - Capo tecnico

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di esperienza e capacità, operano con autonomia limitata da direttive ricevute al fine di gestire l'esercizio delle aree di parcheggio. Svolgono inoltre mansioni quali il controllo degli abbonamenti, l'applicazione dei regolamenti di gestione. Sono inoltre qualificati per svolgere compiti di esercizio e manutenzione di impianti tecnici e strutture.

Impiegato

Lavoratori addetti all'amministrazione e contabilità dell'azienda che, sulla base di specifiche direttive aziendali, svolgono compiti di concetto.

6° livello

Lavoratori che sulla base di disposizioni aziendali svolgono mansioni di concetto concernenti l'esercizio del parcheggio e adottano soluzioni tecniche atte a migliorarne il funzionamento e sono professionalmente idonei alla manutenzione straordinaria degli impianti; possono coordinare altri lavoratori di livello inferiore per l'esercizio e la manutenzione del parcheggio.

Altresì vi appartengono gli impiegati che oltre alle mansioni del 5° livello sono addetti alla contabilità generale.

7° livello

Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che implicano rapporti con ditte o enti esterni.

8° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che con esperienza e capacità professionale svolgono attività di notevole importanza, agendo nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Appartengono a questo livello anche il coordinatore di attività nonché i programmatori dei centri elaborazione dati esperti in vari linguaggi.

9° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che sono in possesso di tecniche specialistiche complesse e esplicano una professionalità necessaria al coordinamento e controllo di singole unità organizzative dei settori tecnici amministrativi ed operativi, comportanti decisioni per

il proprio ambito di competenza o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Appartengono a questo livello anche gli analisti programmatori.

10° livello

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano il lavoro di più unità organizzative, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

Appartengono a questo livello anche gli analisti di sistema.

Norma transitoria

A partire dal 1° gennaio 1992, le assunzioni di personale saranno effettuate in conformità alle declaratorie, ai profili professionali e alle esemplificazioni del predetto inquadramento in diretta relazione alle esigenze organizzative aziendali. A partire da tale data non troveranno più applicazione disposizioni e/o normative eventualmente concordate in altre sedi che siano in contrasto con i criteri sopra indicati.

Il personale assunto fino al 31 dicembre 1991 mantiene in atto la dinamica salariale del livello di inquadramento assegnatogli a quella data nonché le relative mansioni.

A tale proposito, le parti si incontreranno entro il 30 giugno 1997 per una verifica delle situazioni in atto a livello locale ed al fine del superamento della norma transitoria suddetta.

Quadri

In attuazione del disposto dell'[art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190](#), così come integrato dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del 10° livello 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 dal raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contribuito di

particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

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

- Informazione

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

- Formazione

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

- Passaggio temporaneo di mansioni

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

- Responsabilità civile e/o penale

Le aziende s'impegnano a garantire 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, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

- 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, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di lire 70.000 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità.

* * *

In fase di prima applicazione l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'azienda con decorrenza 1° luglio 1988 e ne verrà data comunicazione alle OO.SS. stipulanti.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alle [leggi n. 190/1985](#) e 106/1986.

N.d.R.: L'accordo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

4. Indennità di funzione

A far data dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo l'indennità di funzione di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 viene abrogata e sostituita dalla seguente norma.

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

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del t.f.r., della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità."

B. Classificazione dei lavoratori del settore autonoleggio

I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in un sistema classificatorio basato su livelli professionali (Tab. 3), ferma restando la distinzione tra quadri, impiegati ed operai agli effetti di tutte le norme legislative, regolamentari, contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali categorie.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali di cui all'allegata Tabella 3.

Norme di prima applicazione e norme transitorie sulla classificazione

Il primo inquadramento del personale in forza alla data di stipula della presente ipotesi di accordo verrà effettuato mediante trasposizione dall'inquadramento previsto dallo schema classificatorio del contratto collettivo di cui il presente testo costituisce novazione secondo la tabella di equiparazione qui di seguito riportata.

In fase di prima applicazione le aziende procederanno a traslare i dipendenti dal vecchio inquadramento al nuovo entro 90 giorni dalla data di stipula della presente ipotesi di accordo. La traslazione avverrà secondo lo schema di passaggio automatico.

Nuova categoria	Precedente c.c.n.l.
Quadro Q1 Quadro Q2	Quadro
A1	10°
A2	9°
B1	8°
B2	7°
B3	6°
C1	5°
C2	4°
C3	3° e 2°
C4	1°

Entro 120 giorni dalla data di effettuazione del passaggio dei lavoratori dal vecchio al nuovo sistema contrattuale, si procederà ad una verifica della correttezza del meccanismo adottato dall'azienda. Eventuali distorsioni registrate saranno portate a conoscenza del tavolo nazionale allo scopo di individuare una soluzione, entro i 30 giorni successivi, nel prioritario obiettivo di valorizzare le professionalità. Allo stesso titolo, per i nuovi assunti, troverà applicazione la norma contenuta all'art. 6, punto 1), del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Tutti i dipendenti assunti successivamente alla data di stipula della presente ipotesi di rinnovo saranno immediatamente assunti sulla base del nuovo sistema classificatorio.

Dichiarazione a verbale

Le parti procederanno, entro l'anno, alla stesura del testo coordinato del c.c.n.l. 3 luglio 1996 con le norme successivamente intervenute fino al recente accordo. Il testo coordinato costituirà la disciplina vigente ed applicabile, valida per le aziende associate alla FISE e all'ANAV.

Le parti scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 15 maggio 2003.

Tabella 3

Nuovo impianto classificatorio

Livello	C.c.n.l. attuale
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 17 maggio 1985, n. 115).</p> <p>Profili Appartengono alla categoria dei quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di</p>

	<p>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>
Q1	<p>(Indennità di funzione € 67,00 parametro 200)</p> <p>Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie 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>
Q2	<p>(Indennità di funzione € 51,00 parametro 200)</p> <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 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>
A1 parametro 200	<p>Declaratoria</p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.</p> <p>Profilo</p> <p>Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale, tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.</p> <p>Responsabile di unità operative</p> <p>Responsabile di unità organizzative</p> <p>Specialist professional</p>
A2 parametro 188	<p>Declaratoria</p> <p>Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la</p>

	<p>realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Profilo</p> <p>Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.</p> <p>Responsabile di unità operativa</p> <p>Station manager, Branch manager</p> <p>Responsabile di unità organizzativa di servizio e supporto al business</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione e sviluppo risorse umane - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Sistemi informativi - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Comunicazione e marketing - Networking informatico <p>Specialist senior</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistente area manager - Specialista di marketing - Senior car sales - Ispettore tecnico flotta - 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 - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità
<p>B1 parametro 170</p>	<p>Declaratoria</p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p>Profilo</p> <p>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.</p> <p>Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato</p>

	<p>flusso/processo aziendale. Capo officina locazione automezzi 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. Capo turno/coordinatore impiegati di banco Impiegati di concetto senior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controllo di gestione - Reporting e budgeting - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Comunicazione e marketing - Venditore, car sales - Segretaria di direzione - Networking informatico - Controller rete assistenza - Web developer - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità - Analista programmatore
<p>B2 parametro 162</p>	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p>Profilo Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza. Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.</p> <p>Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p>Esemplificazioni Impiegato di concetto/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti

	<ul style="list-style-type: none"> - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Venditore - Segretaria di direzione - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità
<p>B3 parametro 155</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> <p>Profili Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia e seniority. Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p>Esemplificazioni Promotore servizi turistici Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno.</p> <p>Addetto alla vendita a mezzo telefono Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi.</p> <p>Small business account Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per i clienti in portafoglio e per i prospect assegnati.</p> <p>Esemplificazioni Impiegato di concetto junior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali

	<ul style="list-style-type: none"> - Pianificazione/controllo di gestione - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Sales junior - Buyer junior - Segretaria - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Qualità
<p>C1 parametro 152</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Esemplificazioni 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.</p> <p>Coordinatore movimento autobus Operatore tecnico-amministrativo addetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - Autoparco - Affari generali - Controllo di gestione - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service

	<ul style="list-style-type: none"> - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Gestione sinistri assicurativi - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Segreteria - Budget e reporting - Tesoreria e banche - Assicurazioni - Help desk operativo/informatico - Qualità - Sales support - Promozione servizi turistici - Teleselling - Prenotazioni - Replacement
<p>C2 parametro 134</p>	<p>Declaratoria Lavoratori che svolgono attività esecutive, 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.</p> <p>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.</p> <p>Esemplificazioni Capo squadra/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 autobus Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse. Conducente di autotreno e di autoarticolati Operatore call center Lavoratore che svolge la funzione di primo contatto tra azienda e clienti/fornitori esterni, attraverso una diffusa conoscenza dell'operatività aziendale e capacità di coordinarsi e interfacciarsi con tutti i reparti. Assicura una risoluzione di primo livello a problemi e/o richieste al fine di garantire un servizio tempestivo e di qualità.</p>

	<p>Impiegati esecutivi addetti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducente di autotreno e di autoarticolati - Addetto ai servizi generali - Addetto al parcheggio e check in - Addetto ai servizi di help desk - Addetti ai servizi contabili/amministrativi - Addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa - Offers - Addetto inserimento e raccolta dati - Addetti servizi generali - Addetto servizi telefonici e reception - Addetto ai servizi postali e spedizione - Addetto ai servizi di archivio e magazzino - Addetto servizi multe
C3 parametro 125	<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>Profilo Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.</p> <p>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>Esemplificazioni Centralinista/receptionist Lavoratore che opera al centralino telefonico Archivista Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative. Addetto manutenzione Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto gestione servizi postali - Addetto spedizioni/magazziniere - Operaio qualificato di officina - Addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi - Piazzalista. <p>Esecutivi in ingresso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetti amministrativi - Addetti operativi/tecnici - Addetti contabili - Addetti servizi generali - Addetti call center
C4 parametro	<p>Declaratoria Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale</p>

100	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 Esempificazioni - Guardiano e addetto alla custodia - Addetto pulizie
-----	---

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 5

(Classificazione)

(per il settore dell'autonoleggio)

1. Esclusivamente per i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore dell'accordo del 17 aprile 2003, ed inquadrati al livello B3 con le seguenti figure professionali:

- impiegato di banco;
- impiegato addetto alla "check-in cabin";
- "sales junior";
- "buyer junior",

per la loro specificità professionale, tipica del settore dell'autonoleggio, è previsto il riconoscimento di una integrazione economica pari alla differenza retributiva tra il parametro 155 ed il parametro 162 con le seguenti modalità:

- 50% degli aventi diritto entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
- 50% degli aventi diritto entro i successivi 9 mesi.

2. Per la definizione del personale da includere nei suddetti scaglioni si terrà conto della maggiore anzianità nella mansione; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

3. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella categoria professionale B3, nelle medesime figure professionali di cui al comma 1 successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, il riconoscimento della predetta differenza retributiva avverrà entro e non oltre 24 mesi di effettiva prestazione lavorativa al livello di assunzione.

4. Nel caso di passaggio al livello superiore, tale integrazione economica sarà assorbita.

Precisazione delle parti

(per il settore dell'autonoleggio)

Le parti si riservano di inserire nel sistema classificatorio tutte le figure professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate non appena completato il processo di confluenza a livello nazionale.

Le parti, inoltre, si incontreranno entro il mese di dicembre 2006 per una complessiva rivisitazione dell'attuale classificazione per l'inquadramento dei lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto. Nelle more, le parti convengono che i lavoratori che hanno acquisito, in conformità con l'[art. 17 della L. n. 127/1997](#), la qualifica di "Ausiliare del traffico" conseguita a seguito di corso di formazione, possano essere inquadrati al 5° livello dell'attuale impianto classificatorio.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale" si veda l'accordo 2 maggio 2007 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Classificazione dei lavoratori

Ad integrazione dell'accordo 17 aprile 2003, al livello C3 si inserisce la figura professionale di: autista di autovettura (autista NCC).

Al livello B3 viene inserita la figura professionale di: comandante motorista.

In fase di stesura definitiva del c.c.n.l., le parti definiranno l'impianto classificatorio riferito alle figure professionali svolgenti attività di noleggio autoambulanza con conducente.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Classificazione dei lavoratori

In considerazione delle mutate esigenze aziendali, delle nuove tecnologie che comportano livelli professionali adeguati rispetto a quanto già previsto nell'attuale c.c.n.l., le Parti, di comune accordo, decidono di costituire una Commissione Paritetica che, entro e non oltre la data del 31 dicembre 2014, dovrà definire una nuova classificazione professionale con relativo adeguamento della scala parametrica, che sia maggiormente rispondente alle professionalità in continua evoluzione all'interno delle aziende del settore e che favorisca la motivazione del personale, attraverso la valorizzazione delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali.

Art. 11

(Periodo di prova)

Il periodo di prova è il seguente:

- livello 10: mesi 5
- livelli 9 e 8: mesi 4
- livelli 7, 6 e 5: mesi 2
- livelli 4, 3, 2 e 1: mesi 1.

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 7.

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

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

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 10°, 9° e 8° livello e durante il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

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

Art. 12

(Passaggio di mansioni e di livello)

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

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

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti, trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per gli operai, di tre mesi per gli impiegati.

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

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

Art. 13

(Apprendistato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dall'[art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196](#).

La durata dell'apprendistato è fissata in quattro anni, durante i quali agli apprendisti dovrà essere assicurato il trattamento minimo retributivo di cui alla apposita norma che precede la tabella allegata.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

E) Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'[art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196](#) e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che, considerate le norme legislative vigenti, può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 18 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare nei livelli 2°, 3°;
- 24 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare nel livello 4°;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrare negli altri livelli (dal 5° al 10°).

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'[art. 16, comma 2 della legge n. 196/1997](#) e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'[art. 2, comma 1, lett. a\), del D.M. 8 aprile 1998](#). Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'[art. 2, comma 1, lett. b\), del decreto citato](#).

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'[art. 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998](#).

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato [art. 16, comma 2, legge n. 196/1997](#) e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 30 saranno dedicate alle materie di cui all'[art. 2, comma 1, lett. a\) del D.M. 8 aprile 1998](#) e le rimanenti alle materie di cui all'[art. 2, comma 1, lett. b\) del medesimo decreto ministeriale](#).

All'apprendista, minore di anni 18, non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22,00 e le ore 6,00 nè il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

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

Durante il periodo di formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'[art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998](#).

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

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

- dal 1° al 12° mese: 75% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996;
- dal 13° al 24° mese: 85% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996;
- dal 25° al 36° mese: 95% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - e che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

L'art. 13 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

Si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di apprendistato, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

N.d.R.: L'accordo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

5. Apprendistato

Le parti procederanno entro il 15 maggio alla definizione di una normativa che disciplini il trattamento di malattia per gli apprendisti.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

E) Apprendistato professionalizzante

In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge ([D.Lgs. n. 276/2003](#) e successive modificazioni).

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

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

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni, di seguito indicati.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B2, B3;
- 48 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli B1, A1, A2.

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

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

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo e quarto anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'Allegato 1 che forma parte integrante del presente articolo.

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione sono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

La quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni.

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale.

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

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

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

N.d.R.: Per i profili formativi si veda l'accordo 28 luglio 2006 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

E) Apprendistato professionalizzante

(Omissis)

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

(Omissis)

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Art. 34

(Apprendistato professionalizzante)

Finalità/forma/durata

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico/normativo

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni di seguito indicati.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B3, B2, B1, A2, A1;

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

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

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

Formazione

Nel piano formativo individuale (PFI), che sarà oggetto di confronto in sarà indicato un tutore od un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità, come indicato dal [Decreto Ministeriale 28 febbraio 2000](#). Il Tutore/referente è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre egli attesta il percorso

formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

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

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

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

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

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

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

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

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Art. 34

(Apprendistato professionalizzante)

Finalità/forma/durata

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

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

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

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118 Cod. Civ.](#) In caso di mancato esercizio della facoltà del recesso, il

rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa.

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

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

Trattamento economico/normativo

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni di seguito indicati.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B3, B2, B1, A2, A1;

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

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

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

Formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
- conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
- conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;

- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
- c) formazione on the job e in affiancamento (40% del monte ore annuo).

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

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

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

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

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

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

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Piano formativo individuale

Profilo formativo individuale relativo all'assunzione del Sig.

1 - Azienda

Ragione sociale

Partita I.V.A.

C.F.

Sede legale (indirizzo) CAP - Comune

Legale rappresentante

Unità operativa interessata (indirizzo) CAP

Telefono Fax +39.....

2 - Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

Data di nascita Luogo/Stato

Residenza/Domicilio Via

Cittadinanza C.F.

Telefono

Email

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio:

[] Nessun titolo di studio/Licenza elementare

[] Licenza media

[] Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare)

[] Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare)

[] Laurea o altro titolo universitario (specificare)

Esperienza Lavorative

Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato

.....
.....
.....
.....

Modello di attestazione dell'attività formativa

Dati impresa

Denominazione/Ragione Sociale

Sede Legale: Città

Telefono Fax +39.....

Attività:

P.Iva: Cod. Fisc.

Cognome e nome del Tutor aziendale

Ruolo del tutor in impresa

Dati apprendista

nome e cognome

codice fiscale

luogo e data di nascita

residente in

Via

Assunto con contratto di apprendistato professionalizzante

Dal al

Attività svolta/e in impresa:

Qualifica/qualificazione da conseguire al termine del contratto di apprendistato:

.....

Aspetti normativi

Data di Assunzione:

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire:

Durata del contratto di apprendistato (in mesi)

Contratto collettivo applicato:

Categoria/Livello iniziale d'inquadramento

Categoria/Livello finale d'inquadramento

3. Tutor aziendale

Cognome Nome

C.F.

Categoria/Livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

4 - Contenuti formativi

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

1.

2.

3.

4.

5 - Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action Learning
- Visite aziendali
- (...Altro)

Luogo e data

Timbro e firma del legale rappresentante

.....

Registro delle attività (1)

Aree tematiche/contenuti (con riferimento al piano formativo individuale)	Tempi	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-	Tutor

	ore	learning []	Apprendista
	Data ore	[] Aula [] e- learning []	Tutor Apprendista
	Data ore	[] Aula [] e- learning []	Tutor Apprendista
	Totale ore		

Firma tutor aziendale timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista data

(1) Il registro va compilato ogni qualvolta viene svolta l'attività formativa formale all'interno dell'azienda.

Art. 14

(Passaggio da operaio a impiegato)

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

Art. 15

(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa

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

Le prestazioni oltre l'orario contrattuale fino alla 60^a ora saranno compensate con quote orarie di retribuzione individuale con la maggiorazione del 20%.

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

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

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

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

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

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

Orario contrattuale di lavoro per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

- 1) L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale è escluso il tempo per la consumazione del pasto.
- 2) Nell'ambito dell'impegno giornaliero:

- a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione e pulizia di cui all'articolo 46 e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione lavorativa;
- b) si considerano come periodi non retribuiti i tempi per la consumazione del pasto nella misura di un'ora;
- c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) ed i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.
- 3) In deroga alla presente normativa per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, sono corrisposte quattro quote orarie della retribuzione individuale con la maggiorazione del 20%, a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio.
- 4) Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale.
- 5) L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.
- 6) L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
- 7) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.
- 8) Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità - Settore noleggio auto senza autista

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggiore o minore servizio.

Con riferimento a quanto sopra, le aziende realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza).

L'azienda comunicherà preventivamente alle R.S.A. e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui all'art. 15, a decorrere dal 1° giugno 1986 viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro di 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

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

A far data dal 1° giugno 1989 l'orario di lavoro sarà ridotto di una giornata lavorativa.

Con il 1° giugno 1990 l'orario di lavoro sarà ridotto di un' ulteriore giornata lavorativa.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di nono e decimo livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (10° e 9° livello) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

Flessibilità del lavoro

Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al lavoro, il sistema di assunzione 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 aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del c.c.n.l.

In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, viene investito, tra l'altro, dei seguenti compiti:

- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente titolo;
- proporre soluzioni per:
- superare eventuali difficoltà;
- rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
- adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
- dirimere eventuali controversie interpretative;

- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

In questo ambito vengono confermate le competenze di livello aziendale per l'attuazione di quanto definito nel c.c.n.l.

Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui all'[art. 1, comma 2, punto a\) della legge n. 125/1991](#).

In caso di eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della [legge n. 125/1991](#), ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Il presente articolo regola e/o introduce i seguenti istituti:

- A) contratti a termine;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di formazione e lavoro;
- D) lavoro temporaneo;
- E) apprendistato;
- F) telelavoro;
- G) lavoro ripartito ("job sharing");
- H) "stage".

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 3

(Orario di lavoro)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

Le parti costituiscono una Commissione paritetica composta da non più di tre rappresentanti per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto con il compito di adeguare la normativa contrattuale vigente in materia di orario di lavoro al [decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), adottato per l'attuazione della [direttiva 93/104/CE](#) in materia di orario di lavoro, come modificata dalla [direttiva 2000/34/CE](#), nonché alle normative comunitarie applicabili al settore del noleggio autobus con conducente comprese quelle relative all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada.

La Commissione avvierà i lavori entro il mese di settembre 2006 con l'impegno di terminarli entro e non oltre il mese di dicembre 2006, con un minimo di tre riunioni. Qualora entro tale termine non si raggiunga alcuna intesa le parti stipulanti la presente ipotesi di accordo dovranno concordare entro

il "31 marzo 2007" le modifiche contrattuali in materia per una applicazione coerente alle disposizioni legislative nazionali e comunitarie.

N.d.R.: L'accordo 19 dicembre 2007 prevede quanto segue:

Art. 3

(Orario di lavoro - settore noleggio autobus con conducente)

1. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 3 dell'accordo nazionale 28 luglio 2006, l'apposita commissione, istituita per l'esame della materia dell'orario di lavoro per il settore del noleggio autobus con conducente, avvierà i lavori entro il mese di gennaio 2008 con l'impegno di terminarli entro il 31 marzo 2008.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale" si veda l'accordo 2 maggio 2007 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 15

(Orario di lavoro)

Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 9° e 10° livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (10° e 9° livello per gli addetti del settore autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto; e Q1, Q2, A1 e A2 per gli addetti del settore dell'autonoleggio e del settore del noleggio autobus con conducente) non si applica quanto sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire nelle aziende del settore la banca delle ore.

Nella contrattazione di secondo livello potrà essere normata una banca ore individuale i potranno confluire gli istituti che verranno individuati a livello aziendale.

Art. 16

(Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista)

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

Provvedimenti di maggiore durata, in relazione a situazioni particolari, saranno concordati preventivamente con la R.S.A. e/o con le strutture sindacali aziendali.

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

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

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

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

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

Per il raggiungimento del nuovo posto di lavoro, le aziende provvederanno a rimborsare previa autorizzazione le spese di viaggio con mezzi pubblici ai lavoratori posti in mobilità o l'utilizzo del mezzo di proprietà del lavoratore, rimborsando le spese di locomozione nella misura prevista dalle

tabelle ACI, o ponendo a disposizione propri mezzi di trasporto. In tal caso non compete l'indennità di trasporto percepita dal lavoratore.

Inoltre verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro in mobilità, una indennità di disagio pari a lire 1.500 giornaliere in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

Art. 17

(Part-time - Settore noleggio auto senza autista)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti, nel concordare la seguente normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale, si impegnano ad attivarsi con incontri ed iniziative in sede territoriale e/o regionale per rimuovere eventuali ostacoli alla regolare applicazione delle disposizioni vigenti in materia.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalla [legge n. 863 del 19 dicembre 1984](#) (di conversione del [decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726](#)) e dalle disposizioni contrattuali per il personale ordinario, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dai commi 3 e 4 della citata legge, nonché dalle seguenti disposizioni:

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale e giornaliero;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) la sede di lavoro.

L'orario di lavoro settimanale non può essere inferiore a 24 ore.

b) Il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alle R.S.A.

c) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere concordata per iscritto col lavoratore interessato e comunicata per conoscenza alle R.S.A.

d) Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).

e) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni stabilite per il personale ordinario proporzionalmente ridotte in corrispondenza delle ore di lavoro effettivamente prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto c) che precede. Il limite minimo di retribuzione ai fini contributivi è indicato dall'[art. 1, comma 4, della legge 7 dicembre 1989, n. 389](#).

f) Le retribuzioni oraria e giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37 del vigente c.c.n.l., in relazione alla lettera di assunzione ed alle eventuali modifiche di cui alla lettera c).

g) I trattamenti economici relativi al trattamento di fine rapporto, alla 13^a mensilità, alla 14^a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiore all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui ai punti a) e c) che precedono, salvo quanto disposto al successivo punto i).

h) Per la 13^a e la 14^a mensilità si fa riferimento alla media delle ore lavorate nell'anno di riferimento. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Il trattamento di malattia o di infortunio e quello relativo alle lavoratrici madri e qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge per qualsiasi istituto o fattispecie sarà garantito in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti a) e c) che precedono.

i) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore a norma della [legge n. 863/1984](#).

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

I ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

l) Qualora in casi singoli l'effettuazione di lavoro supplementare abbia carattere continuativo, troverà applicazione il precedente paragrafo c).

m) Il personale in forza può chiedere all'azienda il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un determinato periodo di tempo e successivamente richiedere la riconversione del rapporto, fermo restando il necessario consenso dell'azienda. In tal caso vigono le norme previste al punto 1).

Nell'esame delle domande pervenute l'azienda dovrà tener conto dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio maturata.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto a tempo pieno.

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

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni vigenti ed al c.c.n.l.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37 del c.c.n.l. del 3 luglio 1996.

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

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

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione.

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;

- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Il ricorso al lavoro supplementare, nonché al lavoro straordinario nei casi consentiti dalla legge, è ammesso per le seguenti tipologie contrattuali:

- per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- per i contratti a tempo determinato di cui all'[art. 1, comma 2, della legge 18 aprile 1962, n. 230](#), nonché per quelli indicati nell'art. 8 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, così come modificato dalla presente norma;
- per i rapporti a tempo indeterminato che si trasformano da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

La maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, e sino al raggiungimento del 20% su base annua. Le successive ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60% sino al raggiungimento dei limiti di cui sopra.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore. Le ore che superano il numero massimo di ore eccedenti effettuabili, annualmente o giornalmente, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con la maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva del 60%.

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

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

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

Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, commi 7 segg. del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#), anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti ivi compreso il t.f.r.

Decorso 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'[art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000](#).

Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).

L'art. 17 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è sostituito dalla presente disciplina.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, nel contratto part-time lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

In caso di modifica del [decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#), per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di procedere alle eventuali modificazioni e/o integrazioni della presente disciplina.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) così come modificato dal [D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100](#) e dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'art. 15 del vigente c.c.n.l., ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, sulla base della turnazione stabilita, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto 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.

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio 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 seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente c.c.n.l. saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l., con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

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

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

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

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

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, 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 ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento nè può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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 dell'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 e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda 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, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il t.f.r.

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere personale/familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

In 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 lett. da a) a d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'[art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000](#).

La percentuale massima di contratti a tempo parziale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità.

I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computabili agli effetti di cui all'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

B) Lavoro a tempo parziale

(Omissis)

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle R.S.A./R.S.U., 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.

(Omissis)

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili 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.

(Omissis)

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Art. 31

(Lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) così come modificato dal [D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100](#) e dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, sulla base della turnazione stabilita, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto 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.

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

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 3% 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 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.

La concessione di tali passaggi potrà avvenire dando precedenza alle lavoratrici madri (con figli entro il terzo anno di età) che ne hanno fatto richiesta, nonché al lavoratore affetto da patologia oncologica, ed altre malattie patologiche degenerative che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio 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 seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente c.c.n.l. saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 39 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'articolo 20 del vigente c.c.n.l., con riferimento alla settimana, al mese a all'anno solare.

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

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

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

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

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.

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, 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 ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento ne può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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 individuate.

Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuate 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 e/o flessibili 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 della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il TFR.

Oltre ai casi previsti dalla [legge n. 92/2012](#), decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere personale/familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

In 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 d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'articolo 59 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

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), con un minimo di 5 unità, e con esclusione dal computo di cui sopra del personale assunto con contratto stagionale.

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili 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.

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

Art. 18

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

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

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale di cui all'art. 15.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 21 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

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

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La percentuale in corrispondenza del punto 6) non si calcola per i guardiani notturni, per i quali la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senza altra intermittenza che quella per consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purchè la media per il periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al 2° comma dell'art. 15 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

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

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

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

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

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a., si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

Art. 19

(Indennità di trasferta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento:

1) Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio autobus, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto al rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

a) territorio nazionale - per il pernottamento: L. 58.000; per ogni pasto: L. 25.100;

b) territorio estero - per il pernottamento: L. 80.700; per ogni pasto: L. 32.800.

2) Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

a) territorio nazionale - per il pernottamento: L. 44.700; per ogni pasto: L. 21.600;

b) territorio estero - per il pernottamento: L. 58.000, per ogni pasto: L. 29.900.

3) Qualora per il personale di cui ai precedenti punti 1) e 2) il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purchè questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

a) in territorio nazionale

- L. 6.325 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 9.775 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 12.075 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

b) in territorio estero

- L. 7.475 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 10.925 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 13.225 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.

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

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere, nelle 24 ore di servizio extraurbano, 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti.

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

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

Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, 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 1^a classe in quanto effettivamente sostenute;

b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale - per il pernottamento: L. 58.000, per ogni pasto: L. 25.100;
- territorio estero - per il pernottamento: L. 80.700, per ogni pasto: L. 32.800;

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

L'indennità per il personale inviato in trasferta assorbe quella sostitutiva di mensa di cui all'art. 41.

Con decorrenza 1° gennaio 1997 l'importo dell'indennità di cui al 7° comma e quelli di cui ai punti 1) e 2) verrà aggiornato in base alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi praticati dai grossisti riferito all'anno precedente e così di anno in anno.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

N.d.R.: L'accordo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

A.3. Indennità di trasferta

Con decorrenza 1° maggio 2003 gli attuali valori di cui al punto 1), dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 sono rivalutati negli importi seguenti:

a) territorio estero:

- per il pernottamento: € 48,00;

- per ogni pasto: € 20,00;

b) territorio nazionale:

- per il pernottamento: € 35,00;

- per ogni pasto: € 15,00.

Con decorrenza 1° gennaio 2005 e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra verrà 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.).

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Il terzultimo comma dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è soppresso con decorrenza 1° maggio 2003.

Art. 20

(Riposo settimanale)

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

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 5° comma del successivo art. 21.

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.

Fermo restando il trattamento di cui al 3° comma è ammesso il cumulo dei riposi di viaggi extraurbani di durata superiore ai sei giorni. Il lavoratore dovrà usufruire delle giornate di riposo maturate durante il viaggio al rientro in sede.

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

Art. 21

(Festività)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'art. 20;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì dopo Pasqua
- 4) Anniversario liberazione (25 aprile)
- 5) Festa del lavoro (1° maggio)
- 6) Assunzione (15 agosto)
- 7) Ognissanti (1° novembre)
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 9) S. Natale (25 dicembre)
- 10) S. Stefano (26 dicembre)

11) Festività del Santo Patrono

12) 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 1969.

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 (art. 20).

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

In caso di lavoro nella festività del S. Patrono, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

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 corrispondano 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 le due festività civili (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in dette giornate presti la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile. Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 2 giugno e il 4 novembre coincidano con il riposo settimanale.

Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 4 giorni di riposi compensativi frazionabili anche a ore in sostituzione delle 4 ex festività religiose che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali.

Per i lavoratori delle unità produttive situate nel comune di Roma, il numero dei predetti riposi compensativi viene ridotto a tre in relazione al [D.P.R. n. 792/1985](#).

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

Le parti stipulanti precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'articolo 21 del c.c.n.l. 19 dicembre 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).

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale" si veda l'accordo 2 maggio 2007 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Festività

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, per quanto attiene Part. 25 del c.c.n.l., le Parti precisano che 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.

Art. 22

(Ferie)

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

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.

La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali, in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale" si veda l'accordo 2 maggio 2007 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

Art. 23

(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 ventesiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 semprechè 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.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

Art. 24

(Aspettativa)

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 3 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Art. 25

(Lavoratori studenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 25

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e universitaria, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi, nel limite della durata ordinaria del corso (sono pertanto esclusi i fuori corso).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica e/o universitaria.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva. Tale percentuale è ridotta al 2% per gli universitari e soltanto nelle aziende con più di 16 dipendenti.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi nella misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

Art. 26

(Assenze)

Tutte le assenze devono essere comunicate salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 49.

Art. 27

(Interruzioni e sospensioni di lavoro)

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

Art. 28

(Servizio militare)

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

Art. 29

(Congedo matrimoniale)

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto nazionale della previdenza sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 30

(Trattamento di malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale.

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 certificato di malattia entro due giorni dalla data del rilascio.

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

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 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. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto 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.

Per i casi Tbc, 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 quanto 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 17.00 alle 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.

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'INPS non erogherà l'indennità di malattia e l'impiegato decade dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

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 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento INPS 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.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 30

(Trattamento di malattia ed infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla Direzione aziendale.

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 certificato di malattia 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.

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.

Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati il periodo di aspettativa è elevato a 12 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

(Omissis)

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Periodo di comporta

Rispetto a quanto definito nell'art. 59 del c.c.n.l. (Trattamento di malattia ed infortunio), nei casi di donazioni di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari ed altre malattie patologiche degenerative, periodo di degenza ospedaliera

determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, il periodo di aspettativa è elevato a 18 mesi.

Art. 31

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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

- livello 10: mesi 4;
- livelli 9 e 8: mesi 3;
- livelli 7, 6 e 5: mesi 2;
- livelli 4, 3, 2 e 1: giorni 15.

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

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

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

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

Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel t.f.r.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 32

(Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita)

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia ed infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 33

(Trattamento di fine rapporto - [Legge n. 297/1982](#))

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della [legge n. 297/1982](#).

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

- 1) retribuzione tabellare
- 2) indennità di contingenza di cui alla [legge n. 297/1982](#)
- 3) aumenti periodici di anzianità
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi
- 5) tredicesima mensilità
- 6) quattordicesima mensilità
- 7) indennità non occasionali.

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

Nota a verbale

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturate fino al 31 maggio 1982 dai lavoratori con mansioni operaie:

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

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

- per l'anzianità dal 1° maggio 1973 al 31 dicembre 1975: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;

- per l'anzianità dal 1° giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità da 1 a 3 anni; 16,153/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 3 e fino agli 8 anni; 20,769/30 per ogni anno, per anzianità oltre gli 8 anni;

- per l'anzianità fino al 31 maggio 1971: 9,230/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni; 10,384/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 3 e fino a 5 anni; 12,692/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni; 15/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni.

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

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

Art. 34

(Indennità in caso di morte)

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

In mancanza delle persone indicate al 1° comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'[art. 2122 del cod. civ.](#) Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13^a mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

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

Art. 35

(Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del t.f.r. e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 35

(Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del t.f.r. e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

Le parti concordano che nel caso di cessione di ramo d'azienda, la relativa procedura di confronto si ispiri al perseguimento di obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, normativi e salariali, con riferimento all'applicazione del c.c.n.l., che favoriranno una oggettiva stabilizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasi di esternalizzazione che di reinternalizzazione dei processi produttivi.

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

Art. 36

(Corresponsione della retribuzione)

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

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

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

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

Art. 37

(Retribuzione)

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

Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel c.c.n.l.

Retribuzione base: è costituita dalla retribuzione tabellare e dall'indennità di contingenza.

Retribuzione individuale: è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità.

Retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

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

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

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

Art. 38

(Aumenti periodici di anzianità)

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

<i>Livelli</i>	<i>Importi</i>
10°	64.085
9°	62.321
8°	58.793
7°	57.249
6°	56.900
5°	56.588
4°	52.618
3°	51.516
2°	50.634
1°	49.091

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

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

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

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

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

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale" si veda l'accordo 2 maggio 2007 in calce al c.c.n.l.

Art. 39

(Tredicesima mensilità)

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

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

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

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

Art. 40

(Quattordicesima mensilità)

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

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

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

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

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

Art. 41

(Indennità varie)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

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

Indennità di maneggio denaro

Al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errori sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 6,50% della retribuzione base in vigore al 31 luglio 1984. La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità di maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

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

Indennità di lingue estere

Qualora l'azienda richieda al dipendente, all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, di parlare anche una o più lingue estere nell'esercizio delle sue prestazioni, corrisponderà una indennità di lire 17.000 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 tredicesima e di quattordicesima mensilità.

Ai dipendenti chiamati occasionalmente a sostituire quelli di cui al precedente capoverso in prestazioni richiedenti il parlare una o più lingue estere ed ai dipendenti eccezionalmente chiamati a tali prestazioni, competerà pure una indennità nella misura di lire 17.000 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 lire 13.000. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità.

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

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

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

Indennità lavori in turni avvicendati per il settore delle imprese esercenti autorimesse

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

Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dal 1° gennaio 1992, l'indennità sostitutiva di mensa pari a lire 1.200 come regolata al punto 2) delle "indennità per il settore autonoleggio senza autista" è estesa ai dipendenti delle imprese dei settori per i quali è stipulato il presente c.c.n.l.

A decorrere dal 1° aprile 1993, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al comma precedente è elevata a complessive lire 2.500.

A decorrere dal 1° aprile 1993, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al punto 2) delle "indennità per il settore autonoleggio senza autista" è elevata a complessive lire 3.500 per il solo settore autonoleggio senza autista, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore esistenti in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

1) Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è pari a lire 1.300 e per quelli operanti nelle altre sedi è di lire 500.

Con decorrenza 1° gennaio 1990 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a lire 1.550 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a lire 750 per quelli operanti nelle altre sedi.

2) Una indennità sostitutiva di mensa pari a lire 1.200 per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro, fermi restando gli incrementi previsti dalla precedente rubrica "indennità sostitutiva di mensa".

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima non verranno corrisposte per malattia ed infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità saranno conservate "ad personam" al personale interessato.

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

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di lire 5.000 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

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

N.d.R.: L'accordo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

A. Norme valide per il settore del noleggio autobus con conducente

A.1. Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dal 30 aprile 2003 l'indennità sostitutiva di mensa di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è soppressa.

A.2. Istituzione "ticket restaurant" (buono pasto)

Le aziende, a far data dal 1° maggio 2003, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un "ticket restaurant" (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di € 2,00. Con decorrenza dal 1° dicembre 2004 tale valore viene elevato a € 2,50. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, il "ticket restaurant" non è dovuto.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 8

("Ticket restaurant" - Buono pasto)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

1. L'attuale valore del "ticket restaurant" (buono pasto) di € 2,50, di cui all'accordo nazionale 18 aprile 2003 è così elevato:

- con decorrenza 1° gennaio 2007 passa a € 3,20;
- con decorrenza 1° luglio 2007 passa a € 3,90;
- con decorrenza 1° gennaio 2008 passa a € 4,60;

- con decorrenza 1° ottobre 2008 si attesta a € 5,29.

2. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo a livello aziendale.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 41

(Indennità varie)

Indennità di maneggio denaro

A far data dal 1° gennaio 2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31 dicembre 2010 (cfr. Tabella 3).

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

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

Indennità di mensa

Norma valida per il settore auto senza conducente

Resta confermata la normativa prevista dall'art. 41 del c.c.n.l. 3 luglio 1996. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

(Omissis)

Con decorrenza 1° gennaio 2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1,00 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,50 per quelli operanti nelle altre sedi.

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima non verranno corrisposte per malattia ed infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità, saranno conservate "ad personam" al personale interessato.

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

Indennità lavoro domenicale

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

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

Tabella 3

Indennità maneggio denaro

Livello	Retrib. al 31/12/2010 (euro)	Ind. contingenza (euro)	Valore (euro)
A1	1.305,93	529,75	55,07
A2	1.227,57	527,49	52,65
B1	1.110,04	524,10	49,02
B2	1.057,80	522,46	47,41
B3	1.012,10	521,06	45,99
C1	992,51	520,75	45,40
C2	874,97	517,26	41,77
C3	816,20	515,67	39,96
C4	652,97	511,44	34,93

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Indennità sostitutiva di mensa per il solo settore dell'autonoleggio

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la norma viene abolita

Ticket restaurant/buono pasto

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente c.c.n.l., espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dal 1° luglio 2013 il valore del ticket restaurant sarà pari ad € 5,29 per ogni giornata di effettiva prestazione.

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

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

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 23 (trasferta) del c.c.n.l. 18 dicembre 2010 il Ticket restaurant/buono pasto non è dovuto.

Art. 42

(Alloggio del personale)

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

Art. 43

(Indumenti di lavoro)

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

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

Le aziende forniranno gratuitamente ogni due anni due tenute estive e due tenute invernali agli autisti addetti ai servizi di noleggio e questi hanno l'obbligo di indossarle durante il servizio.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di lire 700 per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.

Art. 44

(Rimborso spese)

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

Art. 45

(Trasferimento)

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle R.S.A. ed alle strutture territoriali sindacali competenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46

(Risarcimento dei danni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente risponderanno del 37,5% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

Precisazione a verbale

La particolare disciplina prevista dal presente articolo trova applicazione nei soli confronti dei lavoratori professionalmente inquadrati.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

Risarcimento dei danni

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la percentuale stabilita nell'art. 46, 2° comma, del c.c.n.l. 3 luglio 1996 (risarcimento del danno), del 37,5%, è sostituita da 17,5%.

Art. 47

(Ritiro patente)

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 33 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 48

(Tutela della maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Art. 48

(Tutela della maternità)

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'[art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), così come novellata dalla [legge n. 53/2000](#) e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'articolo "contratti a termine".

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a quattro mesi continuativi, le lavoratrici, laddove necessario, verranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

Art. 49

(Norme disciplinari)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto disposto dalla [legge 15 luglio 1966, n. 604](#), non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

Art. 50

(Rapporti sindacali)

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto dall'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#) rappresentanze sindacali aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Per le aziende che occupino da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un delegato d'impresa a norma dell'art. 2 dell'[accordo interconfederale 18 aprile 1966](#) per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Permessi sindacali

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'[art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#).

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti Organi.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno.

Per le aziende che, operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 100 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Assemblee

Le assemblee di cui all'[art. 20 della legge n. 300/1970](#) possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Affissioni, comunicati

Le Federazioni nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti all'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Contributi sindacali

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

La delega conterrà l'indicazione del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 0,70% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese. A partire dal 1° settembre 1977, tale misura è aggiornata all'1%. La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

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.

Art. 51

(Trattamenti di miglior favore)

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

Art. 52

(Disposizioni generali - Restituzione documenti di lavoro)

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 53

(Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#) e dalla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#), in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una Commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle Organizzazioni sindacali stipulanti.

La Commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) elaborare, con riferimento alla [L. n. 125/1991](#), schemi di progetti di azioni positive;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
- d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
- e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità, individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La Commissione si riunisce almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle parti nei 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;
- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni ed accordi con le azioni positive per le pari opportunità;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi aziendali;
- promuovere iniziative tese a far nascere o a crescere le azioni positive per le pari opportunità nelle aziende".

Art. 54

(Tutela della salute)

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le Rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'[art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
- b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 55

(Salute e sicurezza sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal [D.Lgs. n. 626/1994](#) e successive modificazioni e dall'[accordo interconfederale 22 giugno 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.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

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 maggio 1970 n. 300](#) e [l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995](#).

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

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applica [l'art. 47 del decreto legislativo 81/2008](#) e s.m.i.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro 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 può formulare proposte anche in occasione delle riunioni periodiche, fermo restando che l'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su un apposito verbale.

Il Rls ha diritto di accesso al registro degli infortuni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di 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

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'[accordo interconfederale del 22 giugno 1995](#)

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

Art. 56

(Volontariato)

I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'[art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266](#).

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla [legge 11 agosto 1991, n. 266](#).

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 57

(Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'[art. 1, 2° comma, lettera b\), della legge 18 aprile 1962, n. 230](#).

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal [D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309](#), e successive modificazioni.

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

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

Art. 58

(Tutela delle persone handicappate)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'[articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992](#), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'[articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

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

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti dall'[articolo 7 della citata legge n. 1204/1971](#), si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli [articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903](#).

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui al comma 2 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#).

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

Art. 59

(Osservatorio nazionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti nella convinzione che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione dei settori, dei suoi punti forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio nazionale.

L'Osservatorio avrà sede presso l'AUSITRA, che fornirà i servizi di segreteria, e si riunirà almeno due volte all'anno ed ogni qualvolta una delle parti dovesse richiederlo. La data delle riunioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre 15 giorni dalla data dell'eventuale richiesta.

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti, per la metà designati dalle Associazioni imprenditoriali e per l'altra dalle Organizzazioni sindacali stipulanti che, di comune accordo, di volta in volta potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Ferme restando l'autonomia della attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare i seguenti argomenti:

- Andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti.
- Andamento e prospettive degli investimenti.
- Evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità.

- Andamento e prospettive dell'occupazione.

- Le problematiche della sicurezza e della ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni e a eventuali lavori usuranti per le indicazioni previste dalla legge.

- Formazione del personale.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base delle ricerche effettuate dall'Osservatorio per la realizzazione delle sue finalità istituzionali, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Ente bilaterale nazionale

Entro il 31 dicembre 2011 le parti si impegnano a definire congiuntamente Statuto e regolamento dell'Ente bilaterale per il settore dell'autonoleggio.

Dal 1° gennaio 2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in € 2 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

I compiti dell'Ente bilaterale sono quelli che verranno indicati nello Statuto del medesimo che ricomprenderanno anche quelli dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 che, per il settore dell'autonoleggio senza conducente, cesserà di avere validità.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Ente bilaterale nazionale

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

Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga.

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

Art. 60

(Fondo nazionale di previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In coerenza con i principi della riforma del sistema pensionistico si conviene di dare vita ad un Fondo nazionale di previdenza complementare.

Il Fondo che sarà basato sul principio della volontarietà della adesione, funzionerà secondo il sistema della capitalizzazione dei versamenti individuali in applicazione di una contribuzione definita a livello di c.c.n.l.

Nell'ambito del rinnovo biennale saranno definite le modalità di finanziamento del Fondo che avverrà con contributi di pari entità da parte delle aziende dei lavoratori e con una quota di t.f.r. in corso di maturazione e con l'intero importo del t.f.r. maturando per i lavoratori di nuova assunzione.

Non appena completato il quadro di riferimento legislativo e comunque entro l'attuale vigenza contrattuale, le parti, avvalendosi anche di eventuali consulenze specialistiche, predisporranno la disciplina costitutiva e funzionale del Fondo.

Si conviene fin d'ora che gli organi amministrativi e di controllo del Fondo saranno composti nel rispetto del criterio della pariteticità della rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In questo contesto, le parti si impegnano a che siano evitati accordi o iniziative aziendali o territoriali sulla materia in quanto non coerenti con la presente pattuizione.

N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 4

(Previdenza complementare)

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

- a) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, soccorso autostradale, potranno aderire al Fondo ASTRI nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
- b) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti noleggio autobus con conducente potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
- c) le Associazioni ANAV e FISE e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo cureranno, congiuntamente, i necessari adempimenti per aderire ai suddetti Fondi e dirameranno ai rispettivi rappresentanti tutte le istruzioni operative che consentano l'adesione dei lavoratori ai Fondi suddetti e l'avvio delle procedure dei versamenti contributivi a partire dal 1° gennaio 2007.

2. Fatte salve le verifiche di fattibilità da compiere presso l'Organismo di vigilanza competente, i lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo, che presentino domanda di adesione al Fondo complementare entro e non oltre il 31 dicembre 2006, possono optare per il versamento di un contributo doppio rispetto a quello stabilito dall'accordo nazionale 11 giugno 1998 per un periodo pari a 20 mesi se già in forza alla data del 1° gennaio 2005, ovvero pari a quello intercorrente dalla data di assunzione successiva al 1° gennaio 2005 e la stipula del presente accordo. In tal caso viene raddoppiata anche la contribuzione a carico dell'azienda di appartenenza.

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

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

Previdenza complementare

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

Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:

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

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

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

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

Art. 61

(Albo nazionale delle imprese)

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

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

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

Art. 62

(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

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

Art. 63

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il contratto decorre dal 1° marzo 1996 e scade il 28 febbraio 2000, ad eccezione della parte economica che avrà vigore fino al 28 febbraio 1998.

Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata R.R.

N.d.R.: L'accordo 11 giugno 1998 prevede quanto segue:

5) Scadenza

La scadenza contrattuale resta confermata al 28 febbraio 2000.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il presente contratto scade il 30 giugno 2004 per la parte normativa, mentre la parte economica avrà scadenza il 30 giugno 2002.

Le parti normative oggetto di soluzione contrattuale nel presente accordo si intendono rinnovate sino al 30 giugno 2004, le altre si intendono rinnovate sino al 30 giugno 2002 e saranno rinegoziabili nel rispetto delle procedure e delle risorse indicate dal [Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993](#).

Le parti sottoporranno la presente ipotesi di accordo ai rispettivi Organismi statutariamente previsti.

La riserva sarà sciolta nei successivi 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

1. Durata e scadenza

La presente ipotesi di accordo di rinnovo del secondo biennio economico decorre dal 1° maggio 2003 e scade il 31 dicembre 2004.

Tabella delle retribuzioni

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livelli	Aumenti salariali a regime	Aumenti salariali			Nuove retribuzioni tabellari			Parametri
		dal 1.7.1996	dal 1.3.1997	dal 1.1.1998	dal 1.7.1996	dal 1.3.1997	dal 1.1.1998	
10°	268.800	134.400	89.600	44.800	1.363.536	1.453.136	1.497.936	200
9°	252.672	126.336	84.224	42.112	1.281.722	1.365.946	1.408.058	188
8°	228.480	114.240	76.160	38.080	1.159.003	1.235.163	1.273.243	170
7°	217.728	108.864	72.576	36.288	1.104.462	1.177.038	1.213.326	162
6°	208.320	104.160	69.440	34.720	1.056.738	1.126.178	1.160.898	155
5°	204.288	102.144	68.096	34.048	1.036.285	1.104.381	1.138.429	152
4°	180.000	90.000	60.000	30.000	913.520	973.520	1.003.520	134
3°	168.000	84.000	56.000	28.000	852.208	908.208	936.208	125
2°	153.216	76.608	51.072	25.536	777.214	828.286	853.822	114
1°	134.400	67.200	44.800	22.400	681.768	726.568	748.968	100

Retribuzioni minime apprendisti officine riparazioni autorimesse

Per il 1° anno di apprendistato 70 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

per il 2° anno di apprendistato 80 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

per il 3° anno di apprendistato 90 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica.

Alla paga minima come innanzi calcolata va aggiunta la indennità di contingenza al prestatore di opera di corrispondente qualifica.

N.d.R.: L'accordo 11 giugno 1998 prevede quanto segue:

1) Aumenti retributivi

I valori delle retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella seguente tabella, alle date ivi stabilite:

Livelli	1.6.1998	1.1.1999	1.1.2000
10°	1.557.144	1.603.196	1.622.932
9°	1.463.715	1.507.004	1.525.556
8°	1.323.572	1.362.716	1.379.492
7°	1.261.287	1.298.588	1.314.575
6°	1.206.786	1.242.477	1.257.772
5°	1.183.429	1.218.429	1.233.428
4°	1.043.286	1.074.141	1.087.364
3°	973.215	1.001.997	1.014.332
2°	887.572	913.822	925.071
1°	778.572	801.598	811.466

Ai lavoratori in forza alla data dell'11 giugno 1998 verrà erogato con la retribuzione del mese di settembre 1998 un importo forfettario di L. 88.800 lorde al primo livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo dal 1° marzo al 31 maggio 1998, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 gg. e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 gg. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi e non è utile ai fini del t.f.r.

N.d.R.: L'accordo di rinnovo 18 gennaio 2001 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi - "Una tantum"

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella tabella allegata (Tab. 1), e decorrono dalle date ivi stabilite.

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del rinnovando c.c.n.l., in forza alla data del 18 gennaio 2001, verrà erogato con la retribuzione del mese di febbraio 2001, un importo forfettario ("una tantum") di lire 560.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo che va dal 1° marzo 2000 al 31 gennaio 2001, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti e non è utile ai fini del t.f.r.

Per i soli lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del noleggio autobus con conducente, verrà erogato, con la retribuzione del mese di maggio 2001, un ulteriore importo forfettario ("una tantum") pari a lire 440.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, e con le stesse modalità sopra indicate.

Tabella 1

Livelli	Aumenti salariali a regime	Aumenti salariali			Parametri
		Dal feb. 2001	Dal lug. 2001	Dal nov. 2001	
10°	171.642	89.552	52.239	29.851	200
9°	161.343	84.179	49.104	28.060	188
8°	145.896	76.119	44.403	25.373	170
7°	139.030	72.537	42.313	24.179	162
6°	133.022	69.403	40.485	23.134	155
5°	130.448	68.060	39.701	22.687	152
4°	115.000	60.000	35.000	20.000	134
3°	107.276	55.970	32.649	18.657	125
2°	97.836	51.045	29.776	17.015	114
1°	85.821	44.776	26.119	14.925	100
Livelli	Nuove retribuzioni tabellari			Parametri	
	Dal febbraio 2001	Dal luglio 2001	Dal novembre 2001		
10°	1.712.484	1.764.723	1.794.574	200	
9°	1.609.735	1.658.840	1.686.899	188	
8°	1.455.611	1.500.014	1.525.388	170	
7°	1.387.112	1.429.426	1.453.605	162	
6°	1.327.175	1.367.660	1.390.794	155	
5°	1.301.488	1.341.189	1.363.876	152	
4°	1.147.364	1.182.364	1.202.364	134	
3°	1.070.302	1.102.951	1.121.608	125	
2°	976.116	1.005.892	1.022.907	114	
1°	856.242	882.362	897.287	100	

B) "Una tantum"

Livelli	Parametri	Importo
10°	200	835.820
9°	188	785.671

8°	170	710.447
7°	162	677.014
6°	155	647.761
5°	152	635.223
4°	134	560.000
3°	125	522.388
2°	114	476.417
1°	100	417.910

N.d.R.: L'accordo 17 aprile 2003 prevede quanto segue:

2. Importo "una tantum"

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del c.c.n.l. in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1° luglio 2002-30 aprile 2003, un importo forfetario ("una tantum") di € 400,00 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la scala vigente al 30 giugno 2002.

Detto importo verrà erogato in due tranches: la prima, (60%) da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno 2003, la seconda restante, (40%) da erogarsi con la retribuzione del mese di novembre 2003, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1). Tale importo, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale di cui al Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, e viene riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° luglio 2002-30 aprile 2003, 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 tali importi verranno riproporzionati sulla base dell'effettiva prestazione.

3. Aumenti retributivi

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori e nei tempi indicati nella tabella allegata (Tab. 2).

Tabella 1

Livelli	Importo "una tantum"	Dal 1° giugno 2003	Dal 1° novembre 2003	Parametri
10°	597,01	358,21	238,80	200
9°	562,12	337,27	224,85	188
8°	508,30	304,98	203,32	170
7°	484,38	290,63	193,75	162
6°	463,45	278,07	185,38	155
5°	454,48	272,69	181,79	152
4°	400,00	240,00	160,00	134
3°	373,75	224,25	149,50	125
2°	340,86	204,52	136,34	114
1°	299,00	179,40	119,60	100

Tabella 2

Liv.	Aumenti salariali a regime	Aumenti salariali		Nuove retribuzioni tabellari		Parametri
		Da maggio 2003	Da gennaio 2004	Da maggio 2003	Da gennaio 2004	
10°	77,62	52,24	25,38	979,06	1.044,44	200
9°	72,96	49,10	23,86	920,31	944,17	188
8°	65,97	44,40	21,57	832,20	853,77	170
7°	62,87	42,32	20,55	793,04	813,59	162
6°	60,15	40,49	19,66	758,78	778,44	155
5°	58,99	39,71	19,28	744,09	763,37	152
4°	52,00	35,00	17,00	655,97	672,97	134
3°	48,51	32,65	15,86	611,91	627,77	125
2°	44,24	29,78	14,46	558,07	572,53	114
1°	38,81	26,12	12,69	489,53	502,22	100

 N.d.R.: L'accordo 28 luglio 2006 prevede quanto segue:

Art. 6

(Importo "una tantum")

1. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà erogato, per il periodo 1° gennaio 2005-30 giugno 2006, un importo forfetario ("una tantum") di € 1.100 lordi al livello C2, riparametrato secondo la scala vigente.
2. L'importo di cui al comma precedente sarà erogato in due "tranches": la prima, pari al 50% da erogarsi con la retribuzione del mese di settembre 2006, la seconda, pari al restante 50%, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2007, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1).
3. L'importo "una tantum", comprensivo della vacanza contrattuale di cui al [Protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#), non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° gennaio 2005-30 giugno 2006, 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. 7

(Aumenti retributivi)

1. Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella tabella allegata (Tab. 2) e saranno erogati con le decorrenze ivi previste.

2. Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc., definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo. Dalla retribuzione del mese di luglio 2006 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Art. 8

("Ticket restaurant" - Buono pasto)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

1. L'attuale valore del "ticket restaurant" (buono pasto) di € 2,50, di cui all'accordo nazionale 18 aprile 2003 è così elevato:

- con decorrenza 1° gennaio 2007 passa a € 3,20;
- con decorrenza 1° luglio 2007 passa a € 3,90;
- con decorrenza 1° gennaio 2008 passa a € 4,60;
- con decorrenza 1° ottobre 2008 si attesta a € 5,29.

2. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo a livello aziendale.

Dichiarazione delle parti

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV e la FISE interverranno nei confronti delle aziende associate interessate affinché i componenti dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori regionali di cui alla premessa, nonché i componenti della Commissione paritetica di cui all'art. 3, convocati per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, vengano dispensati dall'effettuazione del servizio per tutta la durata dei lavori.

Le dispense concesse a tale titolo non produrranno nessuna decurtazione degli eventuali permessi sindacali loro spettanti.

Dichiarazione a verbale delle OO.DD.

Le OO.DD. scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organi associativi.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.LL.

Le OO.SS.LL. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006 a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti convengono di definire la completa stesura dei nuovi testi contrattuali entro il mese di ottobre 2006.

Tabella 1

Livello	Parametro	Importo "una tantum"	Da erogare con la retribuzione del mese di settembre 2006	Da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2007
C4	100	820,90	410,45	410,45
C3	125	1.026,12	513,06	513,06
C2	134	1.100,00	550,00	550,00
C1	152	1.247,76	623,88	623,88
B3	155	1.272,39	636,19	636,19
B2	162	1.329,85	664,93	664,93
B1	170	1.395,52	697,76	697,76
A2	188	1.543,28	771,64	771,64
A1	200	1.641,79	820,90	820,90
Q2	200	1.641,79	820,90	820,90
Q1	200	1.641,79	820,90	820,90

Tabella 2

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare al 30/06/2008	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime
C4	100	502,22	511,44	82,09
C3	125	627,77	515,67	102,61
C2	134	672,97	517,26	110,00
C1	152	763,37	520,75	124,78
B3	155	778,44	521,06	127,24
B2	162	813,59	622,46	132,99
B1	170	853,77	524,10	139,55
A2	188	944,17	527,49	154,33
A1	200	1.004,44	529,75	164,18
Q2	200	1.004,44	529,75	164,18
Q1	200	1.004,44	529,75	164,18
Livello	Aumenti salariali		Nuove retribuzioni tabellari	
	Da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2006	Da erogare con la retribuzione del mese di febbraio 2007	Da corrispondere dal mese di luglio 2006	Da corrispondere dal mese di febbraio 2007
C4	59,70	22,39	561,92	584,31
C3	74,63	27,99	702,40	730,36
C2	80,00	30,00	752,97	782,97
C1	90,75	34,03	854,12	888,15
B3	92,54	34,70	870,98	905,68
B2	96,72	36,27	910,31	946,58
B1	101,49	38,06	955,26	993,32
A2	112,24	42,09	1.056,41	1.098,50

A1	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62
Q2	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62
Q1	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62

N.d.R.: L'accordo 19 dicembre 2007 prevede quanto segue:

Art. 1

(Una tantum)

1. A ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1° agosto 2007 - 31 dicembre 2007, un importo forfetario (una tantum) di € 230,00 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma.

2. L'importo di cui al comma precedente sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2008, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. n. 1). L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° agosto 2007 - 31 dicembre 2007, 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. 2

(Aumenti retributivi)

1. Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella tabella allegata (Tab. n. 2) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

2. Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso e/o indennità definiti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Tabella n. 1

Livello	Parametro	Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2008
C4	100	171,64
C3	125	214,55
C2	134	230,00
C1	152	260,90
B3	155	266,04
B2	162	278,06
B1	170	291,79
A2	188	322,69
A1	200	343,28
Q2	200	343,28

Q1	200	343,28
----	-----	--------

Tabella n. 2

Liv.	Par.	Retrib. tabellare al 31.7.07	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime	Aumenti salariali		Nuove retribuzioni tabellari	
					da erogare con la retr. di gen-08	da erogare con la retr. di gen-09	da corrisp. dal mese di gen-08	da corrisp. dal mese di gen-09
C4	100	584,31	511,44	68,66	34,33	34,33	618,64	652,97
C3	125	730,38	515,67	85,82	42,91	42,91	773,29	816,20
C2	134	782,97	517,26	92,00	46,00	46,00	828,97	874,97
C1	152	888,15	520,75	104,36	52,18	52,18	940,33	992,51
B3	155	905,68	521,06	106,42	53,21	53,21	958,89	1.012,10
B2	162	946,58	522,46	111,22	55,61	55,61	1.002,19	1.057,80
B1	170	993,32	524,10	116,72	58,36	58,36	1.051,68	1.110,04
A2	188	1.098,50	527,49	129,07	64,54	64,54	1.163,04	1.227,57
A1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93
Q2	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93
Q1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2010 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi

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

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso e/o indennità definiti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Importi forfettari

In considerazione della diversa articolazione nella distribuzione del periodo di validità contrattuale, e tenuto conto altresì della necessità di recuperare anche i fattori di produttività e di redditività registrati nel frattempo nel comparto a ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato un importo forfettario di € 750,00 lorde ali livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma (Tabella 2).

L'importo di cui ai commi precedenti sarà erogato in due tranches del 50%, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio 2011 e marzo 2011, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1).

L'"una tantum" non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, convenzionalmente stabiliti nei 17 mesi antecedenti alla data di erogazione della prima tranche, 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 riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Tabella 1

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare gennaio 2009 (euro)	Indennità di contingenza (euro)	Aumento salariale a regime (euro)
Q1	200	1.305,93	529,75	149,25
Q2	200	1.305,93	529,75	149,25
A1	200	1.305,93	529,75	149,25
A2	188	1.227,57	527,49	140,30
B1	170	1.110,04	524,10	126,86
B2	162	1.057,80	522,46	120,96
B3	155	1.012,10	521,06	115,67
C1	152	992,51	520,75	113,43
C2	134	874,97	517,26	100,00
C3	125	816,20	515,67	93,28
C4	100	652,97	511,44	74,63
Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2011 (euro)	Da erogare con la retribuzione del mese di maggio 2011 (euro)	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2012 (euro)
Q1	200	52,24	67,16	29,85
Q2	200	52,24	67,16	29,85
A1	200	52,24	67,16	29,85
A2	188	49,10	63,13	28,06
B1	170	44,40	57,09	25,37
B2	162	42,31	54,40	24,18
B3	155	40,49	52,05	23,13
C1	152	39,70	51,04	22,69
C2	134	35,00	45,00	20,00
C3	125	32,65	41,98	18,66
C4	100	26,12	33,58	14,93
Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di gennaio 2011 (euro)	Da corrispondere dal mese di maggio 2011 (euro)	Da corrispondere dal mese di gennaio 2012 (euro)
Q1	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
Q2	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A1	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A2	188	1.276,68	1.339,81	1.367,87
B1	170	1.154,44	1.211,53	1.236,90
B2	162	1.100,12	1.154,52	1.178,70
B3	155	1.052,58	1.104,64	1.127,77

C1	152	1.032,21	1.083,25	1.105,94
C2	134	909,97	954,97	974,97
C3	125	848,85	890,83	909,48
C4	100	679,09	712,67	727,59

Tabella 2

Livello	Parametro	Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2011 (euro)	Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2011 (euro)
Q1	200	559,70	559,70
Q2	200	559,70	559,70
A1	200	559,70	559,70
A2	188	526,12	526,12
B1	170	475,75	475,75
B2	162	453,36	453,36
B3	155	433,77	433,77
C1	152	425,37	425,37
C2	134	375,00	375,00
C3	125	349,81	349,81
C4	100	279,85	279,85

N.d.R.: Per il settore "Soccorso e assistenza stradale", azienda ACI Global S.p.a. si veda l'accordo 30 luglio 2009 in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 20 giugno 2013 prevede quanto segue:

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.

Una tantum

Le Parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 210 lordo al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2013. L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente 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 riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Tabella n. 1

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare gennaio 2012	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime
Q1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
Q2	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A2	188	€ 1.367,87	€ 527,49	€ 129,87
B1	170	€ 1.236,90	€ 524,10	€ 117,43
B2	162	€ 1.178,70	€ 522,46	€ 111,91
B3	155	€ 1.127,77	€ 521,06	€ 107,07
C1	152	€ 1.105,94	€ 520,75	€ 105,00
C2	134	€ 974,97	€ 517,26	€ 92,57
C3	125	€ 909,48	€ 515,67	€ 86,35
C4	100	€ 727,59	€ 511,44	€ 69,08

(segue)

Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2014	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2015
Q1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
Q2	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A2	188	€ 43,29	€ 43,29	€ 43,30
B1	170	€ 39,14	€ 39,14	€ 39,15
B2	162	€ 37,30	€ 37,30	€ 37,31
B3	155	€ 35,69	€ 35,69	€ 35,70
C1	152	€ 35,00	€ 35,00	€ 35,00
C2	134	€ 30,85	€ 30,85	€ 30,86
C3	125	€ 28,78	€ 28,78	€ 28,79
C4	100	€ 23,02	€ 23,02	€ 23,03

(segue)

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di luglio 2013	Da corrispondere dal mese di gennaio 2014	Da corrispondere dal mese di gennaio 2015
Q1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
Q2	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35

A2	188	1.411,16	1.454,44	1.497,74
B1	170	1.276,04	1.315,18	1.354,33
B2	162	1.216,00	1.253,30	1.290,61
B3	155	1.163,46	1.199,14	1.234,84
C1	152	1.140,94	1.175,94	1.210,93
C2	134	1.005,82	1.036,67	1.067,54
C3	125	938,26	967,04	995,83
C4	100	750,61	773,64	796,67

Tabella n. 2

Livello	Parametro	Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013
Q1	200	€ 276,32
Q2	200	€ 276,32
A1	200	€ 276,32
A2	188	€ 259,74
B1	170	€ 234,87
B2	162	€ 223,82
B3	155	€ 214,14
C1	152	€ 210,00
C2	134	€ 185,13
C3	125	€ 172,70
C4	100	€ 138,16

Allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 (*)

Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle OO.SS. aziendali congiuntamente a quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva.

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'art. 6 del c.c.n.l. di categoria, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

A livello territoriale sono concordate le modalità necessarie per garantire l'esigenza di mobilità dei lavoratori e degli studenti.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

L'effettuazione dello sciopero avrà riguardo alla integrità e alla sicurezza dei lavoratori, dell'utenza, degli impianti e dei mezzi; in particolare, verrà assicurata, a rotazione, la presenza del personale strettamente necessario addetto a:

- a) ritiro automezzi noleggiati alla clientela con chiavi e documentazione provvedendo al relativo parcheggio: 1 addetto;
- b) centri elaborazione dati solo per mantenimento collegamento di linea e funzione dei centri di prenotazione computerizzati: 1 addetto;
- c) custodia e guardiania dei beni e delle infrastrutture aziendali: 1 addetto.

Le funzioni di cui alla lettera b) sono espletate al solo fine di impedire l'interruzione delle comunicazioni fra i diversi centri operanti in sedi nazionali ed estere, data la loro interrelazione. Ne consegue che al personale addetto non può essere richiesto l'espletamento di attività tipicamente produttive.

Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Le Associazioni delle aziende si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel presente accordo.

Le Associazioni datoriali e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

Le Associazioni datoriali e le aziende che esse rappresentano favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

(*) Per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente è sostituito dall'accordo nazionale 22 marzo 1994.

Accordo nazionale sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero

Addì 22 marzo 1994 presso la sede dell'ENAT

tra

L'ENAT - Associazione nazionale esercenti noleggio autobus e trasporti turistici

e

le OO.SS.LL. - FILT-CGL, FILT-CISL, e Ultrasporti

- visto l'allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 in materia di "adempimento in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";

- vista la deliberazione della Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata, nella seduta del 9 aprile 1992, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il Protocollo d'intesa del 19 dicembre 1991;

- vista, altresì, la deliberazione della Commissione di garanzia, adottata nella seduta del 30 luglio 1992, con la quale la medesima, preso atto che l'invito non ha avuto seguito, valuta inidoneo, ai sensi dell'[articolo 13, lett. a\), della legge n. 146/1990](#) l'accordo del 19 dicembre 1991 in quanto non

garantisce il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'[articolo 1, comma 2, lett. b\) della legge n. 146/1990](#);

- visti gli inviti formulati dalla Commissione di garanzia, in ultimo, in occasione dell'incontro del 9 dicembre 1993, e tenuto conto delle proposte da questa formulate;

- in attuazione della previsione dell'[articolo 1, punto 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146](#);

si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero ed il codice di comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente, che - per le aziende indicate all'articolo 1, comma 1, che segue - sostituiscono ed abrogano in ogni sua parte il Protocollo del 19 dicembre 1991, in tema di "adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende", allegato al c.c.n.l. 19 dicembre.

1) Il presente accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente.

La previsione dell'articolo 7 del presente accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'articolo 2, par. 1, punto 2, del regolamento CEE 16 marzo 1992, n. 684 (trasporto casa-luogo di istruzione, casa-luogo di lavoro, casa-caserma e viceversa) con esclusione quindi dei servizi di trasporto turistico.

2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.

3) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con preavviso minimo di 10 giorni l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

4) La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutte i possibili mezzi informativi.

5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'articolo 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Te uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

6) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.

7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti.

Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario, articolato su due fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore, dalle ore 7,00 alle ore 9,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ogni giornata di servizio.

A livello locale, in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita, potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede, fermo restando, comunque, il numero delle fasce orarie ed il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale, resta fermo quanto previsto al punto 7, comma 2, del presente accordo.

8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata ed oltre.

9) I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'articolo 7, 2° e 3° comma, del presente accordo.

10) Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;

- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interrurbano e gestione pubblica o privata);

- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;

- dal 30 ottobre al 5 novembre;

- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

12) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

13) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perchè esse adottino le procedure negoziali previste nel c.c.n.l. di categoria.

14) L'Associazione datoriale e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

15) L'Associazione datoriale e le aziende che essa rappresenta favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

Facsimile di lettera

di autorizzazione alla trattenuta del contributo sindacale

Data,

Spett.le Direzione

Il sottoscritto dipendente Vi autorizza con la presente lettera, ai sensi dell'art. 50 del vigente c.c.n.l., a trattenere dalle sue competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome, quale quota associativa all'Organizzazione sindacale, a partire, dalla retribuzione, relativa al mese di dell'anno

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà essere revocata per iscritto in qualsiasi momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma

.....

Dichiarazione delle parti stipulanti all'atto della stesura dell'accordo nazionale 3 luglio 1996

In relazione a quanto previsto dall'[accordo sul lavoro del 24 settembre 1996](#), recepito in un disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), le parti convengono di rincontrarsi entro due mesi dall'approvazione della relativa legge per armonizzare le disciplina contrattuale contenuta nell'accordo nazionale 3 luglio 1996 con le nuove norme legislative.

Roma, 26 marzo 1997

AUSITRA, FIT-CGL, ENAT, FIT-CISL, Uiltrasporti

Verbale di riunione valido per le imprese esercenti noleggio autobus

Il giorno 21 maggio 1992 presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, alla presenza del dr. Luigi Ielo e della Dr.ssa Concetta Valenti, sono convenuti:

l'ENAT

l'AUSITRA

la FILT-CGIL

la FIT-CISL

la UILTRASPORTI

per l'esame della situazione del personale viaggiante dipendente dalle imprese esercenti noleggio autobus e trasporti turistici operanti nella Regione Lazio.

Il Ministero:

- considerate le peculiarità delle tipologie dei servizi gestiti dalle imprese esercenti il noleggio autobus della Regione Lazio;
- considerate le implicazioni che ne derivano nell'espletamento delle prestazioni lavorative degli addetti;
- considerata la cessazione di efficacia al 31 maggio 1991 della disciplina del "Protocollo a latere" del 13 giugno 1988 e la completa ed esclusiva applicazione, dalla data di decorrenza dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991, anche ai conducenti di autobus delle imprese operanti nella Regione Lazio della normativa dell'articolo 10 del c.c.n.l. 10 giugno 1988 modificato dall'accordo nazionale 19 dicembre 1991.

Visto il verbale di riunione redatto presso questo Ministero in data 5 maggio 1992 nel quale le OO.SS. e le Associazioni datoriali hanno convenuto sull'opportunità che il Ministero del lavoro predisponesse una proposta di mediazione.

Ai fini della unificazione della disciplina di che trattasi e del completo superamento degli effetti economici della normativa dell'orario di lavoro per i conducenti di autobus dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio autobus operanti nella Regione Lazio, il Ministero stabilisce quanto segue:

Computo dell'orario di lavoro effettivo

Si computano come orario di lavoro effettivo per il personale viaggiante i tempi di seguito elencati necessari per l'effettuazione delle prestazioni di cui all'articolo 10, punto 2), lett. a), dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991:

- il tempo all'inizio ed alla fine della giornata lavorativa rispettivamente per la preparazione e la consegna dell'autoveicolo, stabilito forfettariamente nella misura di 30 minuti complessivi per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa;
- il tempo impiegato per la guida;
- il tempo impiegato nelle operazioni di piccola manutenzione e pulizia dei veicoli intese a conservare gli stessi in buono stato di funzionamento. I tempi occorrenti per l'effettuazione di tali operazioni, richieste dalle singole imprese, saranno indicati negli appositi fogli di servizio, da comunicare preventivamente al personale viaggiante interessato;
- il tempo impiegato per le operazioni di stivaggio dei bagagli dei passeggeri.

I periodi di tempo di cui all'articolo 10, punto 2), lettera c), dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991, trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio, si considerano come orario di lavoro in ragione del 40% quando il personale viaggiante non è libero da ogni impegno e responsabilità. Tale condizione dovrà risultare da apposita disposizione aziendale nel foglio di servizio o in documento equivalente.

La disciplina discendente dal combinato disposto dell'articolo 10 del c.c.n.l. 19 dicembre 1991 e del presente articolo 1 regola le modalità di computo dell'orario di lavoro effettivo.

Eccedenza dell'impegno giornaliero

Ogni ora eccedente l'impegno giornaliero del personale viaggiante di cui all'articolo 10, punto 1), del vigente c.c.n.l. è forfettariamente compensata con una quota oraria di retribuzione individuale con la maggiorazione del 20%, a totale compenso per tale tipo di prestazione.

Il tempo necessario per la preparazione e la riconsegna dell'autoveicolo, in quanto definito in termini convenzionali e forfettari, non rientra nella determinazione dell'impegno giornaliero.

Compensazione settimanale

Fermo restando l'orario contrattuale di lavoro del personale viaggiante (40 ore settimanali), è consentita la compensazione su base settimanale dei singoli orari di lavoro giornaliero nei limiti di tre ore settimanali complessive.

A questi fini ed allo scopo di stabilire la misura convenzionale della prestazione giornaliera, le singole giornate impiegate per l'effettuazione dei servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, di cui all'articolo 10, punto 3), dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991, sono considerate nel valore di sei ore e quaranta minuti di lavoro effettivo.

Resta fermo quanto previsto dalla normativa in atto per i servizi in questione per quanto attiene il trattamento economico complessivo spettante.

Indennità giornaliera

Al personale viaggiante in forza al 31 maggio 1991, dipendente a tempo indeterminato dalle imprese esercenti il noleggio autobus operanti nella Regione Lazio, è riconosciuta un'indennità "ad personam" di lire 5.000 per ogni giornata di effettiva prestazione.

L'indennità è comprensiva dell'incidenza del trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

Norme varie

Per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, i citati trattamenti sono assorbiti dal trattamento forfettario stabilito, per i medesimi servizi, dall'articolo 10, punto 3, dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991.

Per quanto non espressamente stabilito dall'accordo, si fa esclusivo rinvio alla previsione dell'articolo 10 del c.c.n.l. 10 giugno 1988 così come modificato dall'articolo 10 dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991.

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente accordo e dell'articolo 10 del c.c.n.l. 19 dicembre 1991 costituiscono una disciplina organica inscindibile che assume unitarietà anche in termini di costo complessivo per le imprese operanti nella Regione Lazio. Conseguentemente l'annullamento anche di una singola parte di tali disposizioni dell'accordo o dell'articolo 10 menzionato, ovvero qualsiasi interpretazione che comporti un maggior onere a carico delle imprese determina l'annullabilità del presente accordo per eccessiva onerosità.

Norme finali

Le parti si danno rispettivamente atto che la materia dell'orario di lavoro per i conducenti di autobus dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio autobus operanti nella Regione Lazio è compiutamente ed esaustivamente disciplinata e definita.

La materia al titolo indicato non potrà essere rimessa in discussione e non potrà quindi formare oggetto di ulteriore vertenza a livello delle singole aziende operanti nella Regione Lazio.

Eventuali problematiche legate all'interpretazione delle norme contrattuali saranno ricondotte nell'alveo delle procedure previste dall'articolo 46 del c.c.n.l. 10 giugno 1988, così come modificato all'accordo nazionale 19 dicembre 1991.

Il presente accordo decorre dal 1° maggio 1992 e, dalla medesima data, sostituisce ed abroga in ogni sua parte il protocollo del 19 dicembre 1991, stipulato tra l'ENAT, Sezione regionale del Lazio, e le

OO.SS.LL. FILT CGIL, FIT CISL, UIL TRASPORTI, Segreterie regionali del Lazio, allegato all'accordo nazionale 19 dicembre 1991.

I

Accordo 11 giugno 1998

per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.

per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse -

noleggio autobus - noleggio auto con autista - locazione automezzi

Addì 11 giugno 1998, tra la FISE, l'ENAT e le segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, presenti le rispettive delegazioni, si è convenuto il seguente accordo per il rinnovo del secondo biennio economico del c.c.n.l. 3 luglio 1996 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus con conducente, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico ed ingrassaggio automezzi.

1) Aumenti retributivi

I valori delle retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella seguente tabella, alle date ivi stabilite:

<i>Livelli</i>	<i>1.6.1998</i>	<i>1.1.1999</i>	<i>1.1.2000</i>
10°	1.557.144	1.603.196	1.622.932
9°	1.463.715	1.507.004	1.525.556
8°	1.323.572	1.362.716	1.379.492
7°	1.261.287	1.298.588	1.314.575
6°	1.206.786	1.242.477	1.257.772
5°	1.183.429	1.218.429	1.233.428
4°	1.043.286	1.074.141	1.087.364
3°	973.215	1.001.997	1.014.332
2°	887.572	913.822	925.071
1°	778.572	801.598	811.466

Ai lavoratori in forza alla data dell'11 giugno 1998 verrà erogato con la retribuzione del mese di settembre 1998 un importo forfettario di L. 88.800 lorde al primo livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo dal 1° marzo al 31 maggio 1998, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 gg. e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 gg. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi e non è utile ai fini del t.f.r.

2) Previdenza complementare

In attuazione del c.c.n.l. 3 luglio 1996, le parti concordano di avviare, per i lavoratori dei vari settori, un sistema di previdenza complementare volontario, anche mediante l'adesione a fondi contrattuali di categoria già costituiti.

A tal fine le parti costituiranno entro il prossimo mese di luglio una Commissione paritetica per porre in essere le soluzioni tecniche opportune e necessarie per la costituzione e la gestione della previdenza complementare a capitalizzazione su base volontaria. La Commissione dovrà esaurire i propri lavori entro il 31 dicembre 1998.

La relativa contribuzione è così stabilita in percentuale per 12 mensilità 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](#).

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali:

- a carico dell'azienda 1%;
- a carico del lavoratore 1%.

E' altresì dovuta al fondo una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del t.f.r.

Le predette contribuzioni decorreranno, fermo restando l'adesione su base volontaria del singolo lavoratore, dalla data di costituzione del Fondo contrattuale ovvero dalla data di formalizzazione di adesione ad altro Fondo a tale titolo già costituito.

3) Le parti entro il 31 luglio p.v. si incontreranno per definire gli aspetti relativi all'attuazione della [legge n. 196/1997](#) (pacchetto Treu), nonché per l'attuazione delle parti contrattuali non ancora realizzate (Osservatorio nazionale, Albo delle imprese, Commissione tecnica paritetica, Commissione pari opportunità, legge n. 626/1994).

4) Secondo livello di contrattazione

Ai fini della realizzazione del secondo livello di contrattazione le parti confermano quanto convenuto all'art. 4 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

a) Aziende esercenti locazione di automezzi (con e senza autista)

Per quanto attiene l'individuazione del premio annuale delle aziende esercenti locazione automezzi (con e senza autista), autorimesse, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi, le parti si impegnano a definire entro il 31 dicembre 1998 i nuovi parametri oggettivi di riferimento per la costituzione di un premio legato ai risultati. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del [protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#), requisiti da collegare a criteri di produttività, redditività e qualità.

Il premio avrà durata quadriennale compreso il 1998 ed avrà scadenza il 28 febbraio 2002.

Per l'anno 1998, per le imprese esercenti locazione automezzi (con e senza autista) le parti convengono a tale titolo l'erogazione di una somma forfettaria a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale pari a L. 450.000, comprensiva dei riflessi sugli istituti contrattuali e legali, diretti e indiretti, e non utile ai fini del t.f.r., che sarà corrisposta con la retribuzione afferente il mese di giugno 1998. Detto importo sarà riproporzionato all'effettiva prestazione resa nel periodo 1° marzo 1998-31 dicembre 1998 e sarà correlata all'orario di lavoro reso in detto periodo per i contratti part-time.

La somma di cui al capoverso precedente viene assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi erogati nel periodo a titolo di premio di produzione bilancio o rendimento.

Per tutte le altre imprese di cui al primo capoverso del primo comma, all'atto della individuazione del nuovo premio dovrà comunque essere quantificato il valore del premio relativo al 1998.

b) Aziende esercenti noleggio autobus con conducente

In considerazione della novità della disciplina introdotta dal citato articolo 4, si conviene di realizzare, anche su richiesta di una sola delle parti, una fase di verifica della sua attuazione entro il 31 dicembre 1998.

5) *Scadenza*

La scadenza contrattuale resta confermata al 28 febbraio 2000.

II

Accordo 18 gennaio 2001

***per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse -
noleggio autobus - noleggio auto con autista - locazione automezzi***

Secondo livello di contrattazione

Ai fini della realizzazione del secondo livello di contrattazione per le aziende alle quali si applica il rinnovando c.c.n.l., con la sola esclusione delle imprese esercenti il noleggio autobus con conducente, le parti stabiliscono di procedere entro il 31 dicembre 2001 alla individuazione dei parametri oggettivi di riferimento per la costituzione del premio annuale legato ai risultati, considerando terminata, con la quantificazione dei valori di seguito indicati, la fase di individuazione di un premio forfettario a cifra fissa a livello nazionale. Il nuovo premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del [Protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#); requisiti da collegare a criteri di produttività, di redditività e qualità ed avrà durata quadriennale.

Per gli anni 1999 e 2000, le parti convengono di erogare a tale titolo ai dipendenti delle suddette imprese in forza alla data del 18 gennaio 2001 una somma forfettaria pari a lire 1.400.000 lorde (di cui lire 700.000 di competenza 1999 e lire 700.000 di competenza per il 2000) con le seguenti modalità e scadenze:

- lire 400.000 con la retribuzione del mese di febbraio 2001;
- lire 500.000 con la retribuzione del mese di maggio 2001;
- lire 500.000 con la retribuzione del mese di novembre 2001.

Detta somma verrà riproporzionata sulla base dei mesi di effettiva prestazione resa nel periodo compreso fra il 1° gennaio 1999 e il 31 dicembre 2000, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiore a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma forfettaria come sopra indicata è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti e non è utile ai fini del t.f.r.

La somma forfettaria come sopra indicata è assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi, erogati o da erogare, per i periodi di riferimento a titolo di premio di produzione bilancio o rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro il mese di novembre 2001, al dipendente avente diritto alla somma forfettaria, verrà corrisposto l'eventuale importo residuo non percepito unitamente alle competenze di fine rapporto.

Flessibilità del lavoro

Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al lavoro, il sistema di assunzione 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 aderire alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali ed in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del c.c.n.l.

In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, viene investito, tra l'altro, dei seguenti compiti:

- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente titolo;
- proporre soluzioni per:
 - superare eventuali difficoltà;
 - rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
 - adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
 - dirimere eventuali controversie interpretative;
- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

In questo ambito vengono confermate le competenze di livello aziendale per l'attuazione di quanto definito nel c.c.n.l.

Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui all'[art. 1, comma 2, punto a\) della legge n. 125/1991](#).

In caso di eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della [legge n. 125/1991](#), ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Il presente articolo regola e/o introduce i seguenti istituti:

- A) contratti a termine;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di formazione e lavoro;
- D) lavoro temporaneo;
- E) apprendistato;
- F) telelavoro;

G) lavoro ripartito ("job sharing");

H) "stage".

A) Contratti a termine

Si conferma il contenuto dell'art. 8 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 con le seguenti modifiche:

Al 2° comma, dopo le parole "[legge 25 marzo 1983, n. 79](#)" vanno aggiunte le seguenti "alla [legge 8 marzo 2000, n. 53](#)".

Al 3° comma, il punto 4) è sostituito come segue: "assenze facoltative dal lavoro ai sensi della [legge n. 53/2000](#)".

Al 3° comma, dopo il punto 5), aggiungere:

"6) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;

7) esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;

8) maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico".

All'ultimo comma, dopo le parole "Rappresentanze sindacali aziendali", aggiungere: "ovvero alle R.S.U. se costituite".

La durata minima del contratto a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano a 60 in caso di lavoro part-time.

La durata massima del contratto a termine è di 12 mesi rinnovabile una sola volta.

Percentuale di utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo

Le parti confermano le attuali distinte percentuali di assunzioni di lavoratori con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato presente in azienda. Il cumulo dei due istituti non può superare la percentuale del 30% dei contratti a tempo indeterminato in essere.

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto a tempo pieno.

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

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni vigenti ed al c.c.n.l.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

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

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;

- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37 del c.c.n.l. del 3 luglio 1996.

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

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

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione.

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 15 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna dei lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;

- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Il ricorso al lavoro supplementare, nonché al lavoro straordinario nei casi consentiti dalla legge, è ammesso per le seguenti tipologie contrattuali:

- per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- per i contratti a tempo determinato di cui all'[art. 1, comma 2, della legge 18 aprile 1962, n. 230](#), nonché per quelli indicati nell'art. 8 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, così come modificato dalla presente norma;
- per i rapporti a tempo indeterminato che si trasformano da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

La maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, e sino al raggiungimento del 20% su base annua. Le successive ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60% sino al raggiungimento dei limiti di cui sopra.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiore a 100 ore. Le ore che superano il numero massimo di ore eccedenti effettuabili, annualmente o giornalmente, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con la maggiorazione forfettaria ed onnicomprensiva del 60%.

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

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

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

Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, commi 7 segg. del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#), anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti ivi compreso il t.f.r.

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'[art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000](#).

Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).

L'art. 17 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è sostituito dalla presente disciplina.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che, nel contratto part-time lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

In caso di modifica del [decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#), per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di procedere alle eventuali modificazioni e/o integrazioni della presente disciplina.

C) Contratto di formazione e lavoro

Premessa

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del contratto di formazione e lavoro, prevedendone l'attivabilità per tutte le figure professionali quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'Organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro.

Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della [circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23 marzo 1991](#).

Durata del contratto ed attività formativa

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrare nei livelli dal 10° al 5° e la qualifica conducente di autobus 4° livello sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrare nei livelli 4° e 3° e 2° sono considerate "intermedie";
- c) le professionalità inquadrare nel livello 1° sono considerate "elementari".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui alla lettera a) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi ed una formazione di almeno 130 ore;

- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui alla lettera b) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 18 mesi ed una formazione di almeno 80 ore.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro di cui all'[art. 16, comma 2, lettera b\), della legge 19 luglio 1994, n. 451](#), che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 12 mesi ed una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, alla organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

I contratti di cui all'[art. 16, comma 2, lettera b\), della legge n. 451/1994](#) possono essere stipulati per le figure professionali corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#).

Rapporto di lavoro

Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dalla presente lettera.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 18 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del contratto di formazione e lavoro in assunzione a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.

Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione-lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, inclusi gli aumenti periodici di anzianità.

Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore, con contratto di formazione e lavoro della durata di 24 mesi, saranno corrisposte, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, due mensilità retributive, composte da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retributivo attribuito per contratti di durata di ventiquattro mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di un ventiquattresimo di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del contratto di formazione e lavoro per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette agli uffici competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati.

Per il limite di età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di contratto di formazione-lavoro, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Per le limitazioni all'utilizzo dei contratti di formazione e lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente od a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di formazione e lavoro.

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Retribuzione

Ai contratti di formazione e lavoro verrà riconosciuta la retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro e limitatamente alla durata del contratto di formazione non sarà riconosciuto il trattamento discendente dall'art. 4 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 intitolato "Contrattazione di secondo livello".

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dalla presente lettera non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo pieno.

Resta confermato che l'azienda potrà inquadrare il lavoratore, per tutto il periodo di durata del C.f.l., a livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello di acquisizione finale.

Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro, per i contratti fino a 18 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 18 ed a 24 mesi.

Le assenze per malattia, maternità e servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del contratto di formazione e lavoro.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali ed assicurativi.

Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del precedente paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda.

D) Lavoro temporaneo

Le imprese possono ricorrere al contratto di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'[art. 1, comma 2, lettere b\) e c\), della legge 24 giugno 1997, n. 196](#) anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi dell'[art. 1, comma 2, lettera a\), della legge stessa](#):

1. esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea ai quali non è possibile far fronte ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi esistenti;
2. esecuzione temporanea di un'opera, di un servizio o di un appalto non predeterminati nel tempo;
3. inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità fino a quando perduri quest'ultima;
4. sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al 1° comma non potranno superare in media trimestrale l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti.

Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice così come stabilito dall'[art. 4, comma 2, legge n. 196/1996](#).

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

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle R.S.A., ovvero alle R.S.U. se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro temporaneo.

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 (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle R.S.A./R.S.U. informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24.

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

Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto di utilizzare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

Nota a verbale

Ai sensi di quanto convenuto nella premessa dell'[accordo interconfederale 16 aprile 1998](#) tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, la presente disciplina sostituisce quest'ultima intesa.

E) Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia ed in particolare all'[art. 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196](#) e successive modifiche ed integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione ed alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che, considerate le norme legislative vigenti, può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE 2081 del 20 luglio 1993 e successive modificazioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti di età sono elevati di due anni.

La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato ed il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 18 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare nei livelli 2°, 3°;
- 24 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare nel livello 4°;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrare negli altri livelli (dal 5° al 10°).

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici di anzianità.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come previsto dall'[art. 16, comma 2 della legge n. 196/1997](#) e successive modifiche ed integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'[art. 2, comma 1, lett. a\), del D.M. 8 aprile 1998](#). Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'[art. 2, comma 1, lett. b\), del decreto citato](#).

Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'[art. 2, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998](#).

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato [art. 16, comma 2, legge n. 196/1997](#) e successive modifiche ed integrazioni è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 30 saranno dedicate alle materie di cui all'[art. 2, comma 1, lett. a\) del](#)

[D.M. 8 aprile 1998](#) e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista, minore di anni 18, non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22,00 e le ore 6,00 nè il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

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

Durante il periodo di formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'[art. 4, comma 2, del D.M. 8 aprile 1998](#).

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

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

- dal 1° al 12° mese: 75% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996;
- dal 13° al 24° mese: 85% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996;
- dal 25° al 36° mese: 95% della retribuzione globale di cui all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - e che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità, si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

L'art. 13 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

Si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di apprendistato, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

F) Telelavoro

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

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

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

L'individuazione delle figure professionali potenzialmente utilizzabili attraverso il telelavoro, le procedure attuative, le percentuali di utilizzo di tale istituto saranno concordate tra le parti stipulanti e firmatarie del presente c.c.n.l. entro 60 giorni dalla firma del presente contratto.

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

G) Lavoro ripartito

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, si impegnano ad esaminare, entro un anno dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

H) "Stage"

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli "stages" si fa rinvio alle normative di legge in materia ([legge n. 196/1997](#)).

Nota a verbale

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (cd. contratti atipici) le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi successivamente all'entrata in vigore

delle nuove disposizioni, al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse e di procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.

Risarcimento dei danni

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la percentuale stabilita nell'art. 46, 2° comma, del c.c.n.l. 3 luglio 1996 (risarcimento del danno), del 37,5%, è sostituita da 17,5%.

Aumenti retributivi - "Una tantum"

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella tabella allegata (Tab. 1), e decorrono dalle date ivi stabilite.

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del rinnovando c.c.n.l., in forza alla data del 18 gennaio 2001, verrà erogato con la retribuzione del mese di febbraio 2001, un importo forfettario ("una tantum") di lire 560.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo che va dal 1° marzo 2000 al 31 gennaio 2001, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti e non è utile ai fini del t.f.r.

Per i soli lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del noleggio autobus con conducente, verrà erogato, con la retribuzione del mese di maggio 2001, un ulteriore importo forfettario ("una tantum") pari a lire 440.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, e con le stesse modalità sopra indicate.

Decorrenza e durata

Il presente contratto scade il 30 giugno 2004 per la parte normativa, mentre la parte economica avrà scadenza il 30 giugno 2002.

Le parti normative oggetto di soluzione contrattuale nel presente accordo si intendono rinnovate sino al 30 giugno 2004, le altre si intendono rinnovate sino al 30 giugno 2002 e saranno rinegoziabili nel rispetto delle procedure e delle risorse indicate dal Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

Le parti sottoporranno la presente ipotesi di accordo ai rispettivi Organismi statutariamente previsti.

La riserva sarà sciolta nei successivi 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

Tabella 1

<i>Livelli</i>	<i>Aumenti salariali a regime</i>	<i>Aumenti salariali</i>			<i>Parametri</i>
		<i>Dal feb. 2001</i>	<i>Dal lug. 2001</i>	<i>Dal nov. 2001</i>	
10°	171.642	89.552	52.239	29.851	200
9°	161.343	84.179	49.104	28.060	188
8°	145.896	76.119	44.403	25.373	170
7°	139.030	72.537	42.313	24.179	162
6°	133.022	69.403	40.485	23.134	155
5°	130.448	68.060	39.701	22.687	152
4°	115.000	60.000	35.000	20.000	134
3°	107.276	55.970	32.649	18.657	125
2°	97.836	51.045	29.776	17.015	114
1°	85.821	44.776	26.119	14.925	100

<i>Livelli</i>	<i>Nuove retribuzioni tabellari</i>			<i>Parametri</i>
	<i>Dal febbraio 2001</i>	<i>Dal luglio 2001</i>	<i>Dal novembre 2001</i>	
10°	1.712.484	1.764.723	1.794.574	200
9°	1.609.735	1.658.840	1.686.899	188
8°	1.455.611	1.500.014	1.525.388	170
7°	1.387.112	1.429.426	1.453.605	162
6°	1.327.175	1.367.660	1.390.794	155
5°	1.301.488	1.341.189	1.363.876	152
4°	1.147.364	1.182.364	1.202.364	134
3°	1.070.302	1.102.951	1.121.608	125
2°	976.116	1.005.892	1.022.907	114
1°	856.242	882.362	897.287	100

B) "Una tantum"

<i>Livelli</i>	<i>Parametri</i>	<i>Importo</i>
10°	200	835.820
9°	188	785.671
8°	170	710.447
7°	162	677.014
6°	155	647.761
5°	152	635.223
4°	134	560.000
3°	125	522.388
2°	114	476.417
1°	100	417.910

III

Verbale di accordo 9 luglio 2002

per la definizione del nuovo premio di produttività

per il settore noleggio a breve termine, a lungo termine

e del "fleet management" per i dipendenti da imprese

esercenti autorimesse - noleggio autobus -

noleggio auto con autista - locazione automezzi

Considerato che in data odierna è stato raggiunto un accordo per la definizione del nuovo premio di produttività per il settore del noleggio a breve termine, a lungo termine e del "fleet management";

Considerato, altresì, che occorre definire un analogo meccanismo che possa essere idoneo a recepire le istanze provenienti dalle realtà del settore dei garages e dei parcheggi;

Le parti:

- convengono di definire, entro il prossimo mese di settembre, un impianto contrattuale di premio sempre a livello nazionale.

* * *

Le parti riconfermano che con le intese sottoscritte il 18 gennaio 2001 cessa l'erogazione di un premio forfetario a cifra fissa a livello nazionale.

Le parti riconfermano, altresì, gli impegni precedentemente sottoscritti (11 giugno 1998) relativamente alla necessità di dare attuazione a quanto statuito nel [Protocollo interconfederale del 23 luglio 1993](#) in merito al secondo livello di contrattazione individuando un meccanismo a livello nazionale, di seguito chiamato "premio di risultato", per evitare in un comparto ad elevata competitività ma con ristretto numero di aziende, fenomeni di distorsione in termini di concorrenza.

Premio di risultato

Tenuto conto della necessità di costruire detto premio sulla base di elementi oggettivamente riscontrabili e che consentano di beneficiare dello specifico trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del protocollo interconfederale citato, le parti convengono di utilizzare quali parametri di riferimento, su base annua, i seguenti:

1) fatturato da contratti di noleggio a breve termine, a lungo termine e "fleet management" (gestione parco macchine terzi) con esclusione del fatturato derivante da attività conferita in "franchising";

2) costo del personale diretto (riferito al solo personale cui si applica il vigente c.c.n.l. di settore e compresi i lavoratori interinali);

3) numero medio del personale diretto;

4) numero contratti per noleggio a breve termine esclusi quelli derivanti da attività conferite in "franchising";

5) numero flotta media per le attività di lungo termine e "fleet management";

6) numero reclami statisticamente rilevati in azienda.

In base a detti elementi la quantificazione del nuovo premio di risultato, da erogare a tutto il personale cui si applica il vigente c.c.n.l. di categoria (compresi i lavoratori interinali) è determinata dalle seguenti formule.

a) Dinamica costi/ricavi

costo del personale diretto anno precedente / fatturato diretto anno precedente = X (percentuale del costo del personale su fatturato)

costo del personale diretto anno corrente / fatturato diretto anno corrente = Y (percentuale del costo del personale su fatturato)

- se Y è uguale a X il valore del premio sarà pari a € 129,11 (lire 250.000);

- se Y è minore di X verrà aggiunta a € 129,11 (lire 250.000) una quota pari a € 12,91 (lire 25.000) ogni 0,1% (valore decimale intero) fino ad un massimo di € 258,23 (lire 500.000);

- se Y è maggiore di X verrà decurtata da € 129,11 (lire 250.000) una quota pari a € 12,91 (lire 25.000) ogni 0,1% (valore decimale intero) fino a 0.

N.B.: I valori si riferiscono al 4° livello.

Esempio:

$Y (7\%) - X (7\%) = 0,0 = € 129,11$ (lire 250.000);

$Y (7\%) - X (7,28\%) = - 0,2 = € 129,11 + € 25,82 = € 154,94$ (lire 300.000);

$Y (7\%) - X (6,73\%) = + 0,2 = € 129,11 - € 25,82 = € 103,29$ (lire 200.000).

b) Dinamica produttività

Attività a breve termine

$n. \text{ contratti anno precedente} / n. \text{ medio dipendenti anno precedente} = A$ (numero contratti per dipendente)

$n. \text{ contratti anno corrente} / n. \text{ medio dipendenti anno corrente} = B$ (numero contratti per dipendente)

$(B - A) \times 100 / A = C$ (punti di incremento/decremento)

- se C è uguale a 1 il valore del premio sarà pari a € 129,11 (lire 250.000);

- se C è superiore a 1 verrà aggiunta a € 129,11 (lire 250.000) una quota pari a € 12,91 (lire 25.000) ogni 1% (valore unitario intero) fino ad un massimo di € 258,23 (lire 500.000) complessive;

- se C è inferiore a 1 verrà decurtata da € 129,11 (lire 250.000) una quota pari a € 12,91 (lire 25.000) ogni 1% (valore unitario intero) fino a 0.

N.B.: I valori si riferiscono al 4° livello.

Attività a lungo termine e "fleet management"

$\text{flotta media anno precedente} / n. \text{ medio dipendenti anno precedente} = A$ (numero medio vetture in flotta per dipendente)

flotta media anno corrente / n. medio dipendenti anno corrente = B (numero medio vetture in flotta per dipendente)

$(B - A) \times 100 / A = C$ (punti di incremento/decremento)

- se C è uguale a 1 il valore del premio sarà pari a € 129,11;

- se C è superiore a 1 verrà aggiunta alle € 129,11 una quota pari a € 12,91 ogni 2% (valore unitario intero) fino ad un massimo di € 258,23;

- se C è inferiore a 1 verrà decurtata da € 129,11 una quota pari a € 12,91 ogni 2% (valore unitario intero) fino a 0.

N.B.: I valori si riferiscono al 4° livello.

Nota bene

Per quanto concerne la tipologia delle "holding" e/o le loro partecipate le parti si riservano di valutare in sede aziendale l'adozione di diversi parametri di valutazione per una più coerente rispondenza del presente premio alla specifica fattispecie, all'interno della struttura predefinita.

c) Dinamica dei reclami ("complaint")

Questo parametro è considerato come correttivo dei due precedenti elementi e corrisponde all'indice che individua la qualità del servizio offerto dalle aziende.

Per "complaint" si intende il reclamo ascrivibile al rapporto diretto intercorrente tra addetto e cliente.

L'indice di qualità viene individuato dalla seguente formula:

numero di tutti i reclami statisticamente rilevati in azienda sono precedente / numero contratti (flotta media per il "long term") anno precedente = D

numero di tutti i reclami statisticamente rilevati in azienda sono corrente / numero contratti (flotta media per il "long term") anno corrente = E

- se D è uguale a E il valore del premio sarà solo quello determinato dai due precedenti parametri (a + b);

- se E è minore di D verrà aggiunta, al premio determinato dai due precedenti parametri, una quota pari a € 10,33 (lire 20.000) ogni 0,1% (valore decimale intero), fino ad un massimo di € 51,65 (lire 100.000);

- se E è maggiore di D verrà decurtata, dal premio determinato dai due precedenti parametri, una quota pari a € 10,33 (lire 20.000) ogni 0,1% (valore decimale intero), fino ad un massimo di € 51,65 (lire 100.000).

Norme di carattere generale

a) I valori del premio di produzione come sopra individuati sono al lordo delle ritenute di legge, sono stati fissati per l'attuale 4° livello e devono essere riproporzionati sulla base dell'attuale scala parametrica (in caso di passaggio di livello in corso d'anno si farà riferimento al livello attribuito al 31 dicembre di ciascun anno).

b) Una volta determinato l'ammontare del premio a livello aziendale, l'importo del medesimo a livello individuale verrà, tenuto conto dei rapporti a tempo parziale, calcolato in base ai giorni di effettiva prestazione in base alla seguente formula:

punti (a + b + (+/-c)) x presenza effettiva dipendente / numero giorni 227/274 (*)

(*) Max giorni lavorativi annui settimana corta/lunga.

c) La somma come sopra individuata è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti, non è utile ai fini del t.f.r. ed è assorbita fino a concorrenza dagli eventuali

maggiori importi, erogati o da erogare, per i periodi di riferimento a titolo di premio di produzione, bilancio, rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

d) Per il personale neo-assunto in corso d'anno il periodo di prova non è utile ai fini della maturazione del premio (per i lavoratori interinali si considera non utile un periodo di uguale durata).

e) Laddove dovesse essere risolto il rapporto di lavoro in corso d'anno il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati al netto dell'eventuale periodo di prova di cui alla precedente lett. d), calcolati su un valore convenzionale onnicomprensivo di € 258,23 (lire 500.000); l'importo conseguente sarà liquidato insieme alle spettanze di fine rapporto.

f) L'ammontare del premio di risultato maturato sarà liquidato nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

g) Per l'anno 2001 le parti convengono il seguente trattamento forfetario:

- € 284,00 lordi al 4° livello da riparametrare.

Detto importo sarà liquidato entro il mese di settembre 2002 a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo per il periodo di effettiva presenza in servizio nell'anno 2001.

h) Le parti, in considerazione delle novità derivanti dalla definizione del presente premio di risultato, convengono di effettuare una verifica a livello nazionale nel prossimo mese di giugno 2003.

i) Il presente premio decorre dal 1° gennaio 2002 e avrà scadenza il 31 dicembre 2005.

IV

Accordo 17 aprile 2003

per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l.

per i dipendenti da imprese esercenti autorimessa - noleggio autobus -

noleggio auto con autista - locazione automezzi

Ipotesi di accordo

Il giorno 17 aprile 2003, in Roma presso la sede della FISE, si sono incontrate:

- FISE;

- ANAV;

- FILT-CGIL nazionale;
- FIT-CISL nazionale;
- UILTRASPORTI nazionale;

presenti le OO.SS. regionali e le R.S.A.

Le parti hanno convenuto le seguenti soluzioni per il rinnovo del secondo biennio economico del c.c.n.l. 18 gennaio 2001, per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, scaduto il 30 giugno 2002.

1. Durata e scadenza

La presente ipotesi di accordo di rinnovo del secondo biennio economico decorre dal 1° maggio 2003 e scade il 31 dicembre 2004.

2. Importo "una tantum"

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del c.c.n.l. in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1° luglio 2002-30 aprile 2003, un importo forfetario ("una tantum") di € 400,00 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la scala vigente al 30 giugno 2002.

Detto importo verrà erogato in due tranches: la prima, (60%) da erogarsi con la retribuzione del mese di giugno 2003, la seconda restante, (40%) da erogarsi con la retribuzione del mese di novembre 2003, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1). Tale importo, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale di cui al Protocollo interconfederale 23 luglio 1993, non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, e viene riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° luglio 2002-30 aprile 2003, 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 tali importi verranno riproporzionati sulla base dell'effettiva prestazione.

3. Aumenti retributivi

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori e nei tempi indicati nella tabella allegata (Tab. 2).

4. Indennità di funzione

A far data dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo l'indennità di funzione di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 viene abrogata e sostituita dalla seguente norma.

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

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del t.f.r., della tredicesima mensilità e della quattordicesima mensilità."

5. Apprendistato

Le parti procederanno entro il 15 maggio alla definizione di una normativa che disciplini il trattamento di malattia per gli apprendisti.

A. Norme valide per il settore del noleggio autobus con conducente

A.1. Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dal 30 aprile 2003 l'indennità sostitutiva di mensa di cui all'art. 41 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è soppressa.

A.2. Istituzione "ticket restaurant" (buono pasto)

Le aziende, a far data dal 1° maggio 2003, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un "ticket restaurant" (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di € 2,00. Con decorrenza dal 1° dicembre 2004 tale valore viene elevato a € 2,50. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, il "ticket restaurant" non è dovuto.

A.3. Indennità di trasferta

Con decorrenza 1° maggio 2003 gli attuali valori di cui al punto 1), dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 sono rivalutati negli importi seguenti:

a) territorio estero:

- per il pernottamento: € 48,00;

- per ogni pasto: € 20,00;

b) territorio nazionale:

- per il pernottamento: € 35,00;

- per ogni pasto: € 15,00.

Con decorrenza 1° gennaio 2005 e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra verrà 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.).

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Il terzultimo comma dell'art. 19 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 è soppresso con decorrenza 1° maggio 2003.

B. Classificazione dei lavoratori del settore autonoleggio

I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in un sistema classificatorio basato su livelli professionali (Tab. 3), ferma restando la distinzione tra quadri, impiegati ed operai agli effetti di tutte le norme legislative, regolamentari, contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali categorie.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali di cui all'allegata Tabella 3.

Norme di prima applicazione e norme transitorie sulla classificazione

Il primo inquadramento del personale in forza alla data di stipula della presente ipotesi di accordo verrà effettuato mediante trasposizione dall'inquadramento previsto dallo schema classificatorio del contratto collettivo di cui il presente testo costituisce novazione secondo la tabella di equiparazione qui di seguito riportata.

In fase di prima applicazione le aziende procederanno a traslare i dipendenti dal vecchio inquadramento al nuovo entro 90 giorni dalla data di stipula della presente ipotesi di accordo. La traslazione avverrà secondo lo schema di passaggio automatico.

<i>Nuova categoria</i>	<i>Precedente c.c.n.l.</i>
<i>Quadro Q1</i> <i>Quadro Q2</i>	<i>Quadro</i>

A1	10°
A2	9°
B1	8°
B2	7°
B3	6°
C1	5°
C2	4°
C3	3° e 2°
C4	1°

Entro 120 giorni dalla data di effettuazione del passaggio dei lavoratori dal vecchio al nuovo sistema contrattuale, si procederà ad una verifica della correttezza del meccanismo adottato dall'azienda. Eventuali distorsioni registrate saranno portate a conoscenza del tavolo nazionale allo scopo di individuare una soluzione, entro i 30 giorni successivi, nel prioritario obiettivo di valorizzare le professionalità. Allo stesso titolo, per i nuovi assunti, troverà applicazione la norma contenuta all'art. 6, punto 1), del c.c.n.l. 3 luglio 1996.

Tutti i dipendenti assunti successivamente alla data di stipula della presente ipotesi di rinnovo saranno immediatamente assunti sulla base del nuovo sistema classificatorio.

Dichiarazione a verbale

Le parti procederanno, entro l'anno, alla stesura del testo coordinato del c.c.n.l. 3 luglio 1996 con le norme successivamente intervenute fino al recente accordo. Il testo coordinato costituirà la disciplina vigente ed applicabile, valida per le aziende associate alla FISE e all'ANAV.

Le parti scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 15 maggio 2003.

Tabella 1

<i>Livelli</i>	<i>Importo "una tantum"</i>	<i>Dal 1° giugno 2003</i>	<i>Dal 1° novembre 2003</i>	<i>Parametri</i>
10°	597,01	358,21	238,80	200
9°	562,12	337,27	224,85	188
8°	508,30	304,98	203,32	170
7°	484,38	290,63	193,75	162
6°	463,45	278,07	185,38	155
5°	454,48	272,69	181,79	152
4°	400,00	240,00	160,00	134
3°	373,75	224,25	149,50	125
2°	340,86	204,52	136,34	114
1°	299,00	179,40	119,60	100

Tabella 2

Liv.	Aumenti salariali a regime	Aumenti salariali		Nuove retribuzioni tabellari		Parametri
		Da maggio 2003	Da gennaio 2004	Da maggio 2003	Da gennaio 2004	
10°	77,62	52,24	25,38	979,06	1.044,44	200
9°	72,96	49,10	23,86	920,31	944,17	188
8°	65,97	44,40	21,57	832,20	853,77	170
7°	62,87	42,32	20,55	793,04	813,59	162
6°	60,15	40,49	19,66	758,78	778,44	155
5°	58,99	39,71	19,28	744,09	763,37	152
4°	52,00	35,00	17,00	655,97	672,97	134
3°	48,51	32,65	15,86	611,91	627,77	125
2°	44,24	29,78	14,46	558,07	572,53	114
1°	38,81	26,12	12,69	489,53	502,22	100

Tabella 3

Nuovo impianto classificatorio

Livello	C.c.n.l. attuale
Quadro	<p><i>Declaratoria</i> La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 17 maggio 1985, n. 115).</p> <p><i>Profili</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>
Q1	<p>(Indennità di funzione € 67,00 parametro 200) Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa. Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
Q2	<p>(Indennità di funzione € 51,00 parametro 200) Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa. Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti 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>
A1 parametro 200	<p><i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.</p> <p><i>Profilo</i></p>

	<p>Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale, tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.</p> <p>Responsabile di unità operative Responsabile di unità organizzative Specialist professional</p>
A2 parametro 188	<p><i>Declaratoria</i> Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p><i>Profilo</i> Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.</p> <p>Responsabile di unità operativa Station manager, Branch manager Responsabile di unità organizzativa di servizio e supporto al business</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestione e sviluppo risorse umane - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Sistemi informativi - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Comunicazione e marketing - Networking informatico <p>Specialist senior</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assistente area manager - Specialista di marketing - Senior car sales - Ispettore tecnico flotta - 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 - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità
B1 parametro 170	<p><i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p><i>Profilo</i> 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.</p> <p>Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso/processo aziendale.</p> <p>Capo officina locazione automezzi Coordinatore attività</p> <p>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.</p>

	<p>Capo turno/coordinatore impiegati di banco Impiegati di concetto senior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controllo di gestione - Reporting e budgeting - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Comunicazione e marketing - Venditore, car sales - Segretaria di direzione - Networking informatico - Controller rete assistenza - Web developer - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità - Analista programmatore
<p>B2 parametro 162</p>	<p><i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p><i>Profilo</i> Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza. Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia. Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Impiegato di concetto/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Venditore - Segretaria di direzione - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità
<p>B3 parametro 155</p>	<p><i>Declaratoria</i> 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> <p><i>Profili</i></p>

	<p>Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia e seniority. Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p><i>Esemplificazioni</i></p> <p>Promotore servizi turistici Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno. Addetto alla vendita a mezzo telefono Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi. Small business account Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per i clienti in portafoglio e per i prospect assegnati.</p> <p><i>Esemplificazioni</i></p> <p>Impiegato di concetto junior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali - Pianificazione/controllo di gestione - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Sales junior - Buyer junior - Segretaria - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Qualità
C1 parametro 152	<p><i>Declaratoria</i></p> <p>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.</p> <p><i>Profilo</i></p> <p>Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali, svolge compiti di concetto richiedenti un sufficiente grado di conoscenze e competenze amministrative e/o tecnico operative.</p> <p><i>Esemplificazioni</i></p> <p>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. Coordinatore movimento autobus Operatore tecnico-amministrativo addetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - Autoparco - Affari generali - Controllo di gestione - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center

	<ul style="list-style-type: none"> - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Gestione sinistri assicurativi - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Segreteria - Budget e reporting - Tesoreria e banche - Assicurazioni - Help desk operativo/informatico - Qualità - Sales support - Promozione servizi turistici - Teleselling - Prenotazioni - Replacement
C2 parametro 134	<p><i>Declaratoria</i> Lavoratori che svolgono attività esecutive, 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.</p> <p><i>Profilo</i> 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.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Capo squadra/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 autobus Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse. Conducente di autotreno e di autoarticolati Operatore call center Lavoratore che svolge la funzione di primo contatto tra azienda e clienti/fornitori esterni, attraverso una diffusa conoscenza dell'operatività aziendale e capacità di coordinarsi e interfacciarsi con tutti i reparti. Assicura una risoluzione di primo livello a problemi e/o richieste al fine di garantire un servizio tempestivo e di qualità. Impiegati esecutivi addetti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducente di autotreno e di autoarticolati - Addetto ai servizi generali - Addetto al parcheggio e check in - Addetto ai servizi di help desk - Addetti ai servizi contabili/amministrativi - Addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa - Offers - Addetto inserimento e raccolta dati - Addetti servizi generali - Addetto servizi telefonici e reception - Addetto ai servizi postali e spedizione - Addetto ai servizi di archivio e magazzino - Addetto servizi multe
C3 parametro 125	<p><i>Declaratoria</i> 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><i>Profilo</i></p>

	<p>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.</p> <p>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><i>Esemplificazioni</i></p> <p>Centralinista/receptionist Lavoratore che opera al centralino telefonico</p> <p>Archivista Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.</p> <p>Addetto manutenzione Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetto gestione servizi postali - Addetto spedizioni/magazziniere - Operaio qualificato di officina - Addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi - Piazzalista. <p>Esecutivi in ingresso</p> <ul style="list-style-type: none"> - Addetti amministrativi - Addetti operativi/tecnici - Addetti contabili - Addetti servizi generali - Addetti call center
C4 parametro 100	<p><i>Declaratoria</i> Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.</p> <p><i>Profilo</i> 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</p> <p><i>Esemplificazioni</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Guardiano e addetto alla custodia - Addetto pulizie

V

Verbale di accordo 17 aprile 2003 - Premio di produttività

Considerato che in data 9 luglio 2002 è stato raggiunto un accordo per la definizione del nuovo premio di produttività per il settore del noleggio a breve termine, a lungo termine e del "fleet management";

Considerato, altresì, che nella stessa data le parti hanno convenuto sull'opportunità di definire un analogo meccanismo che possa essere idoneo a recepire le istanze provenienti dalle realtà del settore dei garages e dei parcheggi, si conviene quanto segue:

- considerato che a tutt'oggi non è stato possibile definire il meccanismo di erogazione del nuovo premio di risultato le parti concordano di erogare la somma di € 258,23 a titolo forfetario per l'anno 2001 da erogarsi con la retribuzione di giugno 2003 a tutti i dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo per il periodo di effettiva presenza in servizio nell'anno 2001;

- la somma come sopra individuata è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti, non è utile ai fini del t.f.r. ed è assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori

importi, erogati o da erogare, per i periodi di riferimento a titolo di premio di produzione, bilancio, rendimento e/o raggiungimento obiettivi;

- per il personale neo assunto in corso d'anno il periodo di prova non è utile ai fini della maturazione del premio (per i lavoratori interinali si considera non utile un periodo di uguale durata);

- laddove dovesse essere risolto il rapporto di lavoro in corso d'anno il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati al netto dell'eventuale periodo di prova di cui al precedente comma.

VI

Ipotesi di accordo 28 luglio 2006

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti

da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus -

noleggio auto con autista - locazione automezzi

Premessa

Le parti convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui all'art. 5 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 allo scopo di:

- rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio autobus con conducente, noleggio auto e locazione di automezzi;

- intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena attuazione alla [legge n. 218/2003](#);

- salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;

- costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole capaci di governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo aziendale;

- definire e sperimentare forme più avanzate di governo di tali processi attraverso un sistematico confronto fra le parti, anche al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi;

- stabilire un quadro di confronto costante sull'evoluzione degli assetti dell'organizzazione del lavoro;

- individuare parametri di massima su cui si può sviluppare la contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

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

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali collegati a far rispettare le norme del c.c.n.l. e la loro coerente applicazione a livello aziendale alle imprese che comunque svolgono le attività di cui al campo di applicazione, comprese quelle che ai sensi di legge sono classificate imprese artigiane.

In tale ottica un ruolo fondamentale viene riconosciuto alle R.S.A. o alle R.S.U. ove costituite, alle quali sono demandate le funzioni di cui agli artt. 2, 3, 4, 5 e 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, nonché il compito di prevenire le controversie aziendali attraverso l'azione di informazione preventiva sulle vicende aziendali.

A tal fine le parti si impegnano ad attivare l'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, con i compiti già ivi previsti come integrati dall'accordo nazionale 18 giugno 2001 ed Osservatori regionali composti dalle rispettive strutture operative a livello territoriale delle parti stipulanti. Tra i compiti dei suddetti Osservatori rientrano altresì: la verifica della regolarità delle relazioni sindacali; la verifica della corretta applicazione del c.c.n.l.; l'adozione degli interventi per ripristinare le condizioni di agibilità; la vigilanza sulle pari opportunità, discriminazioni e molestie sessuali e tutte le altre tutele già previste nel c.c.n.l. 3 luglio 1996 (artt. 48, 53, 54, 55, 56, 57 e 58).

L'Osservatorio nazionale, che avrà sede presso la FISE, si riunirà almeno ogni 6 mesi. Esso è composto dai seguenti signori: U. C. per la UILTRASPORTI; A. N. per la FIT-CISL, S. D. S. per la FILT-CGIL, G. B. e V. C. per la FISE, M. F. per l'ANAV. I suddetti componenti potranno di volta in volta essere sostituiti a mezzo delega e affiancati da esperti delle materie trattate.

Gli Osservatori regionali si incontreranno con cadenza annuale ovvero su richiesta anche di una sola parte nelle sedi di volta in volta indicate congiuntamente dalle parti. Essi saranno composti da un rappresentante per ciascuna organizzazione, indicati dalle parti nazionali.

Parte normativa

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il campo di applicazione di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 risulta così modificato: dopo la parola "autofficina" aggiungere la virgola e le parole "attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate".

Art. 2

(Rapporti di lavoro flessibile)

1. 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 ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del c.c.n.l.

2. Il presente articolo regolamenta i seguenti istituti:

- Contratti a termine;
- Lavori a tempo parziale;
- Contratti di inserimento e/o reinserimento;
- Lavoro somministrato a tempo determinato;
- Apprendistato professionalizzante;
- "Stage";
- Telelavoro;
- "Job sharing".

3. I rapporti di lavoro flessibile di cui agli artt. 8 e 9 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 così come modificati ed integrati dalle lett. da A) ad H) del c.c.n.l. 18 gennaio 2001 sono abrogati.

A) Contratti a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e dal presente articolo.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima del contratto a termine è pari a 30 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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 10 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'art. 11 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, 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, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. 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 R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 5 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

L'azienda, nell'assumere lavoratori con contratto a termine, attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le parti potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi di cui all'[art. 10, comma 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#).

Nelle situazioni di cui all'[art. 10, comma 7, lett. a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

I contratti a termine potranno essere attivati secondo quanto previsto dagli [artt. 1 e 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001](#), a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

La percentuale massima di contratti a termine attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 4 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'[art. 10, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

B) Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) così come modificato dal [D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100](#) e dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'art. 15 del vigente c.c.n.l., ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, sulla base della turnazione stabilita, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto 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.

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio 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 seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nel caso di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente c.c.n.l. saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 15 del vigente c.c.n.l., con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

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

- incrementi di attività produttiva;

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

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

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

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, 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 ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento nè può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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 dell'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 e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda 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, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il t.f.r.

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere personale/familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

In 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 lett. da a) a d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'art. 30 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorchè stipulati a tempo determinato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'[art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000](#).

La percentuale massima di contratti a tempo parziale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità.

I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computabili agli effetti di cui all'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

C) Contratti di inserimento e/o reinserimento

In conformità e fermi restando i criteri previsti dall'[accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004](#), i contratti di inserimento e/o reinserimento disciplinati dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#) ed in base al presente articolo, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Nella predisposizione dei contratti di inserimento/reinserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#).

Il contratto di inserimento/reinserimento avrà una durata pari a:

- 12 mesi per il conseguimento delle professionalità relative al livello C4;
- 18 mesi per il conseguimento delle professionalità relative agli altri livelli.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento/reinserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

I datori di lavoro informeranno annualmente, previa richiesta, le R.S.U./R.S.A. o in mancanza i Sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nuovi contratti d'inserimento potranno essere stipulati a condizione che almeno il 70% dei lavoratori con contratto di inserimento stipulati entro i 18 mesi precedenti siano assunti a tempo indeterminato.

Nel progetto di inserimento verranno indicati il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto oggetto del contratto, la durata e la modalità della formazione.

Il progetto individuale è definito col consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Con accordo aziendale si può prevedere una formazione teorica superiore a 16 ore per contratti di 12 mesi, o 24 ore per contratti di 18 mesi e le relative modalità formative.

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato, in quanto compatibili.

La durata del periodo di prova è stabilita dall'art. 11 del vigente c.c.n.l. di categoria.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova e la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ad eccezione della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di inserimento/reinserimento è costituita dalla retribuzione base, così come definita all'art. 37 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, e dall'E.d.r.

Durante il rapporto di lavoro, il livello di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, ai fini retributivi, di un livello parametrico rispetto a quello che spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo nazionale. A livello aziendale, ove previsto, si procede 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), in rapporto al periodo di utilizzo con le modalità e criteri stabiliti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento per contratti di 12 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 140 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio non sul lavoro continuative superiori a 10 giorni comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento/reinserimento, fermo restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia o di infortunio degli assunti con contratto di inserimento/reinserimento, l'azienda, per tutta la durata dell'evento e nei limiti della conservazione del posto, garantisce un trattamento economico pari al 100% della retribuzione spettante.

Qualora tale trattamento sia corrisposto da altri enti, è assorbito fino a concorrenza di quanto erogato dall'azienda.

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

D) Lavoro somministrato a tempo determinato

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'[art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003](#) e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;
- d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti

psico-fisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

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 R.S.A., ovvero alle R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 5 del vigente c.c.n.l.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.A, ovvero alle R.S.U. se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

Inoltre, una volta all'anno (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle R.S.A/R.S.U. informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo massimo di assegnazione del prestatore di lavoro somministrato presso l'azienda utilizzatrice è pari a 12 mesi e può essere prorogato solo:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24.

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore a contratto di somministrazione dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro con contratto di somministrazione, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonchè a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al 1° comma della presente lett. D) non potranno superare la media semestrale del 6% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, nè può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[art. 4 del](#)

[decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

E) Apprendistato professionalizzante

In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge ([D.Lgs. n. 276/2003](#) e successive modificazioni).

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

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

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni, di seguito indicati.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B2, B3;
- 48 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli B1, A1, A2.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra

i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato attinenti le attività da eseguire svolte nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

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

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo e quarto anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova di idoneità si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 70% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'Allegato 1 che forma parte integrante del presente articolo.

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

Ai fini del conseguimento della qualificazione sono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

La quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni.

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale.

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

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

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

F) Telelavoro

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

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

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

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

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

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

G) Lavoro ripartito

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

H) "Stage"

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli "stages" si fa rinvio alle normative di legge in materia ([legge n. 196/1997](#) e sue successive modifiche/integrazioni).

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

Art. 3

(Orario di lavoro)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

Le parti costituiscono una Commissione paritetica composta da non più di tre rappresentanti per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto con il compito di adeguare la normativa contrattuale vigente in materia di orario di lavoro al [decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66](#), adottato per l'attuazione della [direttiva 93/104/CE](#) in materia di orario di lavoro, come modificata dalla [direttiva 2000/34/CE](#), nonché alle normative comunitarie applicabili al settore del noleggio autobus con conducente comprese quelle relative all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada.

La Commissione avvierà i lavori entro il mese di settembre 2006 con l'impegno di terminarli entro e non oltre il mese di dicembre 2006, con un minimo di tre riunioni. Qualora entro tale termine non si raggiunga alcuna intesa le parti stipulanti la presente ipotesi di accordo dovranno concordare entro il "31 marzo 2007" le modifiche contrattuali in materia per una applicazione coerente alle disposizioni legislative nazionali e comunitarie.

Art. 4

(Previdenza complementare)

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

- a) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, soccorso autostradale, potranno aderire al Fondo ASTRI nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
- b) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti noleggio autobus con conducente potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
- c) le Associazioni ANAV e FISE e le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo cureranno, congiuntamente, i necessari adempimenti per aderire ai suddetti Fondi e dirameranno ai rispettivi rappresentanti tutte le istruzioni operative che consentano l'adesione dei lavoratori ai Fondi suddetti e l'avvio delle procedure dei versamenti contributivi a partire dal 1° gennaio 2007.

2. Fatte salve le verifiche di fattibilità da compiere presso l'Organismo di vigilanza competente, i lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo, che presentino domanda di adesione al Fondo complementare entro e non oltre il 31 dicembre 2006, possono optare per il versamento di un contributo doppio rispetto a quello stabilito dall'accordo nazionale 11 giugno 1998 per un periodo pari a 20 mesi se già in forza alla data del 1° gennaio 2005, ovvero pari a quello intercorrente dalla data di assunzione successiva al 1° gennaio 2005 e la stipula del presente accordo. In tal caso viene raddoppiata anche la contribuzione a carico dell'azienda di appartenenza.

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

Art. 5

(Classificazione)

(per il settore dell'autonoleggio)

1. Esclusivamente per i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore dell'accordo del 17 aprile 2003, ed inquadrati al livello B3 con le seguenti figure professionali:

- impiegato di banco;
- impiegato addetto alla "check-in cabin";
- "sales junior";
- "buyer junior",

per la loro specificità professionale, tipica del settore dell'autonoleggio, è previsto il riconoscimento di una integrazione economica pari alla differenza retributiva tra il parametro 155 ed il parametro 162 con le seguenti modalità:

- 50% degli aventi diritto entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo;

- 50% degli aventi diritto entro i successivi 9 mesi.

2. Per la definizione del personale da includere nei suddetti scaglioni si terrà conto della maggiore anzianità nella mansione; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.

3. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella categoria professionale B3, nelle medesime figure professionali di cui al comma 1 successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, il riconoscimento della predetta differenza retributiva avverrà entro e non oltre 24 mesi di effettiva prestazione lavorativa al livello di assunzione.

4. Nel caso di passaggio al livello superiore, tale integrazione economica sarà assorbita.

Precisazione delle parti

(per il settore dell'autonoleggio)

Le parti si riservano di inserire nel sistema classificatorio tutte le figure professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate non appena completato il processo di confluenza a livello nazionale.

Le parti, inoltre, si incontreranno entro il mese di dicembre 2006 per una complessiva rivisitazione dell'attuale classificazione per l'inquadramento dei lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto. Nelle more, le parti convengono che i lavoratori che hanno acquisito, in conformità con l'[art. 17 della L. n. 127/1997](#), la qualifica di "Ausiliare del traffico" conseguita a seguito di corso di formazione, possano essere inquadrati al 5° livello dell'attuale impianto classificatorio.

Parte economica

Art. 6

(Importo "una tantum")

1. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà erogato, per il periodo 1° gennaio 2005-30 giugno 2006, un importo forfetario ("una tantum") di € 1.100 lordi al livello C2, riparametrato secondo la scala vigente.
2. L'importo di cui al comma precedente sarà erogato in due "tranches": la prima, pari al 50% da erogarsi con la retribuzione del mese di settembre 2006, la seconda, pari al restante 50%, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2007, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1).
3. L'importo "una tantum", comprensivo della vacanza contrattuale di cui al [Protocollo interconfederale 23 luglio 1993](#), non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° gennaio 2005-30 giugno 2006, 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. 7

(Aumenti retributivi)

1. Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella tabella allegata (Tab. 2) e saranno erogati con le decorrenze ivi previste.
2. Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, ecc., definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo. Dalla retribuzione del mese di luglio 2006 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Art. 8

("Ticket restaurant" - Buono pasto)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

1. L'attuale valore del "ticket restaurant" (buono pasto) di € 2,50, di cui all'accordo nazionale 18 aprile 2003 è così elevato:
 - con decorrenza 1° gennaio 2007 passa a € 3,20;
 - con decorrenza 1° luglio 2007 passa a € 3,90;
 - con decorrenza 1° gennaio 2008 passa a € 4,60;

- con decorrenza 1° ottobre 2008 si attesta a € 5,29.

2. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo a livello aziendale.

Dichiarazione delle parti

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'ANAV e la FISE interverranno nei confronti delle aziende associate interessate affinché i componenti dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori regionali di cui alla premessa, nonché i componenti della Commissione paritetica di cui all'art. 3, convocati per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, vengano dispensati dall'effettuazione del servizio per tutta la durata dei lavori.

Le dispense concesse a tale titolo non produrranno nessuna decurtazione degli eventuali permessi sindacali loro spettanti.

Dichiarazione a verbale delle OO.DD.

Le OO.DD. scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi Organi associativi.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.LL.

Le OO.SS.LL. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006 a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Dichiarazione congiunta delle parti

Le parti convengono di definire la completa stesura dei nuovi testi contrattuali entro il mese di ottobre 2006.

Allegato all'art. 2, lett. E)

relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

Profili formativi

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

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

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

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

2) Addetti alla contabilità

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

3) Addetti all'amministrazione e finanza

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti

4) Addetti alle risorse umane

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

5) Addetti alle vendite

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

6) Addetti alle attività informatiche

- Conoscenza di base dei sistemi informativi

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

7) Addetti al magazzino

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

8) Conducenti di mezzi di trasporto

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

9) Addetti alla manutenzione dei veicoli

- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione

- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione

10) Addetti alle pratiche automobilistiche

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

11) Addetto pianificazione e controllo

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

12) Impiegato di banco

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

13) Addetto "car care"

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

14) Addetto al "check-in"

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

15) Addetto acquisti e logistica

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

16) Addetto alla "customer care"

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

17) Addetto "car sales"

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

18) Addetto "quality & internal audit"

- Conoscenza delle procedure aziendali locali e del gruppo
- Implementazione delle procedure
- Verifica della corretta implementazione delle procedure
- "Reporting" verso il gruppo

19) Addetto "database & prancing"

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

20) Addetto "insurance"

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

Tabella 1

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importo "una tantum"</i>	<i>Da erogare con la retribuzione del mese di settembre 2006</i>	<i>Da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2007</i>
C4	100	820,90	410,45	410,45
C3	125	1.026,12	513,06	513,06
C2	134	1.100,00	550,00	550,00
C1	152	1.247,76	623,88	623,88
B3	155	1.272,39	636,19	636,19
B2	162	1.329,85	664,93	664,93
B1	170	1.395,52	697,76	697,76
A2	188	1.543,28	771,64	771,64
A1	200	1.641,79	820,90	820,90
Q2	200	1.641,79	820,90	820,90

Q1	200	1.641,79	820,90	820,90
----	-----	----------	--------	--------

Tabella 2

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione tabellare al 30/06/2008</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Aumento salariale a regime</i>
C4	100	502,22	511,44	82,09
C3	125	627,77	515,67	102,61
C2	134	672,97	517,26	110,00
C1	152	763,37	520,75	124,78
B3	155	778,44	521,06	127,24
B2	162	813,59	622,46	132,99
B1	170	853,77	524,10	139,55
A2	188	944,17	527,49	154,33
A1	200	1.004,44	529,75	164,18
Q2	200	1.004,44	529,75	164,18
Q1	200	1.004,44	529,75	164,18

<i>Livello</i>	<i>Aumenti salariali</i>		<i>Nuove retribuzioni tabellari</i>	
	<i>Da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2006</i>	<i>Da erogare con la retribuzione del mese di febbraio 2007</i>	<i>Da corrispondere dal mese di luglio 2006</i>	<i>Da corrispondere dal mese di febbraio 2007</i>
C4	59,70	22,39	561,92	584,31
C3	74,63	27,99	702,40	730,36
C2	80,00	30,00	752,97	782,97
C1	90,75	34,03	854,12	888,15
B3	92,54	34,70	870,98	905,68
B2	96,72	36,27	910,31	946,58
B1	101,49	38,06	955,26	993,32
A2	112,24	42,09	1.056,41	1.098,50
A1	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62
Q2	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62
Q1	119,40	44,78	1.123,84	1.168,62

VII

Accordo 2 maggio 2007

di confluenza al c.c.n.l. autorimesse e noleggio auto

UNIASS

e

le OO.SS.

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Premesso che:

1. in data 30 maggio 2005 è stato stipulato un accordo tra le parti per il superamento della previgente normativa contrattuale applicata alle aziende rientranti nel settore del soccorso e dell'assistenza stradale con effetto dal 31 maggio 2005 e per l'inserimento del comparto nel più ampio riferimento contrattuale costituito dal c.c.n.l. del settore autonoleggio, mantenendo la sua identità normativa così come definita dal presente accordo.

2. Dal 31 maggio 2005 al personale assunto nelle aziende di cui sopra è stato applicato il vigente c.c.n.l. autonoleggio nella parte generale di settore, in attesa di definizione della parte specifica di comparto, mentre per il personale assunto sino al 30 maggio 2005 è stato mantenuto il trattamento economico e normativo in essere a tale data in base a quanto stabilito nell'accordo del 30 maggio 2005.

3. In occasione dell'incontro del 19 settembre 2006 le parti avevano convenuto che tutta la normativa contrattuale, ad esclusione delle materie riguardanti la classificazione e l'orario di lavoro non presentava rilevanti problematiche e che poteva essere applicata senza rilevanti specificazioni, fatto salvo quanto previsto per ciascuna azienda in fase di armonizzazione;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1) quanto nelle premesse è patto tra le parti;

2) il presente accordo, disciplina l'applicazione del c.c.n.l. autonoleggio a tutto il personale dipendente dalle aziende rientranti sino al 30 maggio 2005 nel settore del soccorso e dell'assistenza stradale, nonché le modalità di confluenza dello stesso personale al c.c.n.l.;

3) il presente accordo di confluenza, nei suoi aspetti relazionali, economici, normativi e temporali, sarà inserito, a tutti gli effetti, nel nuovo assetto contrattuale di settore, con le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal c.c.n.l. autonoleggio, come la regolamentazione del comparto attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, nell'ambito del settore generale disciplinato dal medesimo c.c.n.l. secondo quanto definito nell'accordo del 28 luglio 2006;

4) la validità del presente accordo decorre, ai fini esclusivamente normativi, senza ricadute economiche dirette o indirette, dal 31 maggio 2005 e ai fini economici secondo le modalità stabilite dal presente accordo;

5) tutti gli istituti contrattuali per i quali non viene determinata con il presente accordo una specifica normativa di confluenza saranno disciplinati dal c.c.n.l. dell'autonoleggio, fatto salvo quanto previsto dal successivo punto 6;

6) tenuto conto del fatto che il c.c.n.l. autonoleggio è rivolto ad una pluralità di aziende - anche non omogenee tra loro - operanti nel settore dell'assistenza alla persona e alla viabilità, le parti confermano la reciproca volontà di procedere tempestivamente alla definizione per via pattizia a livello aziendale, con le R.S.A., delle modalità di armonizzazione al nuovo c.c.n.l. dei trattamenti normativi ed economici già acquisiti anche a livello individuale da parte del personale dipendente.

A) *Classificazione professionale*

1) Ai lavoratori per i quali ha trovato applicazione il previgente c.c.n.l. 23 ottobre 2000 per il personale per le imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale, ancorchè integrato da eventuali dichiarazioni di intenti a valore individuale o aziendale, a decorrere dal mese successivo alla stipula del presente accordo l'inquadramento nei livelli, profili e figure professionali e nei relativi parametri retributivi definiti nel punto B) (classificazione dei lavoratori del settore autonoleggio) dell'accordo di rinnovo del 17 aprile 2003 del c.c.n.l. autonoleggio, sarà effettuato dalle aziende secondo quanto indicato nella sottostante tabella di prima applicazione.

<i>Soccorso stradale</i>		
<i>Livello</i>	<i>Profili (esemplificativi e non esaustivi)</i>	<i>Livello</i>
1°	Capo ufficio, specialista di sistemi, responsabile CED	Q2/Q1
2°	Responsabile di zona, responsabile di reparto, analista CED	A2
3°	Assistente, assistente di zona, assistente di centro, capo officina	C1
4° S	Operatore centrale di assistenza	C2
4°	Operatore soccorso, operatore tecnico-amministrativo, meccanico collaudatore	C2
5°	Addetto soccorso, addetto pratiche amministrative, addetto officina	C3
6°	Addetto al centralino telefonico, autista commesso, portavalori	C3/C4
7°	Usciere, custode, fattorino, addetto alle pulizie, operaio comune	C4

Le differenze economiche derivanti dai diversi valori dei minimi contrattuali di cui ai due contratti, così come stabiliti dalla tabella di equiparazione, saranno mantenute come "ad personam" non assorbibili laddove esistenti.

Eventuali operazioni di equiparazione da effettuarsi a livello aziendale di profili non contenuti e non contemplati dal presente quadro, saranno oggetto di verifica tra le parti entro tre mesi dalla firma del presente accordo.

Normativa speciale per i quadri

Si conviene che le figure professionali inquadrate al 1° livello del c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale rientrano nella previsione di legge per l'attribuzione della qualifica di quadro e, di conseguenza, per l'inserimento nella fascia Q (Q1 e Q2) della classificazione professionale del c.c.n.l. autonoleggio.

2) Nell'Allegato A sono descritti i profili professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità.

<i>Profili specifici soccorso stradale e assistenza alla mobilità</i>	<i>Livello</i>
Addetto call center di centrale di assistenza tecnica/alla persona	C3
Addetto informazioni sul traffico	C3
Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona	C2
Operatore infomobilità	C2
Operatore esperto (di prodotto) di centrale di assistenza tecnica/alla persona (1) Operatore esperto (di processo)/Team assistant di centrale di assistenza tecnica/alla persona	C1
Team leader di centrale di assistenza tecnica/alla persona	B3
Responsabile di centrale operativa di grandi dimensioni	Q2

Le parti prevedono entro sei mesi dalla firma del presente accordo, una fase di verifica delle modalità applicative della nuova scala classificatoria per il comparto.

B) Orario di lavoro

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore (2), distribuito in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

(1) Normativa speciale per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza (tecnica e/o alla persona).

Si conferma che per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza livello C1 è richiesto il possesso di esperienza e di contenuti professionali e di precise ed elevate competenze e capacità. Di conseguenza l'accesso a tale profilo può avvenire soltanto previo percorso formativo specifico ed a seguito di una valutazione da parte dell'azienda secondo criteri oggettivi che saranno inseriti in un sistema di valutazione preventivamente esaminato con le R.S.A.

(2) Clausola di salvaguardia

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

C) Festività

Con particolare ma non esclusivo riferimento alle unità produttive site nell'ambito del comune di Roma, si conferma, anche alla luce del chiarimento del c.c.n.l. autonoleggio che precisa che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'art. 21 del c.c.n.l. 19 dicembre 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.

D) Ferie

A partire dal 31 maggio 2005 si applica la normativa stabilita dall'art. 22 del c.c.n.l. autonoleggio per quanto riguarda l'istituto delle ferie.

Per il personale in servizio alla data del 30 maggio 2005 continueranno ad applicarsi, ove di miglior favore, i trattamenti normativi dei contratti nazionali di provenienza.

E) Scatti

Le parti convengono di applicare la normativa del c.c.n.l. dell'autonoleggio, così come disciplinata dall'art. 38 del citato c.c.n.l.

In fase di prima applicazione della confluenza, la comparazione, agli effetti degli scatti di anzianità sarà fatta sulla base degli importi risultanti dalla combinazione dei due fattori rilevanti, il numero degli scatti e l'importo di ciascun scatto. L'importo precedentemente percepito sulla base dell'allora normativa vigente, ove eccedente quanto allo stato competerebbe sulla base del c.c.n.l. autonoleggio, sarà corrisposto per l'eccedenza, a titolo di anticipazione sui futuri scatti; ove superiore, inoltre, l'importo massimo percepibile sulla base del c.c.n.l. autonoleggio, sarà corrisposto un superminimo non assorbibile pari all'eccedenza.

A livello aziendale le parti potranno concordare norme applicative ed integrative del presente accordo che tengano conto della complessità delle diverse situazioni aziendali, con particolare riferimento al trattamento, anche ad esaurimento, di specifici profili professionali.

Allegato A

<i>Titolo del profilo</i>	<i>Livello</i>	<i>Descrizione del profilo</i>
	Q1	
Capo ufficio	Q2	Lavoratore che, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica di strutture dirette e/o delegate dell'azienda, nonché l'andamento dei servizi e la loro resa economica, nell'ambito del territorio assegnato e/o settore di competenza; ha funzioni di rappresentanza aziendale nella zona di competenza, cura la gestione ordinaria sia tecnica che amministrativa delle problematiche inerenti all'attività, le relazioni industriali e la gestione del personale limitatamente agli argomenti di carattere locale. La posizione opera alle dirette dipendenze della dirigenza aziendale centrale e/o periferica.

Responsabile di centrale operativa di grandi dimensioni		
	A1	
Responsabile di zona	A2	Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture periferiche dirette e/o delegate dell'azienda, nell'ambito di una zona di competenza, e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto all'Ufficio regionale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del capo ufficio regionale e, ove non previsto, dal dirigente preposto.
Responsabile di reparto		Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture organizzative interne dell'azienda, relativa ad uno o più settori e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto alla Direzione settoriale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del capo ufficio regionale e, ove non previsto, del dirigente di settore.
Analista CED		
	B1	
	B2	
Team leader di centrale di assistenza tecnica/alla persona	B3	Team leader di centrale di assistenza tecnica/alla persona 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.
	C1	
Assistente di zona		Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e dopo specifici corsi di formazione, assicura il coordinamento delle strutture periferiche delegate operanti sulla viabilità ordinaria, nell'ambito di una zona di competenza, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia ed esegue gli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi con la cura dei rapporti con i centri delegati della zona a lui affidata.
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, e cura, con un certo potere di iniziativa, il coordinamento delle operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi, connessi alle attività del centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro ed i risultati delle operazioni. La posizione opera alle dirette dipendenze del responsabile di zona.
Capo officina		Lavoratore che intervenendo manualmente, guida e controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni.
Programmatore CED		

Operatore esperto (di prodotto) 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 e della conoscenza di almeno due lingue straniere, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e 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 piccoli gruppi di lavoratori di minore esperienza, dei quali cura l'aggiornamento professionale.
Operatore esperto (di processo)/Team assistant di centrale di assistenza 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 e in possesso di requisiti professionali idonei, effettua attività operative di gestione del ciclo produttivo assegnato e degli aspetti ad esso collegati, con riferimento alle procedure richieste dai prodotti e servizi gestiti dalla centrale stessa. Assicura il buon andamento del ciclo produttivo assegnato in termini di servizio, quantità e qualità, segnalando alla posizione superiore scostamenti rispetto agli standard di riferimento ed applicando procedure o direttive definite per la soluzione di problematiche di media complessità. In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori (Team assistant).
	C2	
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		Lavoratore che in possesso di adeguata esperienza professionale svolge, con margini di autonomia, attività tecniche e/o tecnico-manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, effettuando anche le relative operazioni di collaudo. Opera anche sulle macchine utensili.
Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona		Lavoratore che in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno una lingua straniera, per la buona conoscenza acquisita in non meno di dodici mesi di esperienza nella mansione di addetto call center di centrale di assistenza tecnica/assistenza alla persona e comunque non più di 24 mesi, 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. Utilizza compiutamente tutti gli strumenti informativi messi a disposizione per la corretta gestione di tutti gli interventi tecnici o sanitari. E' in grado di gestire più prodotti contemporaneamente nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.
Operatore di infomobilità		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.
Addetto soccorso	C3	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. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto.
Addetto officina		Lavoratore, avente cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, che esegue, sulla base di indicazioni ricevute, di disegni o schemi equivalenti, attività di montaggio, smontaggio, riparazione e manutenzione di mezzi e

		macchinari o loro parti, procedendo alla necessaria individuazione di guasti.
Addetto al centralino telefonico		
Addetto al call center di centrale di assistenza tecnica/alla persona		Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti utilizzati nel call center e di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti è in grado di gestire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le chiamate telefoniche attinenti alle richieste di soccorso e di assistenza ed alle assegnazioni dei mezzi.
Addetto alle informazioni sul traffico		Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti utilizzati nel centralino telefonico del servizio di informazioni sul traffico e di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, è in grado di fornire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le informazioni telefoniche relative al traffico sul territorio nazionale.
Autista commesso Portavalori Usciere Custode Fattorino Addetto alle pulizie Operaio comune	C4	

VIII

Accordo aziendale 2 maggio 2007

integrativo dell'accordo di confluenza al c.c.n.l.

autorimesse e noleggio auto

ACI Global S.p.a.

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI-AT

FIST-CONFAIL

Premesso che:

- in data odierna è stato stipulato l'accordo nazionale di confluenza del c.c.n.l. soccorso e assistenza stradale nel c.c.n.l. autonoleggio, stabilendo l'inserimento del comparto attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate nel più ampio riferimento contrattuale costituito dal c.c.n.l. autonoleggio;

- nel predetto accordo è prevista la possibilità di determinare a livello aziendale norme applicative ed integrative che tengano conto della complessità delle differenti situazioni aziendali;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- quanto nelle premesse è patto tra le parti;

- a far data dal 31 maggio 2005 si applica la normativa relativa al c.c.n.l. dell'autonoleggio, fatte salve le eccezioni e le specifiche contenute nell'accordo nazionale di confluenza e nella presente intesa di armonizzazione, ivi comprese le conseguenze delle discipline normative ancorchè provvisoriamente applicate in azienda a far data dal 31 maggio 2005 sino alla data di sottoscrizione del presente accordo.

1) Classificazione professionale

A livello aziendale le parti definiscono normative speciali per i seguenti profili:

a) Normativa speciale per il personale ACI Global con mansioni di operatore di centrale di assistenza proveniente dal livello di inquadramento 4 parametro superiore (4S)

Per la loro esperienza pluriennale nel settore dell'assistenza alla viabilità ed alla persona, al personale ACI Global con mansioni di operatore di centrale di assistenza proveniente dal livello di inquadramento 4 parametro superiore (4S), con effetto dal mese successivo alla stipula del presente accordo sarà riconosciuto a livello individuale l'inquadramento nel livello C1 del c.c.n.l. autonoleggio.

Gli incrementi retributivi che saranno riconosciuti successivamente alla data di stipula del presente accordo, a livello di settore, di comparto o aziendale, saranno commisurati ad un parametro convenzionale 143, loro riservato esclusivamente a livello individuale e non applicabile ad altri lavoratori.

b) Normativa speciale per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza (tecnica e/o alla persona)

Si conferma che per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza livello C1 è richiesto il possesso di esperienza e di contenuti professionali e di precise ed elevate competenze e capacità. Di conseguenza l'accesso a tale profilo può avvenire soltanto previo percorso formativo specifico ed a seguito di una valutazione da parte dell'azienda, secondo criteri oggettivi che saranno inseriti in un sistema di valutazione preventivamente esaminato con le R.S.A.

c) Normativa speciale per il profilo di operatore esperto (di processo)/Team assistant (liv. C1)

Fermo restando l'inquadramento degli operatori esperti (di processo) 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 acquisizione dei requisiti professionali e alla maturazione delle oggettive esigenze organizzative per l'acquisizione del profilo di Team leader di livello B3.

2) Orario di lavoro

A decorrere dal 31 maggio 2005 l'orario di lavoro per i nuovi assunti è di 40 ore settimanali, secondo quanto previsto dal c.c.n.l. dell'autonoleggio.

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

3) Ferie, festività soppresse e permessi contrattuali retribuiti

Viene fatto espresso riferimento alla normativa stabilita nell'accordo di confluenza del c.c.n.l. del soccorso ed assistenza stradale nel c.c.n.l. dell'autonoleggio siglato in data odierna, con il quale si è specificato che per il personale in servizio alla data del 30 maggio 2005 continueranno ad applicarsi i trattamenti normativi dei contratti nazionali di provenienza.

4) Preavviso

Ferma rimanendo la normativa prevista dall'art. 31 del c.c.n.l. dell'autonoleggio, le parti, in deroga a quanto previsto nel citato c.c.n.l., concordano i seguenti periodi di preavviso in caso di licenziamento:

- 4 mesi per il personale inquadrato nei livelli Q e A;
- 2 mesi per il personale inquadrato in tutti i rimanenti livelli.

In caso di dimissioni i termini di cui sopra sono ridotti della metà.

5) Malattia e conservazione del posto

A decorrere dal 1° gennaio 2008, ferma rimanendo la normativa prevista dall'art. 30 del c.c.n.l. dell'autonoleggio, le parti, in deroga a quanto previsto nel citato c.c.n.l., concordano che il diritto

alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga, complessivamente, quindici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi.

Per quanto concerne il relativo trattamento economico, le parti convengono che al lavoratore assente per cause di malattia sarà corrisposto, dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 270° giorno una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione; dal 271° giorno, fino alla conservazione del posto, il 50% della retribuzione.

Nei casi di assenza per malattie gravi (quali ad esempio tumori, trapianti, AIDS) il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, nell'arco dei 36 mesi consecutivi, con una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione per i primi 12 mesi; per gli ulteriori 6 mesi con una integrazione del 50% della retribuzione.

Fino al 31 dicembre 2007 i lavoratori in servizio alla data del 30 maggio 2005 conserveranno il trattamento previsto dai rispettivi cc.cc.nn.l. di provenienza.

6) Assistenza integrativa

Le parti convengono che, per il solo personale proveniente dal c.c.n.l. del soccorso stradale verrà mantenuta "ad personam" la polizza di assicurazione infortuni professionali collettiva integrativa INAIL.

Le parti convengono altresì di estendere a tutto il personale dipendente la possibilità di accedere alla polizza assicurativa a partecipazione per rimborso delle spese mediche attualmente riservata al personale proveniente dall'ex c.c.n.l. Aisa.

7) Corresponsione della retribuzione

Il pagamento della retribuzione mensile sarà effettuato, di norma, entro il giorno 30 dello stesso mese in cui è avvenuta la prestazione.

Qualora tale data venga a cadere di sabato, domenica o di giorno festivo, il pagamento verrà anticipato al giorno lavorativo precedente.

Il pagamento della retribuzione è effettuato mediante bonifico su un conto corrente bancario o postale indicato dal lavoratore o tramite mandato di pagamento.

Per quanto concerne i seguenti istituti le parti convengono di applicare integralmente la normativa prevista dal c.c.n.l. dell'autonoleggio e, conseguentemente, di abrogare le previgenti normative applicate a livello aziendale:

- permessi per congedo matrimoniale (art. 29 c.c.n.l. dell'autonoleggio);
- permessi per lutto (art. 23 del c.c.n.l. dell'autonoleggio);
- lavoratori studenti - permessi per esami e permessi studio (art. 25 del c.c.n.l. dell'autonoleggio);

- indennità cassa e indennità lingue (art. 41 del c.c.n.l. dell'autonoleggio);
- aumenti periodici di anzianità (art. 38 del c.c.n.l. dell'autonoleggio).

Per quanto concerne l'istituto del permesso per nascita figli (art. 33 del c.c.n.l. soccorso stradale) ed il trattamento economico di maternità (art. 36 del c.c.n.l. del soccorso stradale) le parti convengono di mantenere in vigore, per tutto il personale dell'azienda, la normativa previgente del c.c.n.l. del soccorso stradale.

8) *Parte economica*

Importo "una tantum"

Al personale ACI Global proveniente dal c.c.n.l. soccorso stradale e presente alla data di stipula dell'accordo di armonizzazione, verrà erogato per il periodo 1° gennaio 2006/31 dicembre 2006 un importo forfetario ("una tantum") di € 500,00 lordi al livello C2, riparametrato secondo la vigente scala del c.c.n.l. autonoleggio, da corrispondersi il mese successivo alla data di stipula del presente accordo.

Detto importo sarà riproporzionato in virtù della effettiva presenza in servizio nel periodo sopra citato.

Inoltre, con pari decorrenza, a tutti i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo lordo complessivo "una tantum" di € 250,00 lordo, uguale per tutti i livelli. L'importo sarà proporzionalmente ridotto per i lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, assunti dal 31 maggio 2005 sino alla data di stipula del presente accordo in funzione della data di assunzione. A tale fine non saranno considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle uguali o superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero.

L'importo "una tantum" non è utile agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.

I periodi di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, congedo matrimoniale, gravidanza e puerperio, che hanno dato luogo a pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico dell'azienda, saranno considerati utili ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra.

L'importo forfetario lordo sarà corrisposto al personale part-time in diretta relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

Aumenti retributivi

Fermo restando che al personale ACI Global proveniente dal c.c.n.l. soccorso stradale e presente alla data di stipula dell'accordo di confluenza verrà applicata la seconda tranche degli aumenti dei

minimi tabellari stabiliti nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. autonoleggio firmato il 28 luglio scorso (€ 30,00 lordi al livello C2, con decorrenza febbraio 2007), allo stesso verrà riconosciuto, con decorrenza aprile 2007, un ulteriore aumento salariale pari a € 40,00 lordi al livello C2, riparametrato secondo la vigente scala del c.c.n.l. autonoleggio.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo per ricercare soluzioni in merito ad istituti normativi ed economici non disciplinati dal presente verbale.

Nelle more del raggiungimento dell'accordo l'azienda, per tali istituti, continuerà ad applicare i trattamenti attualmente in essere.

IX

Verbale di accordo 2 maggio 2007

regolamentazione aziendale integrativa c.c.n.l.

sistema relazioni industriali

ACI Global

ACI Global S.p.a.

e

le OO.SS. di:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Premesso che:

1. nel contesto socio-economico odierno, caratterizzato da processi di globalizzazione economico-finanziaria sempre più rapidi, la definizione di nuove regole risulta indispensabile per garantire all'azienda, ai lavoratori ed alle loro rappresentanze sindacali un sistema di relazioni industriali che da una parte si propone di privilegiare il leale confronto partecipativo, costruttivo e propositivo tra i soggetti e dall'altra intende regolamentare fasi e strumenti per la prevenzione e il raffreddamento del conflitto;

2. tali principi trovano già le loro basi, oltre che nelle norme di legge nel c.c.n.l. e anche nel codice etico di ACI Global, nelle parti concernenti le relazioni con il personale e con le Organizzazioni sindacali;

3. uno strumento insostituibile anche per il conseguimento degli obiettivi aziendali può solo essere basato su un sistema equilibrato di relazioni industriali caratterizzato da:

a) autonomia e responsabilità delle parti;

b) corretta definizione dei livelli di interlocuzione e contrattazione;

c) contrattazione, consultazione, informazione, puntuale verifica congiunta della applicazione delle intese;

d) prevenzione del conflitto;

4. nel contesto indicato, la regolamentazione del sistema di relazioni industriali adeguata alle nuove esigenze dell'azienda e dei lavoratori dovrà privilegiare gli strumenti di relazioni industriali di tipo preventivo e partecipativo; le caratteristiche organizzative e contrattuali della società ACI Global rendono necessaria ed opportuna una specifica regolamentazione integrativa che disciplini in modo organico a livello aziendale l'applicazione del sistema di relazioni industriali previsto dal c.c.n.l. in merito a materie peculiari di questa azienda;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1. Le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di corrette relazioni sindacali è la puntuale osservanza del sistema di regole previste dalla contrattazione nazionale e aziendale e, pertanto, si impegnano a darne coerente applicazione.

2. Il modello di relazioni industriali, ispirato a principi di responsabilizzazione, solidarietà e coinvolgimento, deve privilegiare il confronto preventivo sulle materie previste dall'art. 2 del c.c.n.l. autonomo, ponendo particolare attenzione alle innovazioni e agli interventi tecnico-organizzativi che presentino significative implicazioni sul fattore lavoro, al fine di governarne consensualmente, pur nel rispetto della diversità dei ruoli, gli effetti.

3. In tale quadro, le parti ritengono necessaria un'adeguata attenzione alla valorizzazione delle risorse umane, attraverso la costante ricerca di una ottimizzazione dell'organizzazione produttiva, con al centro la persona del lavoratore, la qualità del lavoro e lo sviluppo della stessa con i conseguenti idonei percorsi di crescita e valorizzazione professionale, per la diffusione di un'adeguata "cultura di servizio".

4. Si conferma la validità delle procedure delle sedi negoziali contrattuali per prevenire e risolvere i casi di insorgenza del conflitto collettivo aziendale con l'obiettivo di ridurre e circoscrivere le occasioni, la cui permanenza e/o recrudescenza può provocare l'instabilità aziendale con ricadute sulla qualità dei servizi.

5. Le parti, in relazione a quanto sopra, ribadiscono che un moderno sistema di relazioni industriali deve essere basato su regole trasparenti e su procedure che regolamentino l'effettivo esercizio della agibilità sindacale da parte dei soggetti titolati a norma di legge e di c.c.n.l.

6. Unità produttiva-individuazione convenzionale

In applicazione delle norme di legge e di c.c.n.l., che definiscono come unità produttiva ogni sottosistema aziendale dotato di organizzazione e di autonomia nonché di strumenti/risorse, nel quale vengono riunite attività di tipo omogeneo cui fa capo un responsabile, per il perseguimento di obiettivi primari, le parti riconoscono che anche ai fini della [legge n. 300/1970](#) sono considerate unità produttive di ACI Global la sede di Roma e la sede di Milano.

7. R.S.A.

Alle R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente accordo verrà riconosciuto un monte di 2.000 ore annue complessive di permessi sindacali retribuiti.

I permessi sindacali retribuiti di cui al presente accordo saranno richiesti dalle R.S.A. alla struttura aziendale indicata dalla Direzione risorse umane.

I permessi sindacali relativi alla attività delle R.S.A., nelle misure previste dall'[art. 23 della legge n. 300/1970](#), dovranno essere richiesti alla struttura aziendale indicata dalla Direzione risorse umane, dagli Organismi nazionali o regionali delle OO.SS. che hanno costituito dette R.S.A.

In applicazione dell'[art. 30 della legge n. 300/1970](#), gli Organi direttivi, provinciali, regionali e nazionali, delle Associazioni di cui all'[art. 19 della legge n. 300/1970](#) potranno richiedere - a favore dei loro componenti - permessi retribuiti, nella misura di otto giornate all'anno, per la partecipazione alle riunioni degli Organi suddetti.

In attesa della istituzione della R.S.U., l'agibilità sindacale sarà assicurata alle R.S.A., semprechè istituite nell'ambito delle sigle sindacali oggi esistenti. In tale contesto le OO.SS. firmatarie del presente accordo chiedono all'azienda di non estendere ad altre Organizzazioni o Federazioni sindacali, ancorchè confederali, il riconoscimento dei diritti del [Titolo III della legge n. 300/1970](#).

L'azienda, preso atto di quanto precisato dalle OO.SS., si impegna a non estendere l'applicazione dei diritti del Titolo III della legge n. 300/1970 ad altre Organizzazioni o Federazioni sindacali, ancorchè confederali, diverse dalle firmatarie del presente accordo.

Tutti i permessi sindacali saranno richiesti con un preavviso non inferiore a 48 ore, salvo il caso di eccezionali e comprovati impedimenti per cui tale limite è ridotto a 24 ore utili.

Al fine di consentire alle R.S.A. un corretto ed effettivo esercizio delle agibilità sindacali, si conviene che le stesse potranno avvalersi, presso la sede di Roma e di Milano, di un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva, così come previsto dall'[art. 27 della legge n. 300/1970](#), munito di telefono e fax e di indirizzi di gruppo di posta elettronica aziendale.

I permessi sindacali retribuiti per la partecipazione delle R.S.A. ad incontri a livello nazionale aziendale relativi alla contrattazione di 2° livello e a riunioni convocate su iniziativa aziendale per problemi generali connessi a vertenze collettive sulla gestione ed applicazione del c.c.n.l., non saranno conteggiati nel monte ore sopra stabilito per un massimo di due dirigenti di R.S.A. per ognuna delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

8. Affissioni

All'interno di ogni sede la società provvederà alla collocazione di una bacheca, protetta da vetro e chiusa a chiave (una copia alle R.S.A. ed una alla Direzione) in luogo accessibile a tutti i lavoratori, per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle strutture nazionali, territoriali o aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Tali comunicazioni devono riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro. La società consentirà, altresì, l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.

Della comunicazione da affiggere all'interno dei locali di lavoro viene contemporaneamente informata la Direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

Tali norme saranno applicate anche in occasione delle attività da parte delle R.S.A. di volantaggio, di distribuzione di documenti o di proselitismo all'interno dell'azienda, attività che comunque dovranno essere effettuate, nel rispetto delle norme di legge ([art. 26 della legge n. 300/1970](#), ecc.), senza turbativa o pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

9. Modalità di esercizio del diritto di assemblea

I lavoratori, come previsto dalla [legge n. 300/1970](#) e dal vigente c.c.n.l. hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro nonchè durante l'orario di lavoro, nei limiti di 10 ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - potranno essere indette dalla R.S.A. e - singolarmente o congiuntamente - dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

La R.S.A. o le OO.SS. stipulanti che intendano indire un'assemblea devono darne preavviso 48 ore prima alla Direzione risorse umane comunicando, contemporaneamente, l'ordine del giorno e preavvertendo dell'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni.

Per lo svolgimento dell'assemblea la società mette a disposizione un idoneo ambiente aziendale, comunque non destinato al contatto con l'utenza (centrali di assistenza).

Durante le assemblee saranno garantiti i servizi minimi indispensabili di cui all'accordo sulla [legge n. 146/1990](#) firmato in data odierna, tenuto conto del 20% del personale schedato in servizio per lo svolgimento delle attività connesse alla sicurezza degli utenti della rete ordinaria ed autostradale.

X

Verbale di accordo 2 maggio 2007

sull'uso degli impianti e delle apparecchiature informatiche

ACI Global S.p.a.

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI/AT

FIST-CONFAIL

assistite dalle OO.SS. nazionali di:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI-AT

FIST-CONFAIL

Premesso che:

- ACI Global S.p.a. ha come oggetto sociale, in via principale, l'organizzazione, il coordinamento e la prestazione di servizi di assistenza relativi alla mobilità, e segnatamente quelli riguardanti l'assistenza ai veicoli, all'abitazione ed alla persona, in collaborazione con le competenti autorità ed enti;
- di conseguenza ACI Global S.p.a. ha l'obbligo di assicurare un sempre più elevato livello di soddisfazione del cliente, di qualità del servizio e di efficienza aziendale, anche attraverso l'utilizzo nei processi produttivi delle più evolute tecnologie informatiche e di comunicazione;
- ACI Global S.p.a. ha convocato le R.S.A. al fine raggiungere l'accordo previsto dall'[art. 4, 2° comma, legge 20 maggio 1970, n. 300](#) sulle soluzioni più opportune per l'utilizzo di strumenti e sistemi informativi sia hardware che software e la loro collocazione logistica;
- l'azienda ha illustrato i sistemi di gestione che intende adottare, al fine di giungere ad uno specifico accordo con le R.S.A., ed ha dimostrato che le stesse apparecchiature sono rese necessarie da esigenze produttive ed organizzative;

- l'azienda ha illustrato alle R.S.A. e alle OO.SS. nazionali le specifiche tecniche di tali sistemi, presentando la relativa documentazione che, opportunamente sottoscritta, resta a disposizione delle parti interessate;
- tale accordo, oltre a favorire la crescita e lo sviluppo della competitività aziendale, si prefigge di tutelare la dignità e la riservatezza dei lavoratori nell'esecuzione dei loro compiti e mansioni, in conformità della legge n. 196/2003 e sue successive modificazioni e/o integrazioni;
- ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970](#), si precisa che l'utilizzo degli strumenti indicati nel presente accordo, qualora dovesse integrare, anche potenzialmente, i presupposti del controllo a distanza dell'attività svolta dai lavoratori, non è finalizzato a tale scopo e pertanto non potrà portare alla instaurazione di procedure disciplinari e alla misurazione della produttività individuale;
- poichè le forme operative di monitoraggio collegate alla utilizzazione degli strumenti indicati nel presente accordo e rese necessarie per inderogabili motivi organizzativi e produttivi non potranno consentire la misurazione della qualità e/o della quantità della attività lavorativa in fase di esecuzione, l'azienda adotterà tutti gli accorgimenti necessari per garantire il rispetto di tale restrizione;
- l'accordo non influisce sui sistemi di misurazione della qualità e della quantità dell'attività lavorativa realizzati in una fase successiva alla esecuzione che, perciò, avranno il solo scopo di valutare l'efficienza organizzativa dell'azienda e avranno quindi carattere collettivo e non individuale e nulla innova rispetto alle disposizioni di legge vigenti in materia di prestazione del lavoro;
- eventuali elementi critici che dovessero emergere dalla utilizzazione degli strumenti saranno esaminati congiuntamente dalle parti, a richiesta anche di una sola di esse, al fine della determinazione di idonee iniziative concordate tra le parti;
- il presente accordo fa salve le posizioni delle parti relative al residuo contenzioso in atto che seguirà il suo normale corso, sino a sentenze definitive o ad auspiciabili verbali di conciliazione.

L'azienda dichiara che utilizzerà i seguenti sistemi:

- 1) sistema Lucent;
- 2) sistema Gestione dossier;
- 3) Blue's 2002;
- 4) registrazione delle telefonate connesse con le attività di soccorso, di assistenza e di infomobilità.

Sistema Lucent

La centrale telefonica Definity G3 è prodotta dalla società Lucent Technologies ed utilizza un software specifico definito software Lucent.

La funzionalità della centrale è personalizzata attraverso complessi software, come il software CSM (Call Management System) Supervisor, prodotto dalla società Awaya, utilizzato come system integrator, che comprende sistemi diretti alla migliore gestione del flusso delle telefonate in relazione alle esigenze del cliente.

Nello specifico il sistema ACD (Automatic Call Distribution) ottimizza lo smistamento delle chiamate in entrata, in particolare nella versione (in uso presso l'ACI Global) skill-based route, che associa alle chiamate in entrata determinate caratteristiche di professionalità (ad esempio: conoscenza dell'inglese; pratica di una certa tipologia di clientela) e quindi instrada la chiamata all'operatore più idoneo a gestirla.

Il personale, in fase di inserimento, viene ampiamente informato e formato all'utilizzo della "procedura utilizzo centralino Lucent" anche mediante un documento, diffuso dappertutto nella centrale operativa, per facilitare il lavoro degli operatori.

L'apparecchiatura telefonica è lo strumento tecnico principale della struttura organizzativa della centrale operativa poichè governa il flusso delle comunicazioni telefoniche entranti ed uscenti contemporaneamente nelle due sedi di Milano e Roma.

Le richieste di assistenza giungono tramite fasci telefonici dedicati ad ogni tipologia di clientela ed associati a gruppi di operatori. La capacità di risposta è legata alla quantità di operatori inseriti nel gruppo (indipendentemente dalla sede di risposta) e nel caso il numero di questi sia insufficiente l'ACD determina se il cliente deve rimanere in attesa o se la comunicazione debba essere trasferita ad uno o più gruppi di lavoro dedicati che si fa carico di rispondere in overflows (qualora presenti).

I gruppi acquisiscono quindi la caratteristica di front office se incaricati di rispondere alle comunicazioni in arrivo per richieste di assistenza, di back office se non rispondono direttamente ai clienti ma ricevono comunicazioni interne sia telefoniche che informatiche da operatori di front.

L'attivazione di nuovi fasci e la gestione tecnica dell'ACD è demandata alla Direzione ICT - Sistemi informativi, mentre la creazione di nuovi gruppi, la modifica delle priorità di risposta è demandata ai responsabili di centrale.

La funzione di supervisione prevista dal sistema si avvale delle informazioni fornite dagli operatori stessi sul loro stato di collegamento, postazione e presenza. Non è possibile controllare tramite la procedura di supervisione tramite computer se l'informazione data dall'operatore sia veritiera.

La funzione di supervisione del sistema è finalizzata al controllo di qualità dell'azienda e non può essere utilizzata per il controllo dell'attività lavorativa a livello individuale. Eventuali criticità potranno essere esaminate con le modalità sopra stabilite, in premessa.

Il sistema Lucent non prevede la possibilità di intrusioni occulte o mute o remote nelle comunicazioni degli operatori. Le uniche intrusioni previste, per esigenze organizzative e produttive, sono quelle finalizzate alla formazione, al supporto ed al controllo di qualità che sono effettuate dai preposti che si collocano accanto agli operatori in affiancamento, anche utilizzando propri apparecchi di collegamento (cuffie, ecc.) senza alterare il normale svolgimento della comunicazione telefonica.

Il controllo di qualità dell'azienda mediante l'analisi di gruppo è elemento indispensabile per il mantenimento della certificazione di qualità e quindi la partecipazione della società alle attività di assistenza sulla rete autostradale.

Gestione dossier

Il sistema Lucent è integrato da un sistema informativo di centrale, dedicato alla gestione dei dossier, che riporta fedelmente ed in modo non modificabile il resoconto dello svolgimento degli interventi di assistenza trascritto dagli operatori che successivamente si sono occupati della gestione di una assistenza, di norma composta da più attività (traino, depannage, auto in sostituzione, assistenze alla persona, ecc.).

Infatti, la funzione primaria della centrale operativa è soddisfare le richieste di assistenza provenienti dalla clientela. La centrale assolve a questa funzione ricevendo telefonicamente le richieste ed erogando le prestazioni per mezzo del programma di gestione dossier. Per tale motivo il software che amministra le chiamate telefoniche in ingresso ed il programma che permette di registrare l'erogazione dei servizi, sono essenziali alla funzionalità della centrale.

Il dossier è concepito come una cartella che contiene i dati del cliente e delle assistenze offerte al cliente a fronte di una specifica richiesta. Il dossier è quindi il documento essenziale attestante che la centrale e l'azienda tutta hanno assolto i loro impegni contrattuali nei confronti della clientela.

Le trascrizioni e le annotazioni effettuate sulla procedura dossier sono in chiaro e sono attribuibili alle diverse figure che, anche in fasi successive, partecipano allo sviluppo del processo, operatori team leader, supervisori e responsabili.

Di conseguenza la procedura dossier non costituisce, così come prefigurata, una forma di controllo dell'attività lavorativa a livello individuale.

L'azienda tuttavia provvederà a far sì che non vengano posti in essere accorgimenti organizzativi o tecnici tesi a trasformare la procedura dossier in una forma non autorizzata di controllo a distanza dell'attività lavorativa individuale.

Software Blue's 2002

Il sistema di centrale contiene, già memorizzati, i dati relativi a tutte le telefonate, in entrata ed in uscita effettuate attraverso il sistema Lucent.

Questi dati sono recuperabili e visibili in qualunque momento e possono essere riportati su supporti cartacei ed informatici, ma la mole degli stessi rende nei fatti difficoltosa se non impossibile la loro organizzazione e lettura.

Per rendere possibili queste funzioni, assolutamente indispensabili, la società ha installato il software Blue's 2002.

Il trattamento dei dati che tale sistema reperisce, si impone prima di tutto per l'espletamento del servizio pubblico di assistenza, soccorso stradale e di infomobilità a tutti gli automobilisti e agli altri utenti della strada.

L'utilizzo del sistema Blue's 2002 consente di ottenere il miglioramento dell'efficacia e della tempestività degli interventi e di fruire, in caso di contestazione da parte degli interlocutori (utenti,

clienti, fornitori di servizi), di uno strumento di certificazione obiettivo e puntuale in merito all'attività svolta.

Occorre infatti tener conto delle possibili conseguenze di carattere anche penale connesse con l'attività di ACI Global, a fronte delle quali l'utilizzo di Blue's 2002 costituisce una tutela oltre che per l'azienda anche per i lavoratori addetti alla centrale operativa e quindi a diretto contatto con gli interlocutori telefonici coinvolti nelle attività di assistenza, soccorso ed infomobilità.

Sono rimarchevoli le finalità di difesa in caso di contestazioni provenienti da terzi anche per finalità istituzionali, derivanti dalla possibilità di dimostrare, proprio attraverso la collaborazione dell'operatore che ha gestito l'assistenza di soccorso (tecnico o sanitario) o di infomobilità ed anche a tutela dello stesso, che non vi siano state disfunzioni.

Si precisa che le contestazioni alle quali si fa riferimento potranno solo essere quelle che arriveranno all'azienda in forma scritta e comunque non anonima.

Registrazione telefonate di assistenza

Le peculiari modalità di esplicazione delle attività lavorative postulano altresì la necessità di acquisire ed installare un sistema hardware e software in grado di provvedere alla registrazione delle comunicazioni telefoniche tra gli addetti alle sale operative di soccorso, tecnico e sanitario e di infomobilità e i loro interlocutori (utenti, fornitori di servizi, fornitori di informazioni sulla mobilità, ecc.).

Mercè l'integrazione del sistema con la registrazione delle telefonate in entrata si viene ad istituire uno strumento di salvaguardia, specialmente a favore degli addetti alle centrali operative e di infomobilità, per il caso di contenzioso relativo alla corretta esecuzione del servizio, tra la clientela, l'utenza e l'azienda.

L'utilizzo delle apparecchiature di registrazione ha lo scopo di:

- ottemperare agli obblighi di legge connessi alla corretta esecuzione del servizio pubblico essenziale di assistenza, soccorso ed infomobilità;
- tutelare gli interessi dell'azienda e degli addetti, dai danni che potrebbero derivare in caso di discordanze e/o contestazioni in merito alle attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza ed infomobilità ricevute, organizzate e fornite per telefono;
- consentire l'esercizio della funzione di controllo interno di qualità da parte delle strutture aziendali a ciò dedicate, nel rispetto delle norme di garanzia di cui al presente accordo.

Gestione dei sistemi di registrazione e relative modalità

I sistemi di registrazione del traffico telefonico che saranno messi in uso presso le centrali operative ACI Global di soccorso ed infomobilità saranno impostati in maniera da consentire la registrazione automatica integrale delle conversazioni sulle linee telefoniche, sia in entrata che in uscita, facenti capo a ciascun operatore per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa limitatamente alle

attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza ed infomobilità, fermo restando che gli operatori avranno a disposizione, anche su apparecchi telefonici appositamente individuati, altre linee telefoniche, non sottoposte a registrazione, per conversazioni diverse da quelle relative alle attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza ed infomobilità, che dovranno godere di adeguati standard di riservatezza, nei limiti della vigente normativa di legge.

Il sistema sarà progettato in modo che gli operatori vengano debitamente informati in merito alle linee e agli apparecchi non soggetti a registrazione telefonica. Un'apposita breve comunicazione automatica, in linea prima dell'inizio della conversazione, informerà i clienti, l'utenza e tutti gli interlocutori che ai fini del miglior espletamento delle attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza e infomobilità le telefonate sono registrate.

Le apparecchiature di registrazione - ubicate presso le diverse strutture organizzative - nonchè i relativi supporti, sui quali sono registrate le conversazioni telefoniche identificabili per autore, data ed orario, saranno oggetto di particolari sistemi di protezione e custodia a livello logistico, hardware e software.

Tale sistema di protezione a doppia chiave di sicurezza, una in possesso dell'azienda ed una in possesso delle R.S.A., consentirà il riascolto delle telefonate solo in presenza delle persone appresso indicate e solo con il rispetto delle procedure codificate.

Ogni comprovato abuso tale da configurare inadempimento non di scarsa importanza degli obblighi assunti darà facoltà, dopo l'espletamento di un confronto congiunto diretto alla definizione del caso, di dichiarare la decadenza dell'accordo, con quanto conseguente.

E' facoltà delle R.S.A. firmatarie del presente accordo far verificare, periodicamente o a richiesta da un loro incaricato, espressamente nominato per la funzione, in presenza di un incaricato dell'azienda, il funzionamento dei sistemi di protezione e custodia, oltre alla conformità tecnico-strutturale dei sistemi.

Ricerca e riascolto delle telefonate registrate e relative modalità

Il riascolto delle conversazioni avverrà tramite l'impiego di codici/chiami/password individuali, con le seguenti modalità:

- il contenuto delle telefonate registrate non potrà essere modificato, manipolato o cancellato - in tutto o in parte - e il sistema sarà protetto mediante meccanismi di identificazione da eventuali tentativi illeciti di accesso, come pure da modifiche, manipolazioni o cancellazioni. Tali comportamenti, illeciti in quanto posti in essere contro precise ed esplicite disposizioni della società ed a danno della stessa, saranno suscettibili di valutazione ai fini disciplinari, con riserva di denuncia contro gli esecutori in tutte le sedi, compresa quella penale, da parte dell'azienda e dei soggetti giuridicamente interessati, individui ed Organizzazioni sindacali.

1) Riascolto ad iniziativa dell'operatore

Gli operatori, in caso di motivata necessità, potranno richiedere di effettuare il riascolto delle proprie registrazioni alla presenza del responsabile della centrale e del dirigente della R.S.A. appositamente incaricato.

2) Riascolto ad iniziativa dell'azienda in tutti i casi di contestazione - scritta e non anonima - su una attività di soccorso, di assistenza o di infomobilità

All'ascolto della telefonata registrata oggetto di contestazione dovranno essere presenti:

- la persona o le persone designate dall'azienda;
- il dipendente che ha effettuato l'attività di soccorso, assistenza o infomobilità o, in sua assenza, persona da lui delegata per iscritto;
- eventualmente anche altre persone che dovessero risultare, anche successivamente ad un primo ascolto, coinvolte nella contestazione;
- il dirigente delle Rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo appositamente incaricato.

3) Riascolto ad iniziativa aziendale per l'assolvimento della funzione di controllo interno della qualità, anche in esecuzione degli obblighi connessi con la natura del servizio, a tutela dell'utenza e/o del patrimonio aziendale e/o degli operatori

Tale riascolto potrà essere effettuato solo con metodo random (3% delle telefonate per mese) e sempre alla presenza del dirigente della R.S.A. appositamente incaricato.

Le telefonate registrate non oggetto di contestazione, da riascoltare ai fini del controllo di qualità o della corretta esecuzione degli obblighi di legge e convenzionali, saranno identificate mediante strumenti tecnici tali da garantire l'imparzialità della loro individuazione.

Eventuali elementi critici che dovessero emergere dal riascolto delle telefonate dovranno essere esaminati da una Commissione paritetica di quattro elementi, due nominati dall'azienda e due da parte sindacale (R.S.A. e segreterie territoriali o nazionali) al fine della adozione in tempi brevi di ogni opportuna iniziativa.

Si conviene quanto segue:

a) la premessa iniziale e tutto quanto premesso e convenuto sotto il titolo "Registrazione telefonate di assistenza" costituiscono parte integrante del presente accordo;

b) l'utilizzo del sistema Lucent

La procedura Lucent è regolamentata secondo quanto contenuto nella premessa ed ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4](#), 2° comma e può essere regolarmente utilizzata nel rispetto di quelle condizioni;

c) utilizzo del sistema informativo di centrale di gestione dossier

Il sistema informativo di centrale gestione dossier è regolamentato secondo quanto contenuto nella premessa ed ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4](#), comma 2, può essere utilizzato regolarmente nel rispetto di quelle condizioni;

d) utilizzo del sistema Blue's 2002

1) ACI Global può ricominciare ad utilizzare il sistema Blue's 2002;

2) i dati archiviati e sinora presenti nel sistema Lucent di centrale potranno essere acquisiti tramite il Blue's 2002 e, attraverso questo programma, elaborati per i fini istituzionali ed organizzativi riportati in premessa;

3) i dati raccolti tramite il software Blue's 2002 non riguardano (direttamente od indirettamente) l'attività lavorativa in corso d'esecuzione ma esclusivamente la verifica del risultato di tale attività;

4) i dati elaborati dal Blue's 2002 rimangono, in relazione alle disposizioni di legge, a disposizione dell'Autorità giudiziaria per tutti gli accertamenti che riterrà necessari;

5) l'utilizzazione del software Blue's 2002, regolamentato secondo quanto contenuto nella premessa e nei punti precedenti, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4](#), comma 2, può avvenire regolarmente;

e) registrazione delle telefonate connesse con le attività di soccorso ed assistenza e di infomobilità.

Le peculiari modalità di esplicazione della funzione istituzionale dell'azienda e delle connesse attività lavorative postulano la necessità di provvedere alla registrazione delle comunicazioni telefoniche tra gli operatori e tutti i possibili interlocutori interessati o coinvolti nelle attività di assistenza, soccorso e infomobilità, tenuto conto delle possibili discordanze e/o contestazioni in merito al contenuto delle stesse.

Il sistema di registrazione delle comunicazioni telefoniche, regolamentato secondo quanto contenuto nella premessa e nei punti precedenti, ai sensi e per gli effetti dell'[art. 4](#), 2° comma, potrà essere utilizzato regolarmente nel rispetto di quelle condizioni.

Conservazione dei dati

Tutti i dati, comunque raccolti, saranno conservati dall'azienda a disposizione dell'Autorità giudiziaria in relazione alle disposizioni di legge per tutti gli accertamenti che la stessa dovesse ritenere necessari. Ai fini del rapporto di lavoro si conviene un limite di 12 mesi per l'utilizzo degli stessi.

Modifiche, integrazioni e sostituzioni dei sistemi informatici e telematici

Nel caso in cui l'azienda dovesse ritenere necessario procedere a modifiche, aggiornamenti tecnologici, integrazioni o alla sostituzione dei sistemi di cui al presente accordo, in termini di collocazione logistica, di hardware, di software, di addetti autorizzati all'accesso, ne farà oggetto di preventivo confronto con le R.S.A. delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Tutti i dati saranno distrutti al trascorrere della prescrizione ordinaria di 5 anni.

XI

Verbale di accordo 2 maggio 2007

sulle procedure da applicare e i servizi minimi

da garantire in caso di sciopero

ACI Global S.p.a.

e

le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali di:

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTI/AT

FIST-CONFAIL

Premesso che:

- lo sciopero nel settore del soccorso e della sicurezza sulla rete autostradale è attualmente disciplinato dalla [legge n. 146/1990](#) così come modificata dalla [legge n. 83/2000](#), nonché da una regolamentazione provvisoria delle prestazioni indispensabili e delle altre misure di cui all'[art. 2, comma 2, legge n. 146/1990](#) così come modificata dalla legge n. 83/2000;

- detta regolamentazione è preordinata alla esigenza di garantire il soccorso autostradale ([deliberazione del 4 ottobre 2001, n. 01/112](#), pubblicata in G.U. del 23 novembre 2001, n. 273);

- l'oggetto sociale della ACI Global S.p.a. comprende, in primo luogo, l'organizzazione, il coordinamento e la prestazione di servizi di assistenza e soccorso stradale, mediante l'organizzazione e l'esercizio di centrali e reti operative, sia sulla rete autostradale che sulla viabilità ordinaria;

- al momento, permane l'impossibilità di selezionare a priori le chiamate relative alla rete stradale ordinaria rispetto a quelle relative alla rete autostradale;
- appare opportuno ricercare una soluzione transitoria in attesa che possa essere applicata una procedura selettiva delle richieste di soccorso provenienti dalla rete autostradale da tutte le altre chiamate in arrivo alle centrali operative;

Tanto premesso

Le parti concordano quanto segue:

Il presente accordo si applica alle azioni di astensione dal lavoro che comportano una riduzione del servizio di soccorso meccanico sulla rete autostradale e ordinaria.

1) Procedure di raffreddamento e di conciliazione

L'Organizzazione sindacale che promuove uno stato di agitazione deve avanzare richiesta motivata di incontro all'azienda, che entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta procede alla formale convocazione.

Se l'azienda non convoca l'Organizzazione sindacale richiedente, decorsi 5 giorni lavorativi della richiesta di incontro, le procedure si intendono esaurite con esito negativo e le parti saranno libere di porre in essere azioni unilaterali.

Decorsi 5 giorni lavorativi dalla formale convocazione, ove non sia stato raggiunto un accordo, la prima fase della procedura si intende esaurita con esito negativo.

A seguito dell'esaurimento con esito negativo della prima fase della procedura, questa prosegue con un tentativo di conciliazione da esperirsi in sede negoziale di livello superiore nei termini convenuti dalle parti. In caso di mancato accordo su questi ultimi si applicano le medesime regole previste per la prima fase della procedura.

Resta ferma la facoltà di esperire il tentativo di conciliazione nella sede amministrativa.

Durante le procedure di cui sopra, le parti si astengono da iniziative unilaterali.

2) Preavviso e requisiti della proclamazione

La proclamazione deve avere ad oggetto una singola astensione dal lavoro e deve essere comunicata ai soggetti di cui all'[art. 2, comma 1, della legge n. 146/1990](#), come modificata dalla [legge n. 83/2000](#), almeno 10 giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, con l'indicazione della data, della durata, delle motivazioni e dell'ambito aziendale o territoriale dello stesso. La proclamazione deve,

altresì, precisare se si tratta del primo sciopero o di astensione successiva alla prima nell'ambito della stessa vertenza.

In caso di proclamazioni di sciopero per turni deve essere indicato l'orario di inizio e l'orario finale dell'astensione per ciascun turno di servizio.

3) Durata

Per gli addetti alle attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza ed infomobilità, il primo sciopero di ogni vertenza non può superare le 24 ore. Le astensioni dal lavoro successive alla prima e relative alla stessa vertenza non possono superare le 48 ore. Le astensioni dal lavoro devono svolgersi in un unico periodo di durata continuativa.

4) Intervallo tra azioni di sciopero

Tra l'effettuazione di uno sciopero e la proclamazione del successivo - anche se si tratta di astensioni dal lavoro proclamate da soggetti sindacali diversi, le quali incidano sullo stesso servizio finale e sullo stesso bacino di utenza - deve intercorrere un intervallo di almeno 3 giorni.

5) Franchigie ed esclusioni

I periodi di franchigia, nei quali non potranno essere effettuati scioperi, sono i seguenti:

- dal 18 dicembre al 7 gennaio;
- dal giovedì precedente la Pasqua fino al giovedì successivo;
- dal 24 aprile al 2 maggio;
- dal 27 giugno al 4 luglio;
- dal 27 luglio al 3 settembre;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal terzo giorno precedente al terzo giorno successivo le consultazioni elettorali politiche nazionali, europee, referendarie nazionali, nonché le consultazioni elettorali regionali e amministrative che riguardino un insieme di regioni, province e comuni con popolazione complessiva superiore al 20% della popolazione nazionale;
- dal giorno precedente al giorno successivo le elezioni politiche suppletive, o le elezioni regionali ed amministrative parziali.

Il giorno iniziale e quello finale dei periodi su indicati sono compresi nella franchigia.

6) Sospensione o revoca

La revoca, la sospensione o il rinvio spontanei dello sciopero proclamato devono avvenire non meno di 5 giorni prima della data prevista per lo sciopero. A norma dell'[art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990](#), come modificata dalla [legge n. 83/2000](#), il superamento di tale limite è consentito quando sia stato raggiunto un accordo tra le parti, ovvero quando la revoca, la sospensione o il rinvio dello sciopero siano giustificati da un intervento della Commissione di garanzia o dell'autorità competente alla precettazione ai sensi dell'art. 8 della stessa legge.

Della sospensione o revoca di ciascuna astensione deve essere data comunicazione nelle stesse forme previste dall'art. 2, comma 6, della legge n. 146/1990, come modificata dalla legge n. 83/2000, per le informazioni all'utenza delle proclamazioni di scioperi.

Gli scioperi, proclamati, o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità, di calamità naturali e di stati di emergenza dichiarati tali dalla Protezione civile.

Le aziende devono comunicare agli utenti, nelle forme di legge, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione ed i servizi minimi che saranno garantiti. Le aziende dovranno altresì informare l'utenza dell'astensione attraverso i canali radiotelevisivi che quotidianamente forniscono informazioni sulla circolazione stradale, nonché attraverso l'utilizzo dei portali a messaggio variabile, ove esistenti.

7) Prestazioni indispensabili

Durante lo sciopero dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni delle centrali e delle reti operative necessarie a fornire attività riconducibili agli interventi di soccorso, assistenza ed infomobilità agli utenti della rete autostradale, mediante l'individuazione di contingenti minimi di personale strettamente indispensabile.

I contingenti minimi di personale da impiegare per l'erogazione delle prestazioni indispensabili sono determinati in un piano predisposto dall'azienda, sentite le Organizzazioni sindacali.

La consistenza dei contingenti deve essere commisurata agli standard medi del personale ordinariamente impiegato per lo svolgimento delle sole attività connesse con la sicurezza degli utenti della rete autostradale nelle giornate omologhe delle quattro settimane precedenti l'astensione, e non essere superiore ad un percentuale del 30% dello stesso compreso l'eventuale numero di riserve.

In caso di dissenso tra le parti in ordine alla predeterminazione dei contingenti minimi, l'azienda dovrà provvedere all'individuazione dei contingenti almeno 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione, sempre nel rispetto delle percentuali di cui al punto precedente e salvo successiva verifica con le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Nella determinazione del personale da comandare in servizio saranno seguiti criteri obiettivi ed ispirati ad equa rotazione, tali anche da evitare discriminazioni tra i lavoratori a tempo indeterminato full-time e quelli precari o part-time.

8) Comunicazione all'utenza

L'azienda comunicherà agli utenti, nelle forme di legge, almeno 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, il momento iniziale e finale dell'astensione ed i servizi minimi che saranno garantiti. L'azienda dovrà altresì informare l'utenza dell'astensione attraverso i canali radiotelevisivi che quotidianamente forniscono informazioni sulla circolazione autostradale, nonché attraverso l'utilizzo dei portali a messaggio variabile, ove esistenti.

Nota a verbale

Per poter applicare correttamente il presente accordo è necessario che le centrali operative siano dotate di un filtro che divida le telefonate relative a richieste di soccorso sulla rete autostradale da affidare al personale comandato in servizio, da quelle ordinarie che potranno essere affidate esclusivamente al personale presente volontariamente in quanto non aderente allo sciopero.

In attesa dell'adozione, da parte dell'azienda, di strumenti che consentano la differenziazione delle chiamate, e, dunque, un calcolo dei contingenti minimi più preciso, le parti concordano che la percentuale del 30% del personale da comandare in servizio con il metodo sopradescritto è ridotta al 20% del personale schedato in servizio per lo svolgimento delle attività connesse con la sicurezza degli utenti della rete ordinaria e autostradale nelle giornate omologhe delle quattro settimane precedenti l'astensione.

XII

Verbale di accordo 19 dicembre 2007

per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. per i dipendenti

da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus -

noleggio auto con autista - locazione automezzi

Art. 1

(Una tantum)

1. A ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1° agosto 2007 - 31 dicembre 2007, un importo forfetario (una tantum) di € 230,00 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma.

2. L'importo di cui al comma precedente sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2008, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. n. 1). L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° agosto 2007 - 31 dicembre 2007, 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 riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Art. 2

(Aumenti retributivi)

1. Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella tabella allegata (Tab. n. 2) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

2. Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso e/o indennità definiti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Art. 3

(Orario di lavoro - settore noleggio autobus con conducente)

1. In coerenza con quanto stabilito dall'art. 3 dell'accordo nazionale 28 luglio 2006, l'apposita commissione, istituita per l'esame della materia dell'orario di lavoro per il settore del noleggio autobus con conducente, avvierà i lavori entro il mese di gennaio 2008 con l'impegno di terminarli entro il 31 marzo 2008.

Art. 4

(Stesura del Testo unico)

1. In relazione a quanto previsto dall'accordo nazionale 28 luglio 2006, le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo trascorso dalla stesura dell'ultimo testo unico del 3 luglio 1996 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutesi fino ad oggi, di pervenire entro il 30 giugno 2008 alla stesura del testo unico di categoria. Gli oneri di stampa sono a carico delle Associazioni di categoria firmatarie del presente accordo.

Art. 5

(Formazione professionale e sicurezza sul lavoro)

1. Le parti, nel sottolineare che la formazione e l'aggiornamento professionale rappresentano uno dei temi strategici per migliorare la qualità del lavoro, la valorizzazione delle risorse umane e le capacità tecnico-produttive delle imprese, confermano di riservare, nell'ambito del prossimo rinnovo, priorità nell'approfondimento di tale argomento. Le parti si incontreranno nei prossimi mesi per verificare, a tal fine, la possibilità di istituire un Ente bilaterale di settore.

Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prestare la massima attenzione sulla materia inerente la sicurezza sul lavoro.

Tabella n. 1

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2008</i>
C4	100	171,64
C3	125	214,55
C2	134	230,00
C1	152	260,90
B3	155	266,04
B2	162	278,06
B1	170	291,79
A2	188	322,69
A1	200	343,28
Q2	200	343,28
Q1	200	343,28

Tabella n. 2

<i>Liv.</i>	<i>Par</i>	<i>Retrib. tabellare al 31.7.07</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Aumento salariale a regime</i>	<i>Aumenti salariali</i>		<i>Nuove retribuzioni tabellari</i>	
					<i>da erogare con la retr. di gen-08</i>	<i>da erogare con la retr. di gen-09</i>	<i>da corrisp. dal mese di gen-08</i>	<i>da corrisp. dal mese di gen-09</i>
C4	100	584,31	511,44	68,66	34,33	34,33	618,64	652,97
C3	125	730,38	515,67	85,82	42,91	42,91	773,29	816,20
C2	134	782,97	517,26	92,00	46,00	46,00	828,97	874,97
C1	152	888,15	520,75	104,36	52,18	52,18	940,33	992,51
B3	155	905,68	521,06	106,42	53,21	53,21	958,89	1.012,10
B2	162	946,58	522,46	111,22	55,61	55,61	1.002,19	1.057,80
B1	170	993,32	524,10	116,72	58,36	58,36	1.051,68	1.110,04
A2	188	1.098,50	527,49	129,07	64,54	64,54	1.163,04	1.227,57
A1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93
Q2	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93
Q1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93

Verbale di accordo aziendale 30 luglio 2009

di armonizzazione al c.c.n.l. autorimesse e noleggio automezzi

Premesso che:

- in data 30 maggio 2005 è stato stipulato tra le parti un accordo per il superamento della previgente normativa contrattuale applicata alle aziende rientranti nel settore del soccorso e dell'assistenza stradale e per l'inserimento del comparto nell'ambito contrattuale del c.c.n.l. autonoleggio;
- dal 31 maggio 2005, al personale assunto in ACI Global S.p.a., è stato applicato il vigente c.c.n.l. autonoleggio nella parte generale di settore, in attesa della definizione della parte specifica, mentre per il personale in forza assunto sino al 30 maggio 2005 sono stati mantenuti i trattamenti economici e normativi in essere a tale data;
- con il successivo accordo del 2 maggio 2007 è stata definita la confluenza del c.c.n.l. soccorso e assistenza stradale nel c.c.n.l. autonoleggio, disciplinando compiutamente l'applicazione del c.c.n.l. autonoleggio a tutto il personale dipendente delle aziende rientranti nel settore del soccorso e dell'assistenza stradale, fatto salvo il personale assunto sino al 30 maggio 2005 a cui è stato mantenuto il trattamento economico e normativo in vigore a tale data. Tale accordo di confluenza disciplina e regola specificatamente la classificazione del personale, l'orario di lavoro, le festività, le ferie e gli scatti biennali di anzianità, stabilendo che tutti gli istituti contrattuali che non hanno trovato una disciplina di confluenza verranno regolamentati dal c.c.n.l. autonoleggio, fatte salve le modalità di armonizzazione relative a trattamenti normativi ed economici che potranno essere concordate a livello di singole aziende;
- sempre in data 2 maggio 2007, ACI Global S.p.a. e le OO.SS. nazionali di categoria hanno stipulato l'accordo aziendale integrativo dell'accordo di confluenza al c.c.n.l. autonoleggio definendo, fatte salve le specifiche eccezioni contenute negli accordi sopra riportati, i seguenti istituti normativi: speciale definizione per alcuni profili professionali; orario di lavoro; ferie, festività soppresse e permessi contrattuali retribuiti; preavviso; malattia e conservazione del posto; assistenza integrativa; corresponsione della retribuzione; "una tantum"; aumenti retributivi;
- contestualmente le parti si sono impegnate a definire e regolamentare gli istituti normativi ed economici non disciplinati dai sopra citati accordi;

Tenuto conto che:

- l'esistenza di differenti trattamenti normativi ed economici applicati al personale oggetto della presente operazione comporta l'esigenza di realizzare la piena integrazione delle risorse umane, oltre che delle funzioni e dei processi e di pervenire, ove possibile, ad una armonizzazione dei trattamenti applicati a tutto il personale di ACI Global S.p.a., anche in seguito alla fusione tra ACI 116 S.p.a. e ALA Service S.p.a. avvenuta in data 1° giugno 2001;

- azienda e Organizzazioni sindacali si sono incontrate periodicamente per l'elaborazione di un percorso di armonizzazione dei diversi trattamenti economici e normativi in essere;

Tutto ciò premesso, le parti, al termine di una complessa ed articolata fase di confronto, hanno convenuto quanto segue:

- le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo;

- il presente accordo avrà effetto a partire dal 1° settembre 2009;

- il rapporto di lavoro dei dipendenti di ACI Global S.p.a. è disciplinato dal c.c.n.l. autonoleggio, dagli accordi di confluenza e di armonizzazione in premessa richiamati, e dalle disposizioni del presente verbale di accordo;

- si intendono definitivamente cessati gli effetti normativi ed economici di eventuali altri accordi derivanti dai cc.cc.nn.l. precedentemente applicati al personale dipendente o a diverso titolo applicate in azienda, fatta eccezione per quanto oggetto di specifiche disposizioni degli accordi di confluenza e di armonizzazione citati in premessa;

- pertanto, il percorso di armonizzazione si intende concluso con la definizione e regolamentazione dei seguenti istituti normativi ed economici:

1. Maggiorazioni

A tutto il personale dipendente si applicheranno le maggiorazioni per lavoro ordinario (notturno e festivo) e le maggiorazioni per lavoro straordinario o supplementare (diurno, notturno e festivo) previste dal c.c.n.l. autonoleggio, come da tabella allegata (All. A).

Per il personale turnista il lavoro prestato nella giornata di domenica è considerato lavoro ordinario.

2. Gettoni di presenza

Al personale operante nella Centrale Front Office & Dispatching, nella Centrale sanitaria e nei progetti speciali (CCISS-1518 e Luce verde), che svolge attività su turni, si applicheranno i seguenti gettoni di presenza:

<i>Gettone</i>	<i>Importo euro</i>
Lavoro notturno feriale (dalle 22,00 alle 06,00)	10,00
Lavoro notturno festivo (dalle 22,00 alle 06,00)	20,00
Lavoro domenicale diurno	13,00
Lavoro domenicale notturno (dalle 22,00 alle 06,00)	14,00
Lavoro ordinario - Turno K	6,00
Lavoro festivo diurno	13,00

Al personale proveniente dal c.c.n.l. AISA che svolge attività su turni verrà riconosciuto un importo pari alla media delle differenze economiche che si andranno a riscontrare, nell'arco degli ultimi 24 mesi di effettiva prestazione lavorativa, tra i diversi valori delle maggiorazioni e dei gettoni attualmente applicati al personale ex AISA rispetto al c.c.n.l. autonoleggio.

Tale eventuale importo sarà riconosciuto, al personale sopra indicato, a titolo di indennità "ad personam" turni" non assorbibile in occasione di futuri aumenti economici contrattuali e verrà mantenuto solo a condizione dell'effettiva prestazione lavorativa su turni.

3. Maternità

A rettifica e a parziale modifica/integrazione di quanto previsto nell'accordo aziendale del 2 maggio 2007 si stabilisce che, a far data dalla stipula del presente verbale di accordo, durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice avrà diritto ad un'indennità pari all'80% della retribuzione, posta a carico dell'INPS, e ad un'integrazione a carico dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della retribuzione di fatto.

4. Trasloco

Al solo personale proveniente dal c.c.n.l. soccorso e assistenza stradale che dovrà effettuare il trasloco per cambio di residenza abitativa, documentalmente certificabile, verranno riconosciuti 3 giorni di calendario a titolo di permesso retribuito da usufruirsi per una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, dalla data del presente accordo.

5. Festività del 31 maggio

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 21, punto b) del c.c.n.l. autonoleggio del 19 dicembre 1991 e dall'accordo di confluenza del 2 maggio 2007 riguardo alla festività sostitutiva del Santo Patrono, si conviene che per l'unità produttiva situata nel comune di Roma, tale festività ricorre il 29 giugno, con conseguente riconoscimento, limitatamente al solo personale della sede di Roma proveniente dal c.c.n.l. soccorso e assistenza stradale, di una ulteriore giornata di riposo compensativo. Ai lavoratori turnisti provenienti dal c.c.n.l. soccorso e assistenza stradale sarà altresì riconosciuta la sola maggiorazione prevista per il lavoro festivo in caso di prestazione lavorativa coincidente con il 31 maggio.

6. Regolamentazione ferie

In considerazione della specificità dell'organizzazione aziendale e delle modalità attualmente in essere, le parti concordano di definire la fruizione e relativa articolazione delle ferie con le R.S.A. competenti a livello di unità produttiva così come previsto dall'art. 22 del c.c.n.l. autonoleggio.

7. Turni

Le parti confermano l'attuale articolazione dei turni per il personale in forza.

8. Visite mediche specialistiche

Al solo personale proveniente dal c.c.n.l. AISA saranno mantenuti i permessi personali retribuiti per visite mediche specialistiche (fino ad un massimo di 4 ore per visita), escluse le visite odontoiatriche, purché corredate da certificazione medica riportante la specifica dicitura "visita specialistica", la data e l'orario di permanenza presso lo specialista.

9. "Una tantum"

A titolo di definitivo superamento di eventuali situazioni economiche e/o normative riconducibili ai termini di cui alle premesse, al personale ACI Global S.p.a., in forza alla data del 31 dicembre 2008 e presente alla data odierna di stipula, verrà erogato per il periodo maggio 2007-dicembre 2008 un importo forfetario, a titolo di "una tantum" di € 600,00 (seicento/00) lordi che saranno erogati con la retribuzione di agosto 2009.

10. Flessibilità

Le parti, in relazione alle peculiarità del settore in cui opera l'azienda ed alle particolari esigenze tecnico-produttive e/o organizzative, qualora dovessero verificarsi situazioni di sofferenza nel mercato di riferimento per ACI Global per eventuali situazioni di crisi del settore, che saranno oggetto di informativa alle OO.SS., e con l'obiettivo di salvaguardare il livello occupazionale e l'efficienza dell'azienda, convengono sulla possibilità di verificare l'utilizzo di forme innovative di flessibilità riguardanti orario di lavoro, turni e di mobilità all'interno delle attuali unità produttive e in ogni caso nell'ambito della attuale sede di lavoro, con modalità che dovranno essere definite tra le parti.

Allegato A

<i>Maggiorazioni lavoro ordinario e festivo</i>	<i>%</i>
Lavoro ordinario notturno feriale (dalle 22,00 alle 06,00)	25
Lavoro festivo diurno	50
Lavoro festivo notturno (dalle 22,00 alle 06,00)	50

<i>Maggiorazioni lavoro straordinario e supplementare</i>	<i>%</i>
Lavoro straordinario diurno feriale	25
Lavoro straordinario notturno feriale (dalle 22,00 alle 06,00)	50
Lavoro straordinario festivo diurno	65
Lavoro straordinario festivo notturno (dalle 22,00 alle 06,00)	75
Lavoro supplementare	28

Verbale di accordo

In data 30 luglio 2009, presso la sede FISE di Roma si sono incontrati:

ACI Global S.p.a.

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UIL-Trasporti

UGL-Trasporti-AT

FIST-CONFAIL

le parti si danno atto che la soluzione economica di cui al punto 9 dell'accordo aziendale di armonizzazione siglato in data odierna copre anche il periodo 1° gennaio 2009-31 luglio 2009.

XIV

Verbale di accordo 18 dicembre 2010

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti

da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus,

noleggio auto con autista, locazione automezzi

Con il presente accordo le parti, come sopra individuate, hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del c.c.n.l. 28 luglio 2006 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, 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, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il c.c.n.l. vigente, decorre dal 1° agosto 2009 e scadrà il 31 dicembre 2012, sia per la parte economica che normativa.

Le parti, come sopra rappresentate, dopo ampia ed approfondita disamina della questione convengono sul seguente accordo:

Art. 1

(Campo di applicazione)

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

Art. 2

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

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

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

Per quanto sopra, le parti intendono adottare un modello innovativo di relazioni 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.

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.

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

Art. 3

(Sistema di informazioni)

Livello nazionale

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

Le parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzano 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 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 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.

Nei termini di cui al 1° 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 R.S.A./R.S.U. su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale e andamento delle assunzioni;
- lo straordinario programmato fuori della norma contrattuale;
- le attività di formazione e aggiornamento professionale per le aziende a struttura nazionale;
- le innovazioni tecnologiche ed organizzative.

Le aziende, semestralmente, informeranno le R.S.A./R.S.U.:

- sugli investimenti che comportino innovazioni tecnologiche nelle lavorazioni;
- su eventuali diverse articolazioni e distribuzioni dell'orario di lavoro dettate da specifiche esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali;

- sulla eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio in base alle vigenti disposizioni di legge.

Tra azienda e R.S.A./R.S.U. costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 55;
- la distribuzione delle ferie;
- programmi formativi;
- la dotazione del vestiario;
- l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 4

(Procedure e sedi di composizione delle controversie)

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 47 e 49 del presente c.c.n.l. - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

Quando il lavoratore ritenga disattesa nei propri confronti una norma disciplinante il rapporto di lavoro può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente Direzione e la R.S.A./R.S.U. interessata.

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla R.S.A./R.S.U.

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

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

La competente Direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le R.S.A./R.S.U. interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

Art. 5

(Assetti contrattuali)

Il sistema contrattuale si articola:

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6

(Contrattazione di 2° livello)

Sono titolari della contrattazione di II livello, le R.S.U./R.S.A. e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l.

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

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

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

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.;

- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;
- progetti formativi e di valorizzazione del personale.

Premio di risultato

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

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

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

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

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

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

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

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

La contrattazione di 2° livello potrà essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Procedure di rinnovo della contrattazione di 2° livello

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

Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza del contratto di 2° livello non sia stato ancora rinnovato, saranno interessate dalle parti, per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo, l'Associazione industriale e le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo. Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, le strutture sindacali territoriali delle Organizzazioni sindacali potranno farsi assistere dalle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

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

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

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

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

Procedure di conciliazione

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione ed applicazione delle norme del c.c.n.l., e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'art. 6, le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le parti territoriali corredata dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

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

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

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2011, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di 2° livello alla data del 31 dicembre 2011, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa, pari a euro 250,00 lordi.

Laddove l'azienda non proceda alla contrattazione di 2° 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 2° livello, il limite dell'Elemento di garanzia retributiva non trova applicazione.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di 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 degli ammortizzatori sociali.

Art. 7

(Rappresentanze sindacali unitarie)

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

Le R.S.U. di cui all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#), una volta elette, subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di c.c.n.l.

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

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

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

- siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 15% degli aventi diritto al voto.

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

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

A norma dell'[accordo interconfederale 22 giugno 1995](#), all'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a Rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U., una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.

Per l'individuazione del responsabile dei lavoratori per la sicurezza si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le R.S.U., le parti convengono di incontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolari complessità organizzative.

Art. 15

(Orario di lavoro)

Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso

dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 9° e 10° livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (10° e 9° livello per gli addetti del settore autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto; e Q1, Q2, A1 e A2 per gli addetti del settore dell'autonoleggio e del settore del noleggio autobus con conducente) non si applica quanto sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Mercato del lavoro

A) Contratti a termine

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del comma 4-bis dell'[art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DPL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi del comma 4-ter dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, 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.

Si individuano come 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 6 mesi.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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'art. 11 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, 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, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. 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 R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 5 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

In applicazione dell'[art. 5, comma 4-quater, del D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modifiche e integrazioni, l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

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 3° e 4° comma del presente articolo, le parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente bilaterale/Osservatorio nazionale, 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.

Nelle situazioni di cui all'[art. 10, comma 7, lett. a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

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 (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. n. 368/2001.

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

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'[art. 35 della legge n. 300/1970](#).

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al [D.Lgs. n. 368/2001](#) e successive modificazioni e integrazioni.

B) Lavoro a tempo parziale

(Omissis)

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle R.S.A./R.S.U., 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.

(Omissis)

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili 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.

(Omissis)

E) Apprendistato professionalizzante

(Omissis)

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

(Omissis)

H) Stage

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia ([legge n. 196/1997](#) e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 4% 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, da definirsi in sede aziendale, oltre all'erogazione del ticket restaurant/indennità di mensa.

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

Art. 25

(Lavoratori studenti)

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e universitaria, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi, nel limite della durata ordinaria del corso (sono pertanto esclusi i fuori corso).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica e/o universitaria.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva. Tale percentuale è ridotta al 2% per gli universitari e soltanto nelle aziende con più di 16 dipendenti.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi nella misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

Art. 30

(Trattamento di malattia ed infortunio)

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla Direzione aziendale.

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 certificato di malattia 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.

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.

Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati il periodo di aspettativa è elevato a 12 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

(Omissis)

Art. 35

(Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del t.f.r. e di iniziare "ex novo" un altro rapporto di lavoro.

Le parti concordano che nel caso di cessione di ramo d'azienda, la relativa procedura di confronto si ispiri al perseguimento di obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, normativi e salariali, con riferimento all'applicazione del c.c.n.l., che favoriranno una oggettiva stabilizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasi di esternalizzazione che di reinternalizzazione dei processi produttivi.

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

Art. 41

(Indennità varie)

Indennità di maneggio denaro

A far data dal 1° gennaio 2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31 dicembre 2010 (cfr. Tabella 3).

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

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

Indennità di mensa

Norma valida per il settore auto senza conducente

Resta confermata la normativa prevista dall'art. 41 del c.c.n.l. 3 luglio 1996. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

(Omissis)

Con decorrenza 1° gennaio 2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1,00 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,50 per quelli operanti nelle altre sedi.

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima non verranno corrisposte per malattia ed infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità, saranno conservate "ad personam" al personale interessato.

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

Indennità lavoro domenicale

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

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

Art. 48

(Tutela della maternità)

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'[art. 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#), così come novellata dalla [legge n. 53/2000](#) e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'articolo "contratti a termine".

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a quattro mesi continuativi, le lavoratrici, laddove necessario, verranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

Comitati aziendali europei

Le parti, con riferimento al [D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74](#), emanato in attuazione della direttiva dell'Unione europea n. 45/1994, e della direttiva n. 2009/38/CE del Parlamento europeo e del

Consiglio nei casi in cui ricorrano i presupposti, convengono di attivarsi per l'istituzione dei Comitati aziendali europei o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

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

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

Polizza sanitaria integrativa

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

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

- decorrenza effettiva dell'istituto dal momento della sua istituzione;
- l'importo del contributo del datore di lavoro sarà pari a € 14 per lavoratore per dodici mensilità;
- meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro;
- l'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso apposita quota, da definire, eventualmente, a livello di contrattazione di 2° livello, attraverso strumenti utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

Ente bilaterale nazionale

Entro il 31 dicembre 2011 le parti si impegnano a definire congiuntamente Statuto e regolamento dell'Ente bilaterale per il settore dell'autonoleggio.

Dal 1° gennaio 2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in € 2 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

I compiti dell'Ente bilaterale sono quelli che verranno indicati nello Statuto del medesimo che ricomprenderanno anche quelli dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59 che, per il settore dell'autonoleggio senza conducente, cesserà di avere validità.

Formazione professionale

Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola elemento insostituibile per traguardare obiettivi di competitività e produttività aziendali e nello stesso tempo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori.

Le parti concordano che la costante e veloce evoluzione tecnologica ed organizzativa di processi, prodotti e servizi, nonché la globalità dei mercati, richiedendo un continuo arricchimento e mutamento delle competenze, pongono come esigenza irrinunciabile la necessità di adeguare ruoli e posizioni.

In particolare si consolida l'impegno formativo nella qualificazione delle risorse nell'ambito delle attività di "core-business" con strumenti che possano realmente fotografare le reali capacità delle persone quali il bilancio delle competenze; si attuano i progetti di formazione su sicurezza, salute, ambiente e qualità, definendo le relative certificazioni.

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

Classificazione dei lavoratori

Ad integrazione dell'accordo 17 aprile 2003, al livello C3 si inserisce la figura professionale di: autista di autovettura (autista NCC).

Al livello B3 viene inserita la figura professionale di: comandante motorista.

In fase di stesura definitiva del c.c.n.l., le parti definiranno l'impianto classificatorio riferito alle figure professionali svolgenti attività di noleggio autoambulanza con conducente.

Aumenti retributivi

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

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso e/o indennità definiti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Importi forfettari

In considerazione della diversa articolazione nella distribuzione del periodo di validità contrattuale, e tenuto conto altresì della necessità di recuperare anche i fattori di produttività e di redditività registrati nel frattempo nel comparto a ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato un importo forfettario di € 750,00 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma (Tabella 2).

L'importo di cui ai commi precedenti sarà erogato in due tranches del 50%, rispettivamente con la retribuzione del mese di gennaio 2011 e marzo 2011, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. 1).

L'"una tantum" non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, convenzionalmente stabiliti nei 17 mesi antecedenti alla data di erogazione della prima tranche, 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.

Stesura del Testo unico

In relazione a quanto previsto dall'accordo nazionale 28 luglio 2006, le parti concordano, in considerazione dell'ampio periodo trascorso dalla stesura dell'ultimo Testo unico del 3 luglio 1996 e dai molteplici accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro succedutisi fino ad oggi, di pervenire entro il 30 marzo 2011 alla stesura del Testo unico di categoria.

Le parti, inoltre, concordano sulla necessità di prestare la massima attenzione sulla materia inerente la sicurezza sul lavoro.

Tabella 1

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione tabellare gennaio 2009 (euro)</i>	<i>Indennità di contingenza (euro)</i>	<i>Aumento salariale a regime (euro)</i>
Q1	200	1.305,93	529,75	149,25
Q2	200	1.305,93	529,75	149,25
A1	200	1.305,93	529,75	149,25

A2	188	1.227,57	527,49	140,30
B1	170	1.110,04	524,10	126,86
B2	162	1.057,80	522,46	120,96
B3	155	1.012,10	521,06	115,67
C1	152	992,51	520,75	113,43
C2	134	874,97	517,26	100,00
C3	125	816,20	515,67	93,28
C4	100	652,97	511,44	74,63

Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2011 (euro)	Da erogare con la retribuzione del mese di maggio 2011 (euro)	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2012 (euro)
Q1	200	52,24	67,16	29,85
Q2	200	52,24	67,16	29,85
A1	200	52,24	67,16	29,85
A2	188	49,10	63,13	28,06
B1	170	44,40	57,09	25,37
B2	162	42,31	54,40	24,18
B3	155	40,49	52,05	23,13
C1	152	39,70	51,04	22,69
C2	134	35,00	45,00	20,00
C3	125	32,65	41,98	18,66
C4	100	26,12	33,58	14,93

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di gennaio 2011 (euro)	Da corrispondere dal mese di maggio 2011 (euro)	Da corrispondere dal mese di gennaio 2012 (euro)
Q1	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
Q2	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A1	200	1.358,17	1.425,34	1.455,19
A2	188	1.276,68	1.339,81	1.367,87
B1	170	1.154,44	1.211,53	1.236,90
B2	162	1.100,12	1.154,52	1.178,70
B3	155	1.052,58	1.104,64	1.127,77
C1	152	1.032,21	1.083,25	1.105,94
C2	134	909,97	954,97	974,97
C3	125	848,85	890,83	909,48
C4	100	679,09	712,67	727,59

Tabella 2

Livello	Parametro	Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2011 (euro)	Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di marzo 2011 (euro)
Q1	200	559,70	559,70
Q2	200	559,70	559,70

A1	200	559,70	559,70
A2	188	526,12	526,12
B1	170	475,75	475,75
B2	162	453,36	453,36
B3	155	433,77	433,77
C1	152	425,37	425,37
C2	134	375,00	375,00
C3	125	349,81	349,81
C4	100	279,85	279,85

Tabella 3

Indennità maneggio denaro

<i>Livello</i>	<i>Retrib. al 31/12/2010 (euro)</i>	<i>Ind. contingenza (euro)</i>	<i>Valore (euro)</i>
A1	1.305,93	529,75	55,07
A2	1.227,57	527,49	52,65
B1	1.110,04	524,10	49,02
B2	1.057,80	522,46	47,41
B3	1.012,10	521,06	45,99
C1	992,51	520,75	45,40
C2	874,97	517,26	41,77
C3	816,20	515,67	39,96
C4	652,97	511,44	34,93

XV

Verbale di accordo 20 giugno 2013

per il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti

da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus,

noleggio auto con autista, locazione automezzi

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del c.c.n.l. 18 dicembre 2010 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, 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, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il c.c.n.l. vigente, decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015, sia per la parte economica che normativa.

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

Accordo

Elemento garanzia retributiva

Le Parti convengono che, all'art. 6 del c.c.n.l., il punto "Elemento di garanzia retributiva" a decorrere dal 1° gennaio 2013, per i dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31 dicembre 2012 l'importo erogato in cifra fissa sarà elevato ad euro 300 lordi, da corrispondere entro il 31 dicembre 2013.

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.

Una tantum

Le Parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 210 lordo al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2013. L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente 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 riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Polizza sanitaria integrativa

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

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

Le Parti si incontreranno con l'attuale Ente erogatore delle prestazioni sanitarie per stabilire le coperture aggiuntive a fronte della maggior contribuzione stabilita.

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

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

Previdenza complementare

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

Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:

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

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

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

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

Ente bilaterale nazionale

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

Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga.

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

Classificazione dei lavoratori

In considerazione delle mutate esigenze aziendali, delle nuove tecnologie che comportano livelli professionali adeguati rispetto a quanto già previsto nell'attuale c.c.n.l., le Parti, di comune accordo, decidono di costituire una Commissione Paritetica che, entro e non oltre la data del 31 dicembre 2014, dovrà definire una nuova classificazione professionale con relativo adeguamento della scala parametrica, che sia maggiormente rispondente alle professionalità in continua evoluzione all'interno delle aziende del settore e che favorisca la motivazione del personale, attraverso la valorizzazione delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali.

Esternalizzazioni

Qualora un'azienda intenda procedere alla esternalizzazione del servizio di manutenzione, pulizia e navettamento delle vetture, dovrà definire, in sede di contrattazione aziendale:

- 1) Trattamenti contrattuali e retributivi da riconoscere al personale in uscita da parte del fornitore;
- 2) Caratteristiche aziendali del fornitore;
- 3) Clausola temporale di salvaguardia laddove il fornitore dovesse essere sostituito.

Indennità sostitutiva di mensa per il solo settore dell'autonoleggio

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la norma viene abolita

Ticket restaurant/buono pasto

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente c.c.n.l., espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dal 1° luglio 2013 il valore del ticket restaurant sarà pari ad € 5,29 per ogni giornata di effettiva prestazione.

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

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

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 23 (trasferta) del c.c.n.l. 18 dicembre 2010 il Ticket restaurant/buono pasto non è dovuto.

Indennità varie

Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto dall'art. 44 del vigente c.c.n.l. (indennità varie).

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

Festività

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, per quanto attiene Part. 25 del c.c.n.l., le Parti precisano che 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.

Periodo di comporta

Rispetto a quanto definito nell'art. 59 del c.c.n.l. (Trattamento di malattia ed infortunio), nei casi di donazioni di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley,

distrofie muscolari ed altre malattie patologiche degenerative, periodo di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, il periodo di aspettativa è elevato a 18 mesi.

Rsu

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce del recente accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013 si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel vigente art. 5 del c.c.n.l. 18 dicembre 2010.

Banca delle ore

Le Parti convengono di istituire nelle aziende del settore la banca delle ore.

Nella contrattazione di secondo livello potrà essere normata una banca ore individuale i potranno confluire gli istituti che verranno individuati a livello aziendale.

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 maggio 1970 n. 300](#) e [l'Accordo interconfederale del 22 giugno 1995](#).

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

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applica [l'art. 47 del decreto legislativo 81/2008](#) e s.m.i.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro 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 può formulare proposte anche in occasione delle riunioni periodiche, fermo restando che l'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su un apposito verbale.

Il Rls ha diritto di accesso al registro degli infortuni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di 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

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'[accordo interconfederale del 22 giugno 1995](#)

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

Formazione

Nelle aziende del settore potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti, una commissione paritetica in rappresentanza congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale, con il compito di:

- 1) esaminare le esperienze formative aziendali, individuando le aree tematiche e le relative modalità di fruizione con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza e all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro, al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze di competitività e della qualità del servizio offerto dalle aziende;
- 2) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati, delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- 3) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione continua attraverso la definizione di accordi a livello aziendale.

Mercato del lavoro

1. 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 ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del c.c.n.l.

2. Il presente articolo regola i seguenti istituti:

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

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

Art. 30

(Contratto a termine)

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal [D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#), e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del [comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#) e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'[art. 1, comma 9, lettera h\) della legge n. 92/2012](#), i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 20 ed a 30 giorni, oltre che nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, rispettivamente nei casi in cui il primo contratto a

tempo determinato sia inferiore a 6 mesi, ovvero superiore, limitatamente alle casistiche individuate dall'[art. 1, comma 9, lettera h\) della legge n. 92/2012](#).

Ai sensi del [comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), 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.

Si individuano come 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, data la particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le Parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata.

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 lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro 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 17 del vigente c.c.n.l., la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l., con cadenza semestrale.

In applicazione dell'[art. 5, comma 4 quater, quinquies e sexies del D.Lgs. n. 368/2001](#) e sue successive modifiche e integrazioni, come modificato dalla [legge n. 92/2012](#), l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza, per le stesse mansioni, ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano

cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

I lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali avranno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato, per le stesse mansioni, qualora ricorrano i seguenti motivi:

- siano stati assunti nella stessa azienda e nelle stesse mansioni con almeno 5 contratti stagionali;
- il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di 9 mesi;
- che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa, giustificato motivo e per 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 3° e 4° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente Bilaterale/Osservatorio nazionale, 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.

Nelle situazioni di cui all'[articolo 10, comma 7, lettera a\) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

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 (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'[articolo 10, comma 7\) del D.Lgs. n. 368/2001](#).

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

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. 368/2001](#) e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla [legge n. 92/2012](#).

Art. 31

(Lavoro a tempo parziale)

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti ([D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) così come modificato dal [D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100](#) e dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#), dalla [legge 28 giugno 2012 n. 92](#)) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, sulla base della turnazione stabilita, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto 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.

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

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 3% 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 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.

La concessione di tali passaggi potrà avvenire dando precedenza alle lavoratrici madri (con figli entro il terzo anno di età) che ne hanno fatto richiesta, nonché al lavoratore affetto da patologia oncologica, ed altre malattie patologiche degenerative che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio 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 seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente c.c.n.l. saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 39 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'articolo 20 del vigente c.c.n.l., con riferimento alla settimana, al mese a all'anno solare.

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

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

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

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

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.

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, 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 ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento ne può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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 individuate.

Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuate 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 e/o flessibili 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 della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'[art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61](#) e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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 10 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 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il TFR.

Oltre ai casi previsti dalla [legge n. 92/2012](#), decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere personale/familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

In 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 d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'articolo 59 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

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

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

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), con un minimo di 5 unità, e con esclusione dal computo di cui sopra del personale assunto con contratto stagionale.

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili 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.

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

Art. 33

(Lavoro somministrato a tempo determinato)

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal [comma 4 dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/03](#) e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica o commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;
- d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

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, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

Inoltre, una volta all'anno, (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo massimo di assegnazione del prestatore di lavoro somministrato presso l'azienda utilizzatrice è pari a 12 mesi e può essere prorogato solo:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24.

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore a contratto di somministrazione dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro con contratto di somministrazione, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma della presente lettera D) non potranno superare la media semestrale del 6% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), a successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Art. 34

(Apprendistato professionalizzante)

Finalità/forma/durata

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

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico/normativo

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni di seguito indicati.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3;
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1, C2, B3, B2, B1, A2, A1;

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

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

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

Formazione

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

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel Piano Formativo Individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento del c.c.n.l. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 120 ore annue (ivi compresa la formazione teorica

iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi sia esterni che interni all'azienda anche on the job, in affiancamento, ecc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente articolo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35

(Telelavoro)

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

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

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

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

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

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

Art. 36

(Lavoro ripartito)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37

(Stage)

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia ([legge n. 196/97](#) e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 5% 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 titoli di rimborso spese, non inferiore a € 550 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant.

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

Tabella n. 1

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione tabellare gennaio 2012</i>	<i>Indennità di contingenza</i>	<i>Aumento salariale a regime</i>
----------------	------------------	--	---------------------------------	-----------------------------------

Q1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
Q2	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A2	188	€ 1.367,87	€ 527,49	€ 129,87
B1	170	€ 1.236,90	€ 524,10	€ 117,43
B2	162	€ 1.178,70	€ 522,46	€ 111,91
B3	155	€ 1.127,77	€ 521,06	€ 107,07
C1	152	€ 1.105,94	€ 520,75	€ 105,00
C2	134	€ 974,97	€ 517,26	€ 92,57
C3	125	€ 909,48	€ 515,67	€ 86,35
C4	100	€ 727,59	€ 511,44	€ 69,08

(segue)

Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2014	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2015
Q1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
Q2	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A2	188	€ 43,29	€ 43,29	€ 43,30
B1	170	€ 39,14	€ 39,14	€ 39,15
B2	162	€ 37,30	€ 37,30	€ 37,31
B3	155	€ 35,69	€ 35,69	€ 35,70
C1	152	€ 35,00	€ 35,00	€ 35,00
C2	134	€ 30,85	€ 30,85	€ 30,86
C3	125	€ 28,78	€ 28,78	€ 28,79
C4	100	€ 23,02	€ 23,02	€ 23,03

(segue)

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di luglio 2013	Da corrispondere dal mese di gennaio 2014	Da corrispondere dal mese di gennaio 2015
Q1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
Q2	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A2	188	1.411,16	1.454,44	1.497,74
B1	170	1.276,04	1.315,18	1.354,33
B2	162	1.216,00	1.253,30	1.290,61
B3	155	1.163,46	1.199,14	1.234,84
C1	152	1.140,94	1.175,94	1.210,93
C2	134	1.005,82	1.036,67	1.067,54
C3	125	938,26	967,04	995,83
C4	100	750,61	773,64	796,67

Tabella n. 2

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013</i>
Q1	200	€ 276,32
Q2	200	€ 276,32
A1	200	€ 276,32
A2	188	€ 259,74
B1	170	€ 234,87
B2	162	€ 223,82
B3	155	€ 214,14
C1	152	€ 210,00
C2	134	€ 185,13
C3	125	€ 172,70
C4	100	€ 138,16

Piano formativo individuale

Profilo formativo individuale relativo all'assunzione del Sig.

1 - Azienda

Ragione sociale

Partita I.V.A.

C.F.

Sede legale (indirizzo) CAP - Comune

Legale rappresentante

Unità operativa interessata (indirizzo) CAP

Telefono Fax +39.....

2 - Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome

Data di nascita Luogo/Stato

Residenza/Domicilio Via

Cittadinanza C.F.

Telefono

Email

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titolo di studio:

Nessun titolo di studio/Licenza elementare

Licenza media

Qualifica professionale (2 o 3 anni) (specificare)

Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (specificare)

Laurea o altro titolo universitario (specificare)

Esperienza Lavorative

Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato

.....
.....
.....
.....

Modello di attestazione dell'attività formativa

Dati impresa

Denominazione/Ragione Sociale

Sede Legale: Città

Telefono Fax +39.....

Attività:

P.Iva: Cod. Fisc.

Cognome e nome del Tutor aziendale

Ruolo del tutor in impresa

Dati apprendista

nome e cognome

codice fiscale

luogo e data di nascita

residente in

Via

Assunto con contratto di apprendistato professionalizzante

Dal al

Attività svolta/e in impresa:

Qualifica/qualificazione da conseguire al termine del contratto di apprendistato:

.....

Aspetti normativi

Data di Assunzione:

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire:

Durata del contratto di apprendistato (in mesi)

Contratto collettivo applicato:

Categoria/Livello iniziale d'inquadramento

Categoria/Livello finale d'inquadramento

3. Tutor aziendale

Cognome Nome

C.F.

Categoria/Livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

4 - *Contenuti formativi*

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

1.
2.
3.
4.

5 - *Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)*

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action Learning
- Visite aziendali
- (...Altro)

Luogo e data

Timbro e firma del legale rappresentante

.....

Registro delle attività (1)

<i>Aree tematiche/contenuti (con riferimento al piano formativo individuale)</i>	<i>Tempi</i>	<i>Modalità adottata</i>	<i>Firma tutor e apprendista</i>
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Data ore	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	Tutor Apprendista
	Totale ore		

Firma tutor aziendale timbro e firma dell'azienda

Firma apprendista data

(1) Il registro va compilato ogni qualvolta viene svolta l'attività formativa formale all'interno dell'azienda.