

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 15 dicembre 2022, in Roma presso la sede dell'ANIASA, e con modalità mista con collegamento da remoto, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Alberto Viano, dal Vice Presidente Delegato Stefano Gargiulo, assistita dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone dei Sigg.ri/Sigg.re M. Nelli, R. Tenore, M. Capparella, D. Catalani, S. Casagrande, P. Moretti, F. Sabino, F. Volpicelli, S. Marra, N. Caprioli, I. Cattaneo, V. Attinà, M. Locatelli, R. Pennacchia, G. Macina, V. Spanu, M. Mancini, P. Pergallini, M. Turchetti;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra G. D'Errico e dal Sig. C. Tardioli;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri S. Pellecchia, M. Diamante e F. Sorrentino;
- ULTRASPORTI Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri C. Tarlazzi, M. Verzari, M. Longo e I. Cerminara, P. Collini e M. Martuscello.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali/territoriali di Filt Cgil nelle persone di F. Vedova, S. Calìò, E. Pagliarin, C. De Martino, G. Falsaperla, M. Chiappani, I. Panzica, D. Fucci, A. Di Luca, D. Metastasio, F. Manzi, P. Costelli, di Fit Cisl nelle persone di G. Giorlando e G. Faraci, P. Cerminara, A. De Bardi, E. Ottaviani, G. Giorgi, G. De Rosa, M. Pallenzona, V. Squicciarini e di Uiltrasporti nelle persone di G. Bencistà, M. Zappacosta, L. Borghi.

Sono altresì presenti le RSA di Filt Cgil nelle persone di R. Raccuglia, C. Gnagneri, M. Porrovecchio, B. Naletto, L. Denaro, A. Campoli, D. Dragone, L. Rossari, E. Barini, A. Ilaria, M. Leopaldi, M. Picucci, O. Poli, I. Palone, P. Vagretti, O. De Angelis, W. Wretsko, A. D'Angelo, R. Farina, I. Perciballe, A. Simoni, A. Favaretto, M. Ciotta, S. Fichera, M. Fontana, A. Boniello, S. Gambetta, E. Piras, L. Bonerba, G. Parigi, R. Vismara, L. Donnarumma, L. Natali, T. Moraldi, L. Quercioli, R. Vannucci, E. Kostantinos, M. Contadin, A. Chierighin, M. Catania, A. Zausa, B. Mancini, A. Moretti, e Claudio Giambrona, V. Massaro, S. Verdecchia, F. Binda, M.L. Ronchi, di Fit Cisl nelle persone di G. Meaggia, M. Maccioni, N. Foglio, A. Pomo, C. Cicotto, I. Orlandi, A. Antonini, A. Leo, M. Speciali e di Uiltrasporti nelle persone di N. Rotondo, M. Grossi, A. Boccaletti, I. Porfiri, L. Zanotti, R. Sanasi, S. Casalaina, D. Lipari, C. Apolito, A. Di Meo, A. De Piano, A. Mancini, C. Bruttopasta, D. Menghi, M. Bazzocchi.

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL del 23 ottobre 2019 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/01/2022 e scadrà il 31/12/2024, sia per la parte economica che normativa.

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

ACCORDO

PREMESSA

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

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

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

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

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 copertura dell'anno 2022, verrà corrisposto un importo forfettario di € 560 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2), in una unica soluzione, con la retribuzione di gennaio 2023.

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

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

BUONO ACQUISTO

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

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

Modalità di erogazione del buono acquisto

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

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

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

Art. 2 - Decorrenza e durata

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

Art. 14 - Assunzione

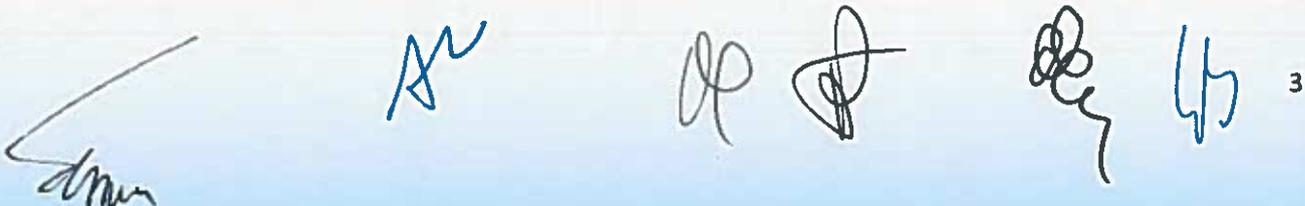
L'assunzione verrà comunicata in conformità al presente CCNL e alle disposizioni legislative in materia. In particolare, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 152/1997 e del D. Lgs. n. 104/2022 il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore dovrà indicare:

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

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

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

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



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

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

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

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

Art. 16 - Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

- Livelli Q1, Q2 e A1: mesi 5;
- Livelli A2 e B1: mesi 4;
- Livelli B2, B3 e C1: mesi 2;
- Livelli C2, C3 e C4: mesi 1;

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato di cui all'articolo 29 del presente ccnl, il periodo di prova



si intende dimezzato per durate dei contratti inferiori a 6 mesi, fatta salva la durata minima di un mese.

Art. 19 - Orario di lavoro

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

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

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

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

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

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

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

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

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

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

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

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

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza). L'azienda comunicherà preventivamente alle RSA/RSU e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità. I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità. Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore

di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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



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

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

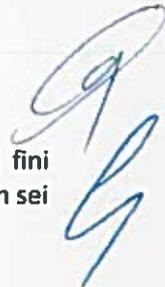


L'ulteriore riduzione di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si cumula con le 40 ore di riduzione annua prevista dal 1° comma e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale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



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

Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale a fissata in 40 ore¹, distribuito in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico organizzative lo consentano.



CHIARIMENTO A VERBALE

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

A livello aziendale potranno essere definiti piani specifici di fruizione.

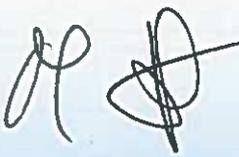
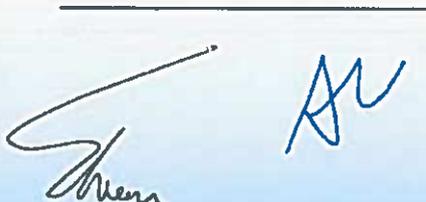
Al fine di garantire il diritto alla fruizione entro il 31 dicembre di ogni anno, in caso di reiterati rifiuti da parte dell'Azienda, il dipendente avrà diritto ad usufruirne entro il primo quadrimestre dell'anno successivo.

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



Art. 20 - Mobilità aziendale

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29 - Contratti a termine

(...omissis...)

A) Contratto Stagionale

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

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

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

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

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

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

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

(...omissis...)

Art. 36 – Appalti e cambi di appalto

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

intervento.

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

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

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

AVO

TR

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

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

8

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

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

9

10

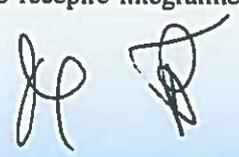
Costituiranno motivo di risoluzione del contratto di appalto:

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

Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di











cessione/appalto, le condizioni e i contenuti posti a tutela del lavoro.

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

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

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

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

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

Nello specifico, le Parti convengono quanto segue:

Appalti

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

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

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

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

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

- Elenco nominativo dei lavoratori impiegati in ogni singolo appalto (corredato dal codice fiscale), timbrato e firmato dal legale rappresentante della società appaltatrice, nel quale sia specificato per ognuno:
- tipologia di contratto di lavoro;
- inizio (ed eventuale fine, in caso di contratto a termine) del rapporto di lavoro;
- livello d'inquadramento;
- orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- CCNL applicato;
- ricevuta mensile di avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione

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

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

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

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

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

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

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

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

Entro i successivi 5 giorni dal ricevimento delle comunicazioni di cui al comma precedente, le strutture sindacali potranno richiedere un incontro con l'Azienda fornitrice subentrante ed eventualmente con l'Azienda fornitrice uscente per individuare le opportune soluzioni finalizzate a raggiungere un'intesa nell'ambito di

quanto previsto al comma seguente; la procedura di esame congiunto dovrà comunque essere esperita entro 20 giorni dalla sua attivazione.

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

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

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

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

Art. 37 - Lavoro agile

Premessa

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

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

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

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

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

Individuazione degli ambiti organizzativi

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

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

Luogo della prestazione

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

a) la residenza e/o il domicilio del dipendente;

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

Il dipendente dovrà indicare, per tempo, il luogo della prestazione da lui scelto.

Qualora debba spostarsi dal luogo già indicato, il dipendente dovrà darne immediata comunicazione al diretto Responsabile, via email.

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

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

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

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

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

Accordo individuale

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

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

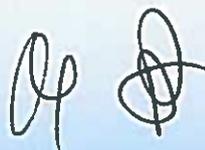
L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere.

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

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

Posizione e sede di lavoro – trattamento economico – tutele sindacali

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



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

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

Recesso

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

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

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

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

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

Salute e sicurezza del lavoro

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

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

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

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

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

Formazione

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

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

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

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

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

Relazioni sindacali

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

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

Art. 44 - Indennità varie

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

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

Indennità di maneggio denaro

Al far data dal 01.01.2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base di cui all'Articolo 38 del presente ccnl, in vigore al 31.12.2010 (cfr. Tabella sottostante).

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

La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni. La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R

Indennità di lingue estere

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

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

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

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi

Agli impiegati di banco per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni tipiche assegnate viene corrisposta una indennità mensile dell'importo di € 7,00. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, ferie, 13^a e 14^a mensilità. Agli impiegati di banco che nell'esercizio delle proprie mansioni si avvalgono in via eccezionale di veicoli a motore personalmente condotti sarà garantita la copertura assicurativa INAIL.

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

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

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

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

NOTA A VERBALE:

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

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

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

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

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

Per effettivo lavoro si intende una prestazione di almeno 5 ore giornaliere; in caso di prestazione inferiore alle 5 ore giornaliere il valore del ticket restaurant sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

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

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

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

Art. 50 - Cessione, trasferimento, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda

La cessione, il trasferimento, la trasformazione o il subentro in qualsiasi modo della Società non risolve di per sé il rapporto di lavoro che prosegue senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., sia dal punto di vista retributivo sia dal punto di vista normativo. I lavoratori ad essa addetti conservano i propri diritti nei confronti della Società subentrante, quali:

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

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

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

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

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

Art. 57 - 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 da 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

I lavoratori membri degli Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti

organi.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno. Per le aziende che, operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 100 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970 possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Affissioni, comunicati

Le Federazioni Nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti all'interno dell'azienda ed in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Contributi sindacali

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

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

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

La revoca dovrà essere comunicata all'azienda e alle Organizzazioni Sindacali a cui il lavoratore è iscritto entro il 31 dicembre di ciascun anno.

La sottoscrizione di una delega a favore di una Organizzazione Sindacale determina anche la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali. In tal caso, sia l'efficacia della revoca, sia l'efficacia della nuova delega avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

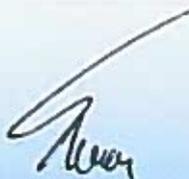
Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati ed in atto nelle singole aziende saranno versate sui conti correnti postali o bancari indicati da ciascun sindacato.

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

Cessione o trasformazione della Società

In caso di cessione o di trasformazione della Società, i diritti sindacali di cui al presente Articolo si intendono trasferiti senza soluzione di continuità alla nuova Società ovvero al nuovo soggetto societario.

Nota a verbale:



Esclusivamente per le aziende associate ad Aniasa, si applicano i seguenti commi in sostituzione dei corrispettivi sopra richiamati:

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 e sue successive modifiche e/o integrazioni, rappresentanze sindacali aziendali, con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Per le aziende che occupano da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un delegato d'impresa a norma dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966, e sue successive modifiche e/o integrazioni, per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Le parti di comune accordo, anche alla luce dell'accordo interconfederale del 9 dicembre 1993 e sue successive modifiche e/o integrazioni, hanno deciso di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 5 del vigente ccnl con l'obiettivo, nell'anno 2017, di procedere alla elezione delle RSU in tutte le aziende del settore di cui al campo di applicazione. Le Parti convengono sin d'ora che, dal momento della costituzione delle predette RSU, i permessi retribuiti spettanti alla RSU passano da 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente a 2 ore.

Permessi sindacali

Rappresentanze Sindacali Aziendali – RSA

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua pari ad 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

Componenti organi direttivi

I lavoratori membri degli Organi Direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni sindacali nazionali di categoria e dei Sindacati nazionali, regionali e provinciali delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, dietro esibizione del documento di convocazione degli Organi di cui sopra, hanno diritto, compatibilmente con le esigenze di servizio e con un preavviso minimo di norma di 48 ore, a permessi retribuiti per partecipare alle riunioni degli Organi stessi e delle delegazioni per l'espletamento delle loro funzioni. In caso di diniego da parte dell'azienda, lo stesso deve essere motivato.

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra, una volta eletti/nominati, dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo complessivo di 20 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi per ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente ccnl.

Tali permessi non assorbono quelli concessi per le Rsa/Rsu di cui al punto sopra.

Art. 62 - Permessi

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

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

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

Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 3 marzo 2000 n. 53 e s.m.i, le lavoratrici e i lavoratori hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con la lavoratrice o il lavoratore risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, il lavoratore e la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Art. 67 - Tutela della maternità e della paternità

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia. (D. Lgs. n.151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa rispetto a quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

Il medesimo trattamento economico spetta al lavoratore padre qualora usufruisca del congedo di paternità alternativo di cui al d.lgs n. 151 del 26/03/2001 e successive modifiche e/o integrazioni.

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

Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa), per tutto quanto non espressamente previsto, si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale dà diritto ad un'indennità del 30% fino a al compimento del 12° anno di età così come previsto dalla legge, elevato al 80% per i primi 30 giorni a carico aziendale, anche frazionato.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima e quattordicesima mensilità.

I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dall'art. 78 del presente ccnl e dalle vigenti disposizioni di legge.

Entro il 3° anno di vita del figlio senza limite massimo, ed entro il 12° anno di vita nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia del figlio, attraverso certificazione medica.

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

Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

Qualora durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 58 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

Tenuto conto di quanto stabilito all'art. 30 del presente contratto collettivo, la lavoratrice o, in alternativa, il lavoratore padre, potranno richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'Azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra direzione aziendale e rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. "contratti a termine".

Si concorda che al rientro da congedi parentali per maternità le lavoratrici debbano essere messe nella condizione di riprendere il lavoro con efficacia; a tal fine, nei casi di congedi pari o superiori a quattro mesi continuativi, le lavoratrici, laddove necessario, verranno messe nella condizione di seguire percorsi di reinserimento formativi allo scopo di ripristinare le competenze necessarie a svolgere il lavoro precedente o equivalente.

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

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

Le lavoratrici impegnate in lavoro a turni, al rientro dal congedo di maternità potranno richiedere, ferme restando le esigenze organizzative aziendali, delle agevolazioni nell'assegnazione degli stessi, fino al compimento del terzo anno di età del figlio/a.

Art. 71 - Salute e sicurezza sul lavoro

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 09/04/2008 n. 81 e successive modificazioni e dall'Accordo Interconfederale cd. "Patto di fabbrica" del

09/03/2018 e l'Accordo Interconfederale del 18/12/2018 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20.5.70 n. 300 e gli Accordi interconfederali stipulati in materia del 09.03.2018 e del 12.12.2018, ferme restando le condizioni di miglior favore stabilite nel presente CCNL. Al fine di monitorare e di prevenire la fenomenologia degli infortuni e delle malattie professionali del settore, l'ente bilaterale di settore (EBAN) svolgerà anche il ruolo di osservatorio paritetico nazionale di settore.

Pertanto, nell'ambito delle sue attività, l'Ente bilaterale di settore (EBAN) esaminerà anche l'andamento degli infortuni, dei mancati infortuni e delle malattie professionali con particolare ma non esaustivo riferimento: ai potenziali rischi lavorativi come di seguito richiamati: alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni; alle criticità derivanti dalla collocazione e dalla configurazione logistica di diversi uffici di noleggio, con particolare riferimento agli aeroporti; al rischio interferenze legato alle attività esternalizzate; allo svolgimento delle prestazioni in orario notturno; al lavoro su strada per gli ausiliari al traffico; rischio aggressioni; allo stress da lavoro correlato, con particolare riferimento alla gestione dei clienti.

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

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

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

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

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S. del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato. Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i..

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

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

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

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

Assemblee retribuite

In aggiunta alle ore già previste dall'articolo 20 della legge n. 300/1970, i dipendenti hanno diritto, per ogni anno solare, a due ore di assemblea retribuita per trattare i temi legati alla sicurezza e alla salute sui luoghi di lavoro.

Preposto

A livello aziendale, le Parti potranno definire un riconoscimento per il dipendente incaricato di svolgere il ruolo di preposto di cui all'articolo 19 del D. Lgs. 81/2008, in relazione agli obblighi in capo al datore di lavoro di cui all'articolo 18 del D. Lgs. in parola.

Art. 73 - Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti, dei malati di ludopatia, e malati di AIDS

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e retributive sia dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a diciotto mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 6 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge n. 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

In applicazione della Legge 135/90, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

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

Per i lavoratori a tempo indeterminato, sia etilisti, sia affetti da disturbi da gioco d'azzardo, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

Art. 74 Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino con un'indennità economica pari al 40%.

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

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

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3 della sopra citata legge, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204, del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui ai commi 2 della sopra citata legge e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le Aziende si adopereranno per individuare, sentiti gli Rls, interventi atti a trovare gli "accomodamenti ragionevoli" per consentire ai lavoratori disabili il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

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

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecnico produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce di permessi legge 104/92 il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata 6 giorni prima della fruizione.

Il lavoratore ha la facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata su base di idonea documentazione comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

ART. 15 CLASSIFICAZIONE:

Modifiche/integrazioni limitate al soccorso stradale/infomobilità.

Livello B2 Parametro 168	<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, che possono anche implicare rapporti con clienti/fornitori.</p> <p>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale e Infomobilità</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 conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.</p> <p>Impiegato di banco junior, impiegato addetto alla check in cabin, sales e buyer (dopo 24 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato e di effettiva prestazione nel livello b3)</p> <p>Impiegato di concetto – specialist</p> <p>Esempi di attività: Carte di credito Autoparco Affari generali Controllo di gestione Budget e reporting Contabilità generale, fornitori/clienti</p>
---	---

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione
Operatore sistemi informatici
Call center senior
Logistica e gestione flotta
Servizio Clienti/ Customer service
Vendita a mezzo telefono/ Teleselling
Ordini e consegne flotta
Assicurazioni
Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
Gestione/sviluppo risorse umane
Amministrazione personale
Offerte/ Offers
Comunicazione e Marketing
Venditore
Segretaria di direzione
Networking informatico
Check in cabin
Impiegato di banco
Implant
Acquisti/ Buyer
Tesoreria e Banche
Qualità

Per il solo settore del soccorso stradale e Infomobilità

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

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

Authority di Area o Territoriale Junior

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

Profilo

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

Area Professionale/Aree di attività

Specialisti

Area Specialist

Coordinatore attività amministrative/operative/di business

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

<p>Livello B3 Parametro 161</p>	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.</p> <p><u>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale e Infomobilità</u></p> <p>Profilo Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o, capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia.</p> <p>Specialisti con particolare conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.</p> <p>Impiegato di banco junior, impiegato addetto alla check in cabin junior, sales junior e buyer junior</p> <p>Impiegato di concetto junior</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.</p> <p>Addetto alla vendita a mezzo telefono verso imprese e clienti privati</p> <p>Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi e per i Clienti in portafoglio e per i possibili Clienti assegnati.</p> <p><u>Esempi di attività:</u> Carte di credito All'autoparco Affari generali Pianificazione/controllo di gestione Contabilità generale, fornitori/clienti Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione Operatore sistemi informatici Call center junior Logistica e gestione flotta Servizio Clienti/ Customer service Vendita a mezzo telefono/ Teleselling Ordini e consegne flotta Assicurazioni Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line Formazione, selezione Amministrazione personale Offerte/ Offers Comunicazione e Marketing Vendite/ Sales Junior</p>
---	--

APD

A

BB

AA
4

CA

MA

AN

OP

AD

ALY

45

	<p>Acquisti /Buyer junior Segretaria Networking informatico Check in cabin Implant Qualità</p> <p><u>Per il solo settore del soccorso stradale e infomobilità</u></p> <p>Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/alla persona Junior ed infomobilità Junior: Lavoratore Team Leader che, anche avvalendosi di personale competenza professionale acquisita attraverso corsi di formazione specifica e/o rilevante esperienza, oltre allo svolgimento dei compiti ordinari previsti dal livello professionale inferiore, è in grado di operare autonomamente per la soluzione di problematiche di particolare complessità. Gestisce con adeguati margini di autonomia e discrezionalità le attività ed i progetti assegnati dal Responsabile di Centrale, effettuando il controllo ed il monitoraggio della Sala e dei livelli di servizio su tutti i prodotti gestiti dalla Centrale. Assicura il coordinamento dell'aggiornamento professionale e della formazione del personale, relativamente ai diversi prodotti della Centrale.</p>
	<p><u>Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico</u></p> <p>Profilo Lavoratori con specifiche competenze tecniche, amministrative ed operative che sono in grado di svolgere le mansioni assegnate con margini di autonomia operativa. Possono avere interfacce esterne all'azienda ed operano su sistemi tecnologici. Possono coordinare le attività operative di lavoratori di livello pari od inferiore.</p> <p>Area Professionale: Tecnico d'ufficio, Tecnico operativo, Capo Tecnico</p> <p><u>Altri settori</u></p> <p>Comandante motorista</p>
<p>Livello C1 Parametro 155</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><u>Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale e Infomobilità</u></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</p>

grd

A

grd

grd

grd

grd

grd

grd

grd

grd

grd

tecnico/operative.

Capo officina:

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

Operatore tecnico amministrativo addetto a:

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

Per il solo settore del soccorso stradale e infomobilità

Operatore esperto di centrale tecnica/ alla persona ed infomobilità:

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

L'accesso a tale profilo avviene a seguito di percorso formativo specifico e di una

	<p>valutazione da parte dell'Azienda secondo criteri oggettivi che saranno definiti sulla base di un esame congiunto da effettuare con le Rsa/rsu.</p> <p>In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori in qualità di Team Assistant. In tale caso, fermo restando l'inquadramento degli Operatori Esperti attualmente inseriti nel livello professionale C1, agli stessi, a livello aziendale, tenuto conto delle caratteristiche specifiche di profilo, sarà riconosciuta una indennità di funzione pari alla differenza tra il livello B3 ed il livello C1 fino alla eventuale maturazione dei requisiti professionali e delle esigenze organizzative per l'acquisizione del profilo di Team Leader di livello B3.</p> <p>Assistente di centro: Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore Soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia, il coordinamento delle operazioni di un gruppo di altri lavoratori.</p> <p><u>Per il solo settore Autosilos, Garage, Aree di Parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico</u></p>
	<p>Area professionale/aree di attività <u>Addetto tecnico amministrativo (Impiegati)</u> Lavoratori che svolgono, sulla base di specifiche direttive aziendali e/o procedure aziendali, attività di concetto di contenuta complessità amministrativa e/o tecnico operativa, funzionali all'esercizio. Svolgono compiti di concetto che possono anche implicare rapporti con clienti e fornitori, limitatamente alle mansioni svolte. Lavoratori che svolgono un coordinamento tecnico dei processi operativi e delle risorse connesse.</p> <p>Area Professionale/Aree di attività <u>Capo squadra, supervisore operativo, Addetto servizi di assistenza tecnico/operativa (Operaio)</u> Lavoratori che, in possesso di esperienze e capacità tecniche, svolgono mansioni funzionali alla continuità dell'esercizio come il supporto tecnico operativo dell'esercizio, dei referenti di territorio, dei manutentori, degli operatori, dei commerciali, dei clienti, limitatamente alle mansioni svolte. Forniscono supporto nelle attività di recupero dati e modulistica provenienti dai sistemi informativi e dal campo. Quando previsto coordinano le operazioni di un gruppo di lavoratori.</p> <p><u>Altri settori</u></p> <p>Ausiliare al traffico: Lavoratori che hanno acquisito la qualifica in conformità con l'articolo 17 della legge 127/1997.</p>
<p>Livello C2 Parametro 138</p>	<p><u>Declaratoria</u> Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti. Operai specializzati.</p>

ad

✓

SS

g

Car

Man

AN

ap

OK

30
45

Per i soli settori Autonoleggio e settore del Soccorso Stradale e Infomobilità

Profilo

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

Lavori operativi sulla base di procedure specifiche

Conducente di ambulanza a noleggio

Operaio capo squadra - operaio capo turno

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

Operaio specializzato officina

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

Conducente di autotreno e di autoarticolati

Per il solo settore del Soccorso Stradale e Infomobilità

operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona Junior

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

operatore infomobilità Junior

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

operatore soccorso

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

sp

TR

SP

	<p>meccanico collaudatore</p> <p>Impiegati esecutivi addetti a: Conducente di autotreno e di autoarticolati Operaio addetto al parcheggio e check in/check in man Addetto ai servizi di help desk Addetti ai servizi contabili/amministrativi Operai addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa Offers Operaio addetto inserimento e raccolta dati Operaio addetto servizi generali Addetto servizi telefonici e reception Addetto ai servizi postali e spedizione Addetto ai servizi di archivio e magazzino Addetto servizi multe</p> <p><u>Per il solo settore autosilos, garage, aree di parcheggio all'aperto ed ausiliari al traffico</u></p> <p><i>Profilo</i> Lavoratori che svolgono compiti di tipo operativo/esecutivo inerenti la continuità dell'esercizio, incluse quelle elementari di carattere tecnico-amministrativo sulla base di procedure aziendali e/o manuali d'uso. Operano anche attraverso l'utilizzo di supporti e di strumenti informatici. Su direttive ricevute, possono effettuare il controllo di regolarità di esecuzione delle operazioni assegnate a risorse di pari livello od inferiori.</p> <p>Area professionale/Aree di attività (impiegato) Addetto amministrativo</p> <p>area professionale/Aree di attività (operaio) Operatore specializzato, addetto di esercizio, addetto di assistenza tecnico/operativa</p>
--	---








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

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

Il confronto dovrà esperirsi entro il 30 giugno 2023.

NOTA A VERBALE:







Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE Marzo 2021	INDENNITA' DI CONTINGENZA	E.D.R. Protocollo Intesa 1992	E.A.R. CCNL 23/10/2019	AUMENTO SALARIALE TABELLARE A REGIME	AUMENTI MINIMI TABELLARI				NUOVI MINIMI TABELLARI			
							DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-24	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI set-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI set-23	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-24	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-24	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI set-24
D1	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,94	€ 52,90	€ 39,68	€ 1.835,57	€ 1.988,47	€ 2.028,15	€ 2.054,80		
D2	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,94	€ 52,90	€ 39,68	€ 1.935,57	€ 1.988,47	€ 2.028,15	€ 2.054,80		
A1	205	€ 1.882,66	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 171,94	€ 52,90	€ 39,68	€ 1.835,57	€ 1.988,47	€ 2.028,15	€ 2.054,80		
A2	183	€ 1.772,46	€ 527,49	€ 10,33	€ 22,11	€ 161,87	€ 49,81	€ 37,35	€ 1.822,27	€ 1.872,07	€ 1.909,43	€ 1.834,33		
B1	176	€ 1.616,34	€ 524,10	€ 10,33	€ 6,41	€ 147,81	€ 45,42	€ 34,06	€ 1.661,76	€ 1.707,16	€ 1.741,24	€ 1.763,95		
B2	168	€ 1.542,87	€ 522,46	€ 10,33	€ 3,52	€ 140,90	€ 43,35	€ 32,52	€ 1.586,22	€ 1.629,56	€ 1.662,09	€ 1.683,77		
B3	161	€ 1.478,58	€ 521,06	€ 10,33	€ 0,99	€ 135,03	€ 41,55	€ 31,16	€ 1.520,13	€ 1.561,80	€ 1.592,84	€ 1.613,61		
C1	155	€ 1.423,48	€ 520,75	€ 10,33	€ 27,45	€ 130,00	€ 40,00	€ 30,00	€ 1.463,48	€ 1.503,48	€ 1.533,48	€ 1.553,48		
C2	138	€ 1.267,35	€ 517,26	€ 10,33	€ 11,75	€ 115,74	€ 35,61	€ 26,71	€ 1.302,97	€ 1.338,56	€ 1.365,29	€ 1.383,10		
C3	128	€ 1.175,52	€ 515,67	€ 10,33	€ 17,68	€ 107,35	€ 33,03	€ 24,77	€ 1.208,55	€ 1.241,58	€ 1.268,36	€ 1.282,87		
C4	100	€ 918,37	€ 511,44	€ 10,33	€ 36,18	€ 83,87	€ 25,81	€ 19,35	€ 944,18	€ 969,99	€ 989,34	€ 1.002,24		













UNA TANTUM

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-23
Q1	205	€ 740,65
Q2	205	€ 740,65
A1	205	€ 740,65
A2	193	€ 697,29
B1	176	€ 635,87
B2	168	€ 606,97
B3	161	€ 581,68
C1	155	€ 560,00
C2	138	€ 498,58
C3	128	€ 462,45
C4	100	€ 361,29

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten symbol

Handwritten symbol

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten scribble

Handwritten signature

In relazione all'articolato riguardante il divisore giornaliero (art. 38 del ccnl) le Parti esperiranno, entro il 31 dicembre 2023, un confronto finalizzato a rendere la normativa coerente con l'articolato sull'orario di lavoro (art. 19 del ccnl).

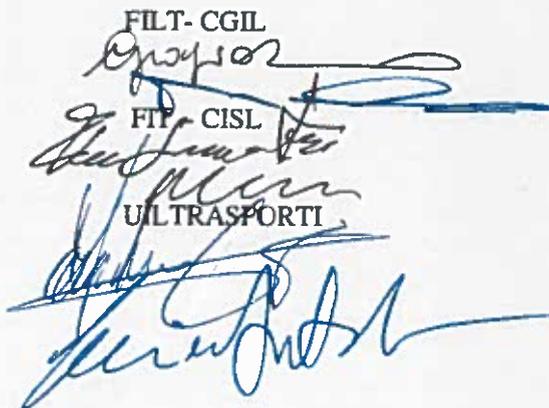
Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

ANIASA



Handwritten signatures of ANIASA representatives, including names like "Domenico" and "Alessandro".

FILT-CGIL

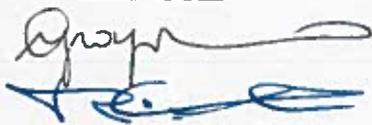


Handwritten signatures of representatives from FILT-CGIL, FIT-CISL, and ULTRASPORTI.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 31 gennaio p.v. a seguito delle consultazioni dei lavoratori/lavoratrici interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

FILT-CGIL



Handwritten signature of a representative from FILT-CGIL.

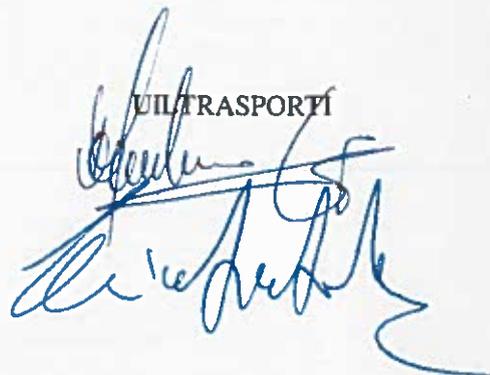
Prot n.

FIT-CISL



Handwritten signature of a representative from FIT-CISL.

ULTRASPORTI



Handwritten signature of a representative from ULTRASPORTI.