

## **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**per le imprese professionali di trasporto viaggiatori a capitale privato che esercitano la loro esclusiva, o prevalente, attività sul mercato liberalizzato dei servizi regolari di linea e di noleggio con autovetture**

(Decorrenza: 01/01/2021 - Scadenza: 31/12/2023)

### **Costituzione delle Parti**

L'anno 2021 - il giorno 22 del mese di Aprile in Roma tra:

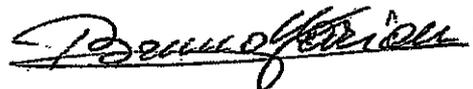
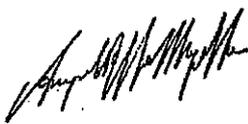
- **Sistema Trasporti** - Confederazione di Impresa, rappresentata dal Presidente Francesco Artusa;
- con l'assistenza della Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - **SISTEMA IMPRESA** - rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza;

e

- **La Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFISAL** - rappresentata dal Segretario Generale, Bruno Mariani e dal vice Segretario Generale Alfredo Mancini
- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - **CONFISAL** rappresentata dal segretario generale Prof. Angelo Raffaele Margiotta;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le imprese professionali di trasporto viaggiatori a capitale privato che esercitano la loro esclusiva, o prevalente, attività sul mercato liberalizzato dei servizi regolari di linea e di noleggio con autovetture, composto da 74 (settantaquattro) articoli.

Il deposito presso il CNEL e gli altri organi competenti, viene affidato di comune accordo a **SISTEMA IMPRESA**.



## Premessa

La complessità dei settori rappresentati dalle parti stipulanti, caratterizzata da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il c.c.n.l. che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

Per rendere la contrattazione collettiva più rispondente ai nuovi bisogni dei lavoratori e delle imprese e favorire l'obiettivo della crescita fondata sull'aumento della produttività, le parti stipulanti il presente c.c.n.l. concordano di regolare l'assetto della contrattazione collettiva secondo i termini e le procedure specificamente indicati dal presente contratto.

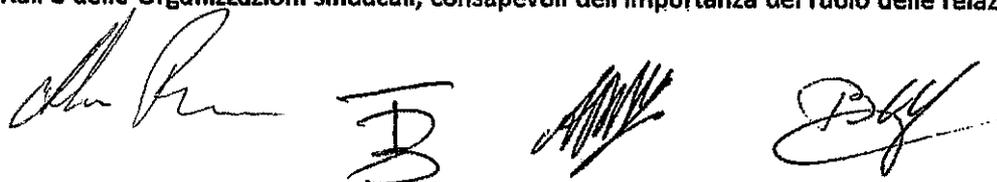
Le parti dunque convengono di dare un maggiore impulso alle relazioni sindacali e rafforzare i sistemi di informazione allo scopo di:

- migliorare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio automezzi e locazione automezzi;
- salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;
- sostenere lo sviluppo d'impresa, tramite il finanziamento di azioni formative su misura, integrate sia per i destinatari (imprenditori, collaboratori, lavoratori somministrati), sia per le risorse finanziarie;
- sostenere la permanenza ed il miglioramento delle lavoratrici e dei lavoratori minacciati dalle disparità, anche di genere, e a maggior rischio di esclusione dal mercato del lavoro (lavoratori anziani, basso livello di scolarità, lavoratori minacciati da processi di ristrutturazione del settore e/o aziendali);
- contribuire allo sviluppo delle risorse umane delle imprese interessate da interventi di innovazione organizzativa, di processo, di prodotto e/o da un processo di internazionalizzazione;
- innovare i sistemi di competenze e le prassi formative a livello settoriale e territoriale anche con attenzione a metodologie didattiche attive;
- favorire l'acquisizione di competenze necessarie all'imprenditorialità;
- valorizzare il sistema della bilateralità ex D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;
- migliorare i livelli di salubrità, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuovendo iniziative formative per i lavoratori e le imprese;
- valorizzare le competenze acquisite rispettando il modello di certificazione delle competenze al termine dei percorsi formativi, ai sensi della normativa vigente e del quadro di riferimento europeo.

La piena applicabilità del presente contratto da parte dei datori di lavoro è subordinata all'adesione all'Organizzazione datoriale Sistema Impresa firmataria il presente c.c.n.l..

Le parti sociali convengono che il presente c.c.n.l. deve essere considerato un complesso unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore. In quest'ottica le parti ribadiscono che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie.

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni



sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore stesso e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

A tal fine, le Organizzazioni firmatarie il presente c.c.n.l. esprimono l'intenzione di favorire corretti e proficui rapporti, attraverso l'approfondimento delle conoscenze dei problemi dei settori e dei comparti e la pratica realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali e di strumenti di gestione degli accordi, anche al fine di garantire il rispetto delle intese e, quindi, prevenire l'eventuale conflittualità tra le parti. Tale funzione è svolta anche attraverso la raccolta e lo studio di dati ed informazioni utili a conoscere preventivamente le occasioni di sviluppo, realizzare le condizioni per favorirlo, individuare eventuali punti di debolezza per verificarne le possibilità di superamento.

Le parti infine convengono di elaborare interventi congiunti nei confronti degli Organi governativi interessati, al fine di realizzare un quadro di riferimento economico ed istituzionale funzionale allo sviluppo del terziario e in particolare per porre in essere condizioni normative omogenee rispetto agli altri settori.

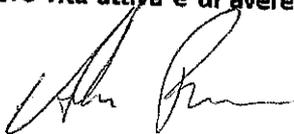
Le parti sociali convengono inoltre che l'intervento pubblico sul mercato del lavoro non possa limitarsi ad una mera politica di regolamentazione delle modalità di incontro tra domanda e offerta, ma debba promuovere e sostenere l'occupazione mediante l'interazione tra politiche attive finalizzate a stimolare e incrementare la domanda di lavoro per agevolare le assunzioni e politiche passive mirate ad alleviare la perdita di benessere connessa alla disoccupazione. Il potenziamento delle azioni di politica attiva del lavoro trova nei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua ex art. 118, L. n. 388/2000, importantissimi alleati per mezzo dei quali possono essere accolte le indicazioni dell'Unione europea che individua tra le azioni prioritarie delle politiche dell'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale del giovani, delle donne e degli adulti, per rendere più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In particolare, le parti sociali si danno atto che la formazione professionale costituisce, nella logica della qualificazione e riqualificazione anche in funzione di continuità di occasioni di impiego, il momento di raccordo tra l'istruzione e il lavoro, tra il diritto allo studio e il diritto al lavoro, tra il significato culturale e l'aspetto produttivistico dell'istruzione. In sintesi, la formazione professionale consente di adeguare la qualità dell'offerta di lavoro alle esigenze della domanda, sopperendo così alle carenze della normale dinamica del mercato. La formazione, intesa come "lifelong learning", viene pertanto interpretata come pratica sociale da generalizzare e come comportamento individuale da proporre soprattutto in una logica di qualificazione e riqualificazione professionale nonché attraverso l'integrazione di risorse pubbliche e private e il raccordo con iniziative formative regionali.

Come previsto dal legislatore, le parti, tra gli strumenti per combattere la disoccupazione e promuovere il lavoro "regolare" individuano incentivi, anche sotto forma di sostegno diretto al reddito (tramite finanziamenti, misure creditizie, ecc.) anche per il tramite dell'Ente bilaterale al fine di promuovere le assunzioni e l'emersione del sommerso e sviluppare l'iniziativa imprenditoriale degli stessi autori in forma autonoma (autoimprenditorialità) e associata.

Il legislatore e le parti sociali hanno individuato nella contrattazione collettiva nazionale o aziendale un possibile percorso di soluzione della crisi produttiva ed occupazionale, affidando a contraenti particolarmente qualificati, perché rappresentativi degli interessi delle categorie interessate, la facoltà di porre in essere accordi negoziali idonei a regolamentare i rapporti di lavoro in modo più aderente alle esigenze del mercato. Pertanto le parti sostengono la contrattazione collettiva di prossimità considerata come un utile strumento di flessibilizzazione del mercato del lavoro che consentirebbe di renderlo più "reattivo" rispetto alle esigenze che la moderna economia globalizzata impone.

La "flexicurity" (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido



cambiamento. La "flexicurity" vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i datori di lavoro a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea, quindi, una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli insider e degli outsider) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;

II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;

III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;

IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'ampia copertura delle prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come, per esempio, la cura dei figli.

#### **Articolo 1 Campo di applicazione**

Il presente C.C.N.L. si applica alle imprese professionali di trasporto viaggiatori a capitale privato che esercitano la loro esclusiva, o prevalente, attività sul mercato liberalizzato dei servizi regolari di linea e di noleggio con autovetture.

#### **Articolo 2 Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorre dal 01/01/2021 e scadrà il 31/12/2023 sia per la parte normativa che per quella economica.

### **CAPITOLO I SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

#### **Articolo 3 Livello Nazionale**

Procedure per il rinnovo

Il C.C.N.L. avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo del C.C.N.L. sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità sopra indicate, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 6 (sei) mesi dalla scadenza del presente C.C.N.L., sarà erogata un'indennità pari al 50% del tasso di inflazione applicato al minimo tabellare.

Essendo l'indennità di vacanza contrattuale un elemento provvisorio della retribuzione, la stessa cesserà di essere erogata dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del C.C.N.L.

#### **Articolo 4** **Secondo livello di contrattazione**

##### **Premessa**

Le parti sociali rilevano come i mercati siano caratterizzati sempre più da esigenze in continua evoluzione ed in particolare il settore degli NCC è per sua stessa natura caratterizzato da attività spesso difficilmente programmabili e la cui organizzazione richiede l'impiego di risorse adattabili alle mutevoli esigenze. Le parti riconoscono la necessità di strumenti contrattuali flessibili che si adattino alle singole realtà disciplinate dal presente C.C.N.L. e, allo scopo, le parti auspicano lo sviluppo della contrattazione aziendale in tutte le realtà ove essa sia possibile.

Le parti concordano di prevedere che la contrattazione di II livello può essere alternativamente di tipo territoriale, aziendale o particolari contesti individuati concordemente dalle parti sociali.

La previsione collettiva ha comunque carattere sussidiario rispetto alla contrattazione aziendale e, pertanto, sarà da essa sostituita nelle singole disposizioni definite. Le parti riconoscono la fondamentale importanza della gestione locale di una parte degli aspetti contrattuali e concordano sulla possibilità che la contrattazione aziendale, tra fonti collettive dello stesso livello e secondo il criterio della successione temporale possa, fatti salvi i diritti acquisiti dei lavoratori, portare anche a deroghe peggiorative rispetto a particolari istituti definiti dal presente C.C.N.L.

L'accordo regionale/provinciale od aziendale ha la durata del contratto nazionale.

Le clausole degli accordi locali difformi rispetto alla regolamentazione nazionale non hanno efficacia.

La titolarità della contrattazione aziendale è delle RSA, coadiuvate dalle OOSS Territoriali che vengono definite successivamente RST (Rappresentanze Sindacali Territoriali)

##### **Contenuti**

1. La contrattazione collettiva di II livello riguarda materie ed istituti stabiliti dalla legge e dal presente C.C.N.L., diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri della contrattazione nazionale.

2. Ad essa è demandata la disciplina delle seguenti materie specificatamente individuate:

a) forme di flessibilità, orari plurisettemanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro, differenti rispetto a quanto previsto dal presente c.c.n.l.;

b) premi di produzione per i lavoratori, determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, ecc.);



c) qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;

d) ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione;

e) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze aziendali;

f) ampliamento della banca ore gestita della stessa;

g) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo FORMAZIENDA;

h) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;

i) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;

l) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;

n) pari opportunità;

o) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;

p) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;

q) possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi;

r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, del presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalle parti mediante la sigla di assistenza.

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

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

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

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

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

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla vigente normativa di legge.

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

Elemento di Garanzia Retributiva



Ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal C.C.N.L., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a euro 400 lordi, da corrispondere entro il 31 Maggio di ogni anno successivo.

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

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

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

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

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

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

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

## **Articolo 5**

### **Diritti di informazione e consultazione**

#### **Procedure e diritti di informazione e consultazione**

- 1) Le parti ritengono che l'informazione e consultazione attraverso la comunicazione e condivisione delle informazioni ha lo scopo di valorizzare le attività migliorando la competitività delle aziende, difendendo l'occupazione e valorizzando le risorse umane quale fattore strategico di sviluppo.

#### **Informazione Nazionale**

- 2) Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.
- 3) La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso l'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
- 4) Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

- 5) La Commissione di Mercato del Lavoro si riunisce ordinariamente con cadenza almeno annuale e straordinariamente ogni volta che le Organizzazioni sindacali o le Associazioni Imprenditoriali ne facciano motivata richiesta.

#### **Informazione Territoriale/Aziendale**

- 6) A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:
- a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
  - b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
  - c) le necessità formative;
  - d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
  - e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
  - f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
  - g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
  - h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
  - i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
  - j) il superamento delle barriere architettoniche;
  - k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
  - l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.
- 7) Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.
- 8) I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- 9) Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.
- 10) Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso l' dell'E.BI.TE.N., che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.
- 11) La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

#### **Articolo 6 Diritti e Prerogative Sindacali**

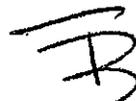
Rappresentanze Sindacali



- 1) Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:
  - di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
  - di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;
- 2) L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.
- 3) Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.
- 4) I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale; in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.
- 5) Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
- 6) Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.
- 7) Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

#### **Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)**

- 8) I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:
  - a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
  - b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
  - c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.
- 9) Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.
- 10) Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.



- 11) Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.
- 12) Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.
- 13) Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.
- 14) Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.
- 15) Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.
- 16) All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)**

- 17) Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
- 18) Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

#### **Assemblea**

- 19) Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro qualora disponibile con caratteristiche idoneità; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.
- 20) A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.



- 21) Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.
- 22) Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

#### Referendum

- 23) Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.
- 24) I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.
- 25) Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

#### Articolo 7

##### Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.

La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. n. 81 del 9.4.2008) e s.m.i., e dall'Accordo Interconfederale siglato tra le Parti in data 18/11/2015.

Al fine di garantire la tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti da aziende con meno di 15 dipendenti, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente C.C.N.L. per delega dei lavoratori iscritti nomineranno un rappresentante di lavoro alla sicurezza territoriale.

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è di 3 anni.

Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.

I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

- del primo ingresso nel settore;
- del cambiamento di mansione;
- dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, nuove sostanze e preparati pericolosi;
- l'R.L.S. neo eletto dovrà partecipare ad un corso di partecipazione fornito dall'Ente bilaterale.

#### Articolo 8

##### Procedure e Sedi di composizione delle controversie

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 55 e 56 del presente C.C.N.L. - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.



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

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

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

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

La competente direzione entro 10 giorni dalla data di ricevimento della domanda fissa un incontro con il lavoratore e le RSA/RST interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

#### Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

#### Livello nazionale

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

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

#### Conciliazione delle vertenze individuali in sede sindacale

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

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

### Articolo 9 Sistema della bilateralità

Il sistema della bilateralità è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che



contrattuali, l'Ente bilaterale nazionale E.BI.TE.N. e gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio, il fondo FORMAZIENDA dedicato alla formazione continua e il Fondo per l'assistenza sanitaria denominato F.A.S.S..

Le Parti concordano che gli strumenti della bilateralità sopra menzionati, in base all'“Accordo Interconfederale per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali” del 28 maggio 2014, devono essere considerati sempre su una dimensione interconfederale e, pertanto, vengono individuati all'interno del presente C.C.N.L. in virtù della regolare adesione delle Federazioni alle Confederazioni Sistema Impresa e Confsal.

Gli strumenti bilaterali di derivazione contrattuale devono garantire la giusta rappresentanza bilaterale e paritetica alle organizzazioni aderenti alle Confederazioni in organismi (commissioni, comitati etc.) che si interfacciano con l'organo di governo degli stessi strumenti bilaterali; resta inteso che tale garanzia è riservata alle parti sociali che sottoscrivono per discussione il contratto collettivo nazionale del lavoro.

Le parti riconfermano l'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e concordano sull'opportunità di diffonderne la conoscenza e promuoverne lo sviluppo.

Le parti, inoltre, concordano che quanto disciplinato dal presente titolo rappresenta parte integrante del trattamento economico-normativo previsto nel presente C.C.N.L. e che, pertanto, deve essere applicato da tutte le imprese, anche non aderenti al sistema associativo di settore, secondo le singole disposizioni dei successivi articoli.

#### **Articolo 10**

##### **Ente bilaterale Nazionale del Terziario in sigla E.BI.TE.N.**

L'E.BI.TE.N., entro la capienza finanziaria disponibile, ha i seguenti scopi (a titolo esemplificativo e non esaustivo):

- a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali competenti per territorio (regionale/provinciale) e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali competenti per territorio, dando i relativi visti di congruità;
- c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- d) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le Istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;
- e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
- f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
- g) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;
- h) esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e smi;
- i) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo FORMAZIENDA;



l) seguire lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;

m) ricevere dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi;

n) promuovere lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;

o) promuovere l'attivazione di sportelli di assistenza ai lavoratori per i servizi di previdenza e sanità integrativa;

p) promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;

q) valorizzare in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del settore e delle relative esperienze bilaterali;

r) individuare e adottare iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'E.BI.TE.N. stesso e effettuare una valutazione in merito alla possibile razionalizzazione degli Enti bilaterali, finalizzata al miglioramento dei compiti ad essi affidati dalla contrattazione;

s) attuare gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'E.BI.TE.N.

Le parti sociali potranno richiedere all'E.BI.TE.N, entro la capienza finanziaria disponibile, attività aderenti alle seguenti funzioni:

- svolgere le attività di conciliazione e certificazione di cui agli artt. 410 e seguenti del Codice di procedura civile e dell'art 76 del D.Lgs. 276/2003, in funzione sussidiaria ove non siano ancora stati costituiti gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio;

- esame delle problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività formative e/o lavori non tradizionalmente femminili;

- esame delle richieste relative al riconoscimento delle prestazioni a sostegno della maternità;

- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;

- formulare proposte di modelli di formazione in materia di sicurezza per i lavoratori dipendenti;

- elaborare materiali informativi e formativi idonei al lavoro nel settore terziario;

- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore, anche in relazione a quanto previsto per la documentazione sanitaria di cui all'articolo 12, comma 8 del presente contratto;

- esperire l'obbligo di collaborazione ex. art. 37, comma 12, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni;

- costituire al proprio interno commissioni paritetiche che attuino, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, studi relativi alla classificazione del personale, all'evoluzione della normativa in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- designare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale in sigla R.L.S.T. secondo i criteri previsti dall'Accordo Interconfederale nazionale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e

sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008)" siglato il 28 febbraio 2012 e dall'"Accordo interconfederale integrativo dell'accordo interconfederale sul Rappresentante dei lavoratori territoriale (R.L.S.T.) per la salute e sicurezza in ambito lavorativo (ex art. 48, D.Lgs. n. 81/2008) del 28 febbraio 2012" siglato il 3 aprile 2012;

- promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- dare assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- trasmettere al Comitato di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta;
- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;
- svolgere, sentite le parti sociali, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA, ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68 della legge n. 92/2012) e meglio delineati nel D.Lgs. n. 13/2013. A tal proposito tra i vari strumenti che l'E.BI.TE.N. e il Fondo FORMAZIENDA hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della legge Biagi con il decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana).
- svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito dagli accordi collettivi.

L'E.BI.TE.N. provvederà a formulare lo schema di regolamento per gli Enti bilaterali competenti per territorio.

Le parti concordano di recepire le disposizioni contenute nel "Protocollo d'intesa per l'estensione dell'operatività e della platea dei beneficiari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità" siglato dalle parti sociali in data 15 luglio 2014 e gli atti conseguenti deliberati dagli Organi statuari dell'E.BI.TE.N.

Le parti concordano di attribuire all'E.BI.TE.N. le funzioni di coordinamento con riguardo alle integrazioni/modifiche da apportare ai testi dei contratti collettivi già sottoscritti nonché con riguardo al deposito degli stessi presso gli Enti competenti.

**E.BI.TE.N. competenti per territorio**

L'E.BI.TE.N. si articola in sedi regionali e provinciali. Il funzionamento delle sedi territoriali nonché le attività e i servizi da esse posti in essere nei territori di competenza vengono disciplinati in apposito regolamento deliberato dal Comitato esecutivo dell'E.BI.TE.N.

**Finanziamento dell'E.BI.TE.N.**

Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore per 14 mensilità.

La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento delle relative attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente comma.

Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere mensilmente a ciascun lavoratore un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 30,00.= lordi per 14 mensilità.

Il versamento del contributo ha cadenza mensile e avviene tramite modello di pagamento unificato F24.

Per aderire all'E.BI.TE.N., in sede di compilazione del modello di pagamento F24, è necessario riportare mensilmente la causale ENBI nella Sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della Sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

In linea con quanto previsto dall'accordo interconfederale sopra richiamato l'E.BI.TE.N. può essere alimentato anche da ulteriori versamenti:

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'accordo;
- ogni altro versamento disposto dalle parti sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;
- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'accordo.

Tali ulteriori versamenti possono essere effettuati attraverso bonifico bancario c/o:

Banca di Piacenza Via Armando Diaz, 3 - 26013 Crema (CR), IBAN: IT24W0515656840CC0490007043  
Intestatario: ENTE BILATERALE NAZIONALE DEL TERZIARIO in sigla E.BI.TE.N., via Olivetti n. 17, 26013 Crema (CR) - Causale: "Contributo per il finanziamento dell'E.BI.TE.N. previsto dall'art. 8 dello Statuto vigente.

Il contributo di solidarietà INPS del 10% ex L. n. 166/1991 si applica sullo 0,25% a carico del datore di lavoro previsto per il finanziamento di azioni in materia di welfare e sostegno al reddito interno al "Fondo sviluppo bilateralità istituito presso l'E.BI.TE.N."

#### Articolo 11

##### Fondo di assistenza sanitaria - F.A.S.S.

Le parti sociali hanno provveduto ad istituire un Fondo di assistenza sanitaria (F.A.S.S.), che risponda ai requisiti previsti dal D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314 e successive modifiche ed integrazioni.

A decorrere dalla data del presente contratto, sono obbligatoriamente iscritti al F.A.S.S. tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato con contratto a tempo pieno o a tempo parziale, compresi gli apprendisti ed i quadri, delle aziende che applicano il presente C.C.N.L.

Per il finanziamento del Fondo è dovuto allo stesso, che è tenuto a curarne la riscossione come da proprio regolamento, un contributo obbligatorio pari a 12 euro mensili per ciascun iscritto, di cui 10 euro a carico dell'azienda e 2 euro a carico del lavoratore. Il contributo è dovuto nella stessa misura per il personale assunto a tempo pieno e per il personale assunto a tempo parziale.

Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data del presente contratto, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui

all'art. 38 (retribuzione). L'azienda che omette il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i lavoratori delle perdite delle relative prestazioni sanitarie. La corresponsione di indennità sostitutiva non la esonera dell'obbligo di garantire al dipendente le prestazioni sanitarie.

E' inoltre dovuta al Fondo una quota "una tantum" a carico azienda, esclusivamente dalle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

#### *Assistenza sanitaria integrativa a favore dei quadri*

Per i dipendenti con la qualifica di quadro, compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, il versamento al F.A.S.S. è dovuto nelle seguenti misure: contributo obbligatorio annuo pari a euro 406,00, di cui euro 350,00 a carico del datore di lavoro ed euro 56,00 a carico del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri.

I contributi sono dovuti nella misura intera anche per i dipendenti quadri con rapporto di lavoro part-time.

Limitatamente al primo anno il contributo annuale deve essere versato interamente per la parte di competenza del dipendente (€ 56,00), mentre è frazionabile quella a carico dell'azienda (€ 350,00).

All'atto dell'iscrizione è inoltre dovuta dall'azienda una quota costitutiva "una tantum", non frazionabile, pari ad € 340,00 per ciascun quadro non precedentemente iscritto al F.A.S.S. per la medesima categoria.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi del contributo per la promozione, la diffusione e il consolidamento dell'assistenza sanitaria di categoria.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'art. 38 (retribuzione) alternativa all'erogazione di cui al punto precedente l'azienda è tenuta ad assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal F.A.S.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore, previo parere vincolante dei soci costituenti, a parità di contribuzione.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti, in una logica di valorizzazione dell'Assistenza sanitaria integrativa, dichiarano la possibilità, qualora nei futuri rinnovi si rendesse necessario di aumentare la quota definita, di valutare per tali eventuali incrementi ripartizioni diverse.

#### **Dichiarazione a verbale**

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente C.C.N.L. si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente articolo per il finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria (F.A.S.S.). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro mensili e la quota "una tantum" di 30 euro, nonché il contributo di 350 euro annui e 340 euro "una tantum" per i quadri, sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L.



**Articolo 12**  
**Commissione Nazionale per la formazione professionale**

Le parti considerano la formazione professionale continua un valore condiviso e convengono che la stessa rappresenta uno strumento di rilevante importanza per la valorizzazione delle persone e per l'incremento della competitività dell'impresa.

A tal fine le parti si impegnano a costituire una Commissione nazionale per la formazione professionale con lo scopo di intraprendere azioni di sistema, in collaborazione con FORMAZIENDA, per l'individuazione delle esigenze formative nel settore di cui al presente CCNL e promuovere le relative azioni formative.

**Articolo 13**  
**Previdenza complementare - Contribuzione**

Le parti si impegnano a verificare le condizioni per la costituzione di un fondo di Previdenza Complementare.

**CAPITOLO II**  
**DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

**Articolo 14**  
**Assunzione**

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni più significative cui deve attendere in base all'articolo 15;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5) sede ed orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) scheda anagrafica professionale;
- 3) eventuali certificati o titoli comprovanti formazioni professionali, studi, abilitazioni conseguite ovvero attestanti precedenti occupazioni;
- 4) codice fiscale;
- 5) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

**Articolo 15**  
**Classificazione**

Sistema classificatorio

Le parti convengono nella definizione di un unico sistema di classificazione del personale mediante l'individuazione dei profili professionali e delle declaratorie, come di seguito indicato.



## Quadri

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13.5.1985, n. 190, così come integrato dalla legge 2.4.1986, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi, nell'ambito del livello A1, che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità. Fermo restando la normativa contrattuale prevista per la categoria impiegati, si conviene quanto segue:

### Informazione

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

### Formazione

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

### Passaggio temporaneo di mansioni

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

### Responsabilità civile e/o penale

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

### Brevetti

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

### Indennità di funzione

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

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

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



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

### Inquadramento dei lavoratori

#### Quadro

##### Declaratoria

La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13.5.1985, n. 190).

##### Profilo

Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:

##### Livello Q1

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

##### Livello Q2

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.

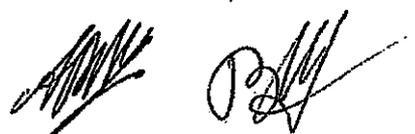
Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

##### Livello A1

##### Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative contenute di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali. Svolgono funzioni di supervisione e coordinamento di uno o più processi/progetti/servizi, anche controllando e coordinando il lavoro di risorse assegnate gerarchicamente o funzionalmente

##### Profilo



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

Responsabile di Unità Operative

Responsabile di Unità Organizzative

Specialist Professional

Livello A2

Declaratoria

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

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

Profilo

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

Responsabile di unità operativa ovvero:

Station manager

Branch manager /Responsabile di Reparto

Capo ufficio

Responsabile di unità organizzativa di servizio e supporto al business

Esempi di attività

Gestione e sviluppo risorse umane

Controllo di gestione

Budget e reporting

Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta

Credit collection/Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Sistemi informativi

Call center

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/ Customer service



**Teleselling**

**Ordini e consegne flotta**

**Assicurazioni**

**Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line**

**Comunicazione e Marketing**

**Networking informatico**

**Specialist senior**

**Assistente area manager**

**Specialista di marketing**

**rivendita auto/ Senior car sales**

**Ispettore tecnico flotta**

**Analista Tariffe/ Pricing analyst**

**Supervisor "Car control"**

**Specialista controllo di gestione**

**Key account**

**Funzionario commerciale executive**

**Formazione, selezione**

**Amministrazione personale**

**Web specialist**

**Software applicativo/rete, analista programmatore**

**Acquisti/Buyer**

**Tesoreria e Banche**

**Qualità**

**Livello B1**

**Declaratoria**

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

**Profilo**

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



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

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

**Capo turno - Coordinatore di lavoratori amministrativi o di Impiegati di banco**

**Impiegato di concetto senior - Senior specialist**

**Capo officina locazione automezzi**

**Responsabile di unità organizzativa e progetti speciali di infomobilità**

**Esempi di attività:**

**Controllo di gestione**

**Reporting e budgeting**

**Contabilità generale, fornitori/clienti**

**Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione**

**Operatore sistemi informatici**

**Logistica e gestione flotta**

**Servizio Clienti/ Customer service**

**Vendita a mezzo telefono/ Teleselling**

**Ordini e consegne flotta**

**Assicurazioni**

**Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line**

**Gestione/sviluppo risorse umane**

**Amministrazione personale**

**Comunicazione e Marketing**

**Venditore e car sales/ rivendita auto**

**Segretaria di direzione**

**Networking informatico**

**Controller rete assistenza**

**Sviluppatore Rete informatica/ Web**

**Acquisti/ Buyer**

**Tesoreria e Banche**

**Qualità**



**Analista programmatore**

**Livello B2**

**Declaratoria**

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

**Profilo**

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

Specialisti con particolare conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.

Impiegato di banco junior, impiegato adetto alla check in cabin , sales e buyer (dopo 24 mesi dall'assunzione a tempo indeterminato e di effettiva prestazione nel livello B3)

Impiegato di concetto - Specialist

Esempi di attività:

Carte di credito

Autoparco

Affari generali

Controllo di gestione

Budget e reporting

Contabilità generale, fornitori/clienti

Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione

Operatore sistemi informatici

Call center senior

Logistica e gestione flotta

Servizio Clienti/Customer service

Vendita a mezzo telefono/ Teleselling

Ordini e consegne flotta

Assicurazioni

Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line

Gestione/sviluppo risorse umane

Amministrazione personale

Offerte/ Offers



**Comunicazione e Marketing**

**Venditore**

**Segretaria di direzione**

**Networking informatico**

**Check in cabin**

**Impiegato di banco**

**Implant**

**Acquisti/ Buyer**

**Tesoreria e Banche**

**Qualità**

**Livello B3**

**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.**

**Profilo**

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

**Specialisti con particolare conoscenza specifica per un determinato flusso aziendale.**

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

**Impiegato di concetto junior**

**Promotore servizi turistici**

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

**Addetto alla vendita a mezzo telefono verso imprese e clienti privati**

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

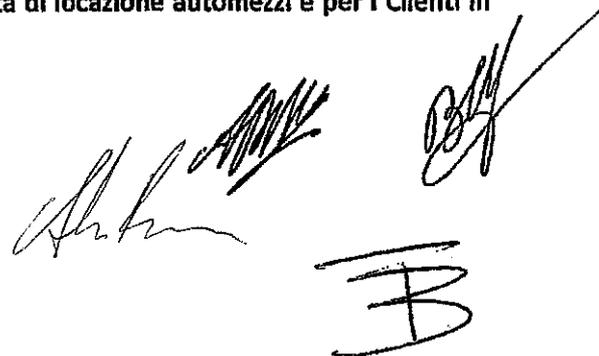
**Comandante motorista**

**Esempi di attività:**

**Carte di credito**

**All'autoparco**

**Affari generali**

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a smaller signature on the right, and a stylized 'E' or 'B' at the bottom right.

**Pianificazione/controllo di gestione**

**Contabilità generale, fornitori/clienti**

**Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione**

**Operatore sistemi informatici**

**Call center junior**

**Logistica e gestione flotta**

**Servizio Clienti/ Customer service**

**Vendita a mezzo telefono/ Teleselling**

**Ordini e consegne flotta**

**Assicurazioni**

**Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line**

**Formazione, selezione**

**Amministrazione personale**

**Offerte/ Offers**

**Comunicazione e Marketing**

**Vendite/ Sales Junior**

**Acquisti /Buyer junior**

**Segretaria**

**Networking informatico**

**(Check in cabin)**

**Implant**

**Livello C1**

**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.**

**Profilo**

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

**Capo officina**

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



**Operatore tecnico amministrativo addetto a:**

**Carte di credito**

**All'autoparco**

**Affari generali**

**Controllo di gestione**

**Contabilità generale, fornitori/clienti**

**Credit collection/ Recupero crediti, controllo del credito, fatturazione**

**Operatore sistemi informatici**

**Call center**

**Logistica e gestione flotta**

**Servizio Clienti/ Customer service**

**Vendita a mezzo telefono/ Teleselling**

**Ordini e consegne flotta**

**Gestione sinistri assicurativi**

**Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line**

**Formazione, selezione**

**Amministrazione personale**

**Offerte**

**Comunicazione e Marketing**

**Segreteria**

**Budget e Reporting**

**Tesoreria e Banche**

**Assicurazioni**

**Help desk operativo/informatico**

**Qualità**

**Supporto alle vendite/ Sales support**

**Promozione servizi turistici**

**Prenotazioni**

**Addetto servizi multe**

**Auto in sostituzione/ "Replacement"**



## **Livello C2**

### **Declaratoria**

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

### **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.

## **Livello C3**

### **Declaratoria**



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



### **Profilo**

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

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

Autista di autovettura (autista NCC)

Archivista



Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.

Addetto alla manutenzione

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

operaio qualificato di officina

addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi

piazzalista

Addetto soccorso

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

Addetto alle informazioni al traffico

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

Livello C4

Declaratoria

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

Profilo

Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo, alla custodia di strutture e di mezzi.

Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti

Guardiano e addetto alla custodia

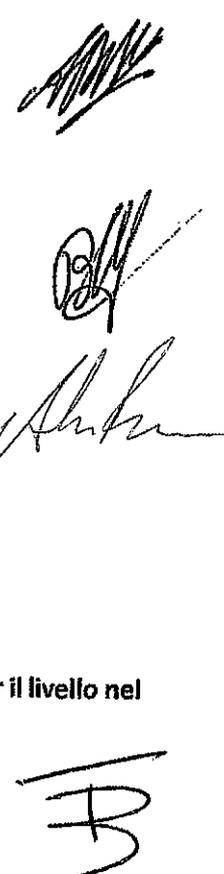
Addetto alle pulizie

#### Articolo 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	45 giorni

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 protazioni 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 rétribuzione 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.

#### **Articolo 17**

#### **Passaggio di mansioni e di livello**

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

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

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

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

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



**Articolo 18**  
**Passaggio da operaio a impiegato**

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

**Articolo 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 è la seguente:

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

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

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

Per le aziende esercenti locazione automezzi, il prolungamento orario dalla 40<sup>a</sup> alla 48<sup>a</sup> 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 - Settore noleggio auto senza autista.**

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

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

non e 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/RST 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, viene concordata tra le parti una riduzione dell'orario di lavoro di 56 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

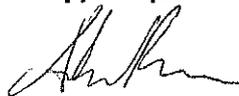
In caso di assunzione, cessazione, assenze non retribuite con diritto alla conservazione del posto, la predetta riduzione annua avverrà in correlazione ai mesi di servizio, considerando mese intero le frazioni di mese ed assorbendo tutte le eventuali riduzioni già concesse a qualsiasi titolo a livello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

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.

#### Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di nono e decimo livello. La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.



#### Articolo 20

#### Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista



I provvedimenti di variazione temporanea del posto abituale di lavoro potranno essere effettuati per ragioni

tecnico-produttive ed organizzative con una durata non superiore complessivamente a 45 giornate di effettiva prestazione nell'anno.

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

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

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

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

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

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

Per il raggiungimento del nuovo posto di lavoro le aziende provvederanno a rimborsare previa autorizzazione le spese di viaggio con mezzi pubblici ai lavoratori posti in mobilità o l'utilizzo del mezzo di proprietà del lavoratore, rimborsando le spese di locomozione nella misura prevista dalle tabelle 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 euro 0,77 giornaliera in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

#### Articolo 21

#### Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

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

È considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 24 alle 6.

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

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

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

1) lavoro straordinario diurno feriale 25%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Articolo 22 Indennità di trasferta



Il personale comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla retribuzione globale giornaliera, ha diritto al seguente trattamento:

1. Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale avrà diritto ad una indennità di trasferta nella misura di:

- a) territorio nazionale per il pernottamento: euro 23,09 per ogni pasto: euro 11,16;
- b) territorio estero per il pernottamento: euro 29,95 per ogni pasto: euro 15,44.



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

a) in territorio nazionale:

- euro 3,27 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;
- euro 5,05 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;
- euro 6,24 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore;



b) in territorio estero:



- euro 3,86 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;
- euro 5,64 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;
- euro 6,83 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.

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

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

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

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

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

b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

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

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

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

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

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

Restano fatte salve condizioni di miglior favore a livello aziendale.

### **Articolo 23 Riposo giornaliero e riposo settimanale**

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

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

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

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

Nel caso invece di spostamento per esigenze di servizio del riposo compensativo in altro giorno che coincida

con una delle festività infrasettimanali come innanzi, il lavoratore avrà diritto, in aggiunta al normale trattamento mensile, ad una quota giornaliera di retribuzione globale.

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

#### **Articolo 24** **Orario di lavoro - Banca Ore**

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

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

#### **Articolo 25** **Festività**

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

di riposo settimanale di cui all'articolo 19:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania ( 6 gennaio)
- 3) Lunedì dell'Angelo
- 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
- 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione (15 Agosto)
- 8) Ognissanti (1° Novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
- 10) Santo Natale (25 Dicembre)
- 11) Santo Stefano (26 Dicembre)
- 12) Festività del Santo Patrono
- 13) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno, per il Comune di Roma)

Per le festività su indicate, trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3.12.1954.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno



nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (art. 21).

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

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

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

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

Festività abolite (L. 5.3.1977 n. 54 e D.P.R. 28.12.1985 n. 792).

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

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

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

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

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

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

#### Articolo 26 Ferie

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

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.

La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali, in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Articolo 27**

##### **Albo nazionale delle imprese**

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

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

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

#### **Articolo 28**

##### **Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

Le disposizioni del presente C.C.N.L. e dei relativi allegati nell'ambito di ciascun istituto, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

### CAPITOLO III

#### MERCATO DEL LAVORO PREMESSA

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

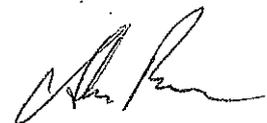
Le Parti, con la sottoscrizione del presente accordo, si prefiggono l'obiettivo di promuovere e potenziare le occasioni di impiego con il ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze delle imprese e dei lavoratori.

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

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

Il presente contratto regola i seguenti istituti:

- Contratti a termine – lavoro stagionale
- Lavoro a tempo parziale
- Lavoro somministrato a tempo determinato
- Lavoro intermittente
- Apprendistato professionalizzante
- Telelavoro e lavoro agile (smart working)
- Tirocinio formativo (stage)



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

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

#### Articolo 29

##### Contratti a termine – lavoro stagionale

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una



tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dal D.Lgs 81/2015, come modificato dal D.L. 12.7.2018 n. 87 convertito dalla L. 9.8.2018 n. 96 e dalle norme del presente contratto.

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

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

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

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

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

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

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

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali, se costituite, ai sensi dell'art. 6 del vigente C.C.N.L., su richiesta delle stesse ed, in ogni caso, con cadenza semestrale.

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

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

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

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



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

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D.L. 12.7.2018, n. 87 convertito dalla L. 9.8.2018, n. 96.

#### Contratto Stagionale

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

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

#### Diritti di precedenza.

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

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

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

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

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

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

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dai commi 2 e 3 del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'Ente Bilaterale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

#### Articolo 30 Lavoro a Tempo Parziale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il diritto alla trasformazione e/o "ritrasformazione" spetta per legge a tutti quei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico/degenerati ve ingravescenti, per i quali residui una ridotta

capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente.

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

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

In caso le aziende decidano di procedere ad assunzioni a tempo parziale dovranno darne tempestiva comunicazione scritta alle R.S.A.

e nei luoghi di lavoro accessibili a tutti e prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei propri dipendenti.

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

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

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

La retribuzione oraria è quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 38 del vigente C.C.N.L..

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

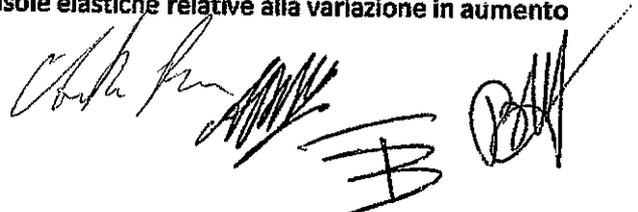
**Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, ha diritto al consolidamento totale o parziale della prestazione supplementare continuativa nell'orario base individuale.**

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

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

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

**Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle R.S.A., nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento**



della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

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

potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità temporale della collocazione della prestazione lavorativa. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 5 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 15% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali legali, indiretti e differiti compreso il T.F.R..

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

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

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'articolo 58 del vigente C.C.N.L. verrà proporzionalmente ridotto.

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

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



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

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

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

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

#### Articolo 31

#### Lavoro somministrato a tempo determinato

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

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

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

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

È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della legge 23.7.1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del Regolamento (U.E.) n. 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014, come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali.

Il contratto di somministrazione non può durare più di 24 mesi e prevede una durata non superiore ai 12 mesi per essere acausale. Dopo i primi 12 mesi il contratto deve recare le causali che sono solo quelle previste dall'art. 19 del Decreto Legislativo 81/2015.

La proroga della missione, con il limite massimo di 4, può sfiorare i 12 mesi solo in presenza delle causali previste dall'art. 19 del Decreto Legislativo 81/2015.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui

al D.Lgs. 09/04/2008, n. 81 e sue successive modifiche, e all'Accordo Interconfederale del 22.6.1995.

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle R.S.A., se costituite, ai sensi dell'art. 6 del vigente C.C.N.L..

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.A., in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderente alle Associazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

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

### **Articolo 32 Lavoro intermittente**

Le Parti sottoscrittrici del presente contratto prendono atto con preoccupazione delle recenti interpretazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riprese dalla Circolare n.1 del 08/02/2021 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, secondo le quali il punto 8 della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 debba interpretarsi in modo restrittivo, con conseguente possibilità di far ricorso al lavoro intermittente, all'interno della categoria del personale addetto al trasporto di persone e di merci, solo per gli addetti ai lavori di carico e scarico.

Per quanto sopra le Parti, ferma restando la possibilità di regolamentare il lavoro intermittente, in tutti i suoi aspetti, attraverso la sottoscrizione di contratti di prossimità ai sensi dell'art. 8 del d.l. 138/2011 nel rispetto delle condizioni previste dalla stessa norma, ritengono necessario aprire un confronto, tra di loro e con le istituzioni preposte, al fine di individuare soluzioni di carattere normativo, amministrativo o contrattuale, tali da fornire a lavoratori ed imprese del settore strumenti adeguati alle concrete esigenze di flessibilità del servizio richieste dal mercato.

### **Articolo 33 Apprendistato Professionalizzante**

#### **Finalità/forma/durata**

La disciplina del contratto di apprendistato è contenuta negli articoli da 41 a 47 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81. Ulteriori disposizioni in materia sono state introdotte dal D.Lgs. 14.9.2015, n. 148, dall'art. 2, del D.Lgs. 7.12.2017, n. 202 e dall'art. 1, co. 106, della legge 27.12.2017, n. 205.

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

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

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda

e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo, il livello di inquadramento, il trattamento economico. Su richiesta delle OO.SS., le modalità di erogazione della formazione formeranno oggetto di definizione con le RSA/RST.

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

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

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

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

#### Trattamento economico/normativo

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

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

Agli apprendisti spettano gli Istituti previsti dal vigente C.C.N.L., in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa è determinata come segue:

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

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

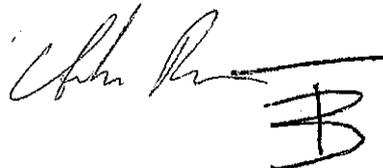
L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

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

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

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

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



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

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

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

#### Formazione

Nel piano formativo individuale (PFI), che sarà oggetto di confronto in sarà indicato un tutore od un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità, come indicato dal Decreto Ministeriale 28.2.2000. Il Tutore/referente è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
- conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
- conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Allegato relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante**

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

## Profili formativi

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

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

### Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

#### 1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

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

#### 2) Addetti alla contabilità

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

#### 3) Addetti all'amministrazione e finanza

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti

#### 4) Addetti alle risorse umane

- Conoscenza normativa del lavoro e del C.C.N.L.
- Principi base di amministrazione e gestione del personale
- Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro

#### 5) Addetti alle vendite

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

#### 6) Addetti alle attività informatiche



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

**7) Addetti al magazzino**

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

**8) Conducenti di mezzi di trasporto**

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

**9) Addetti alla manutenzione dei veicoli**

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

**10) Addetti alle pratiche automobilistiche**

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

**11) Addetto pianificazione e controllo**

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

**12) Impiegato di banco**

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

**13) Addetto car care**

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

#### 14) Addetto al check-in

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

#### 15) Addetto acquisti e logistica

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

#### 16) Addetto alla Customer Care

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

#### 17) Addetto Car Sales

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

#### 18) Addetto Quality & Internal Audit

- Conoscenza delle procedure aziendali locali e del gruppo
- Implementazione delle procedure
- Verifica della corretta implementazione delle procedure
- Reporting verso il gruppo

#### 19) Addetto Database & Pricing

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

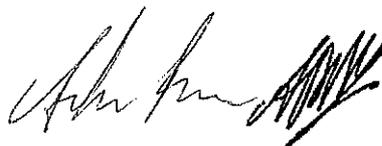
#### 20) Addetto Insurance

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

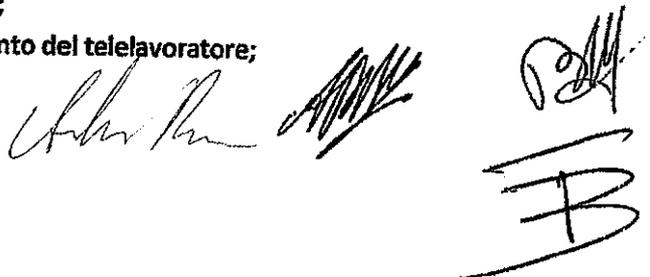


**Articolo 34**  
**Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)**

- 1) *Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato.* Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.
- 2) Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali
- 3) Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.
- 4) La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.
- 5) L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.
- 6) Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 14 del presente C.C.N.L..
- 7) Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile)
- 8) Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo
- 9) L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.
- 10) Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- 11) Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.
- 12) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.



- 13) Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.
- 14) Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.
- 15) Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.
- 16) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.
- 17) Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.
- 18) In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.
- 19) Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza professionale e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.
- 20) Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.
- 21) Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.
- 22) Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.
- 23) Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.
- 24) In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.
- 25) In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.
- 26) Alla contrattazione di il Livello è demandata:
  - la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
  - ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
  - l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;



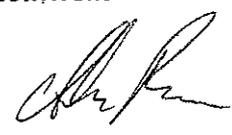
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
  - l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
  - la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.
- 27) In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- 28) In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

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:

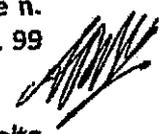
- dalle dipendenti nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.Lgs. n. 151/2001);
- da dipendenti con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo 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.



### Articolo 35 Tirocini formativi - Stage

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stage si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n. 196/97, D.L. 13.8.2011 n. 138 convertito in legge 14.9.2011 n. 148, D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99 del 9.8.2013 e successive modifiche/integrazioni).



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

Non si configura come rapporto di lavoro.



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

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

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 8% del personale assunto a tempo



indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

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

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

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

Trimestralmente verranno fornite alle R.S.A. e alle segreterie nazionali firmatarie il C.C.N.L. il numero dei tirocini attivati e conclusi le qualifiche, età, sesso e titolo di studio nonché eventuali assunzioni.

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

#### **Articolo 35 bis Percentuale di utilizzo**

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà derogare a tale limite percentuale.

#### **Articolo 36 Appalti, cambi di appalto e trasferimento di azienda**

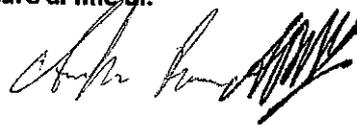
##### **Premessa**

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

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

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

- evitare il Dumping tra le aziende;



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

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

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

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, segreterie nazionali firmatarie il presente C.C.N.L.:

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

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

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

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

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

- consistenza imprenditoriale dell'appaltatore (o del Gruppo di appartenenza) che garantisca tanto l'autonomia organizzativa, che quella finanziaria;

- assenza di procedure concorsuali, in atto al momento della stipula, risultante da certificazione della camera di commercio;
- assenza, all'atto della stipula o dell'eventuale rinnovo del contratto di fornitura, di comportamenti/situazioni in contrasto con i principi di garanzia della legalità;
- Il pieno rispetto del C.C.N.L. di settore applicato e della normativa sul lavoro e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
- regolarità contributiva/Durc.

Costituiranno motivo di risoluzione del contratto di appalto:

1) il mancato rispetto di uno o più punti su menzionati, oltre che l'accertamento di seguenti violazioni da parte dell'appaltatore interessato ad eventuali terziazioni:

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

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

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

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

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

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

a) in caso di cambio di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali l'impresa subentrante dovrà garantire l'assunzione senza periodo di prova, ed alle stesse condizioni normative, economiche e retributive degli addetti esistenti in organico sull'appalto da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa, risultante da documentazione probante;

B) in caso di cambio di appalto con modificazioni di termini, modalità e prestazioni contrattuali - anche qualora

**l'impresa subentrante sia la stessa che già gestiva il servizio -, al fine di assicurare comunque la continuità dell'occupazione e la tutela del reddito a tutti i lavoratori coinvolti, sarà avviato un confronto, nei 15 giorni precedenti il cambio di appalto medesimo, sulle condizioni economiche e normative tra la società subentrante e le rappresentanze sindacali aziendali e le OO.SS. firmatarie il C.C.N.L. di categoria applicato, territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative dell'appalto, al fine di assicurare la continuità dell'occupazione e la tutela del reddito a tutti i lavoratori e fermo restando l'obbligo di assunzione dei lavoratori degli addetti esistenti in organico sull'appalto da almeno 6 mesi prima della cessazione stessa, risultante da documentazione probante.**

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

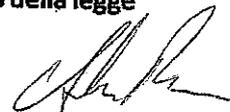
**La procedura descritta potrà essere attivata per un esame della situazione, al fine di rendere compatibili le esigenze dell'impresa subentrante con le esigenze di continuità lavorativa dei lavoratori, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato.**

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

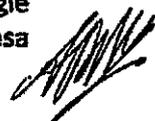
**Le tempistiche sopra descritte potranno essere derogate esclusivamente nel caso di rescissione unilaterale del contratto di appalto da parte del committente per gravi inadempienze dell'appaltatore.**

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

#### **Appalti**



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



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

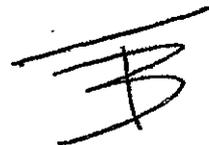


**In particolare l'Azienda appaltatrice dovrà garantire il corretto e puntuale pagamento delle retribuzioni ai propri dipendenti ed il versamento delle ritenute fiscali e dei contributi previdenziali.**

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

**- Elenco nominativo dei lavoratori impiegati in ogni singolo appalto (corredato dal Codice fiscale), timbrato e firmato dal legale rappresentante della società appaltatrice, nel quale sia specificato per ognuno:**

**- tipologia di contratto di lavoro;**



- inizio (ed eventuale fine, in caso di contratto a termine) del rapporto di lavoro;
- livello d'inquadramento;
- orario di lavoro giornaliero e settimanale;
- C.C.N.L. applicato;
- ricevuta mensile di avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto (quietanza di pagamento modello F24);
- ricevuta mensile di avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- Ammontare totale delle retribuzioni lorde corrisposte ai lavoratori impiegati nell'appalto;
- il documento unico di regolarità contributiva (Durc), e il Modello Uniemens, cumulativo dei lavoratori impiegati nell'appalto.

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

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

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428 e le successive modifiche ed integrazioni.

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

#### Cambio e/o cessazione di appalto

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

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

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

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 7.3.2015 è recepita la normativa di cui all'art. 18 legge 300/70

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

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

#### Trasferimento di azienda

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art. 47 della legge 29.12.1990, n. 428 e le successive modifiche ed integrazioni.

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

### CAPITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO E TFR

#### Articolo 37 Corresponsione della retribuzione

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

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

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

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

#### Articolo 38 Retribuzione

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

- Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel C.C.N.L.
- Retribuzione base: è costituita dalla retribuzione tabellare e dall'indennità di contingenza.

- **Retribuzione individuale:** è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità.
- **Retribuzione globale:** è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.
- Per i lavoratori, ai rispettivi livelli previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione base nazionale conglobata mensile, che tiene conto del contributo dovuto all'E.BI.TE.N. per i servizi della bilateralità come meglio descritti nell'articolo 10 del presente CCNL, con l'impegno delle Parti a ritrovarsi nell'ambito dell'Osservatorio istituito presso l'E.BI.TE.N. per una valutazione con cadenza semestrale sull'andamento del comparto.

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

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

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

### Articolo 39 Trattamenti retributivi

Le retribuzioni tabellari sono stabilite nei valori indicati nella Tabella allegata (Tab. n. 1) e saranno erogate alle decorrenze ivi previste.

### Articolo 40 Aumenti periodici di anzianità



Il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

	euro
Q1, Q2 e A1	33,10
A2	32,19
B1	30,36
B2	29,57
B3	29,39
C1	29,23





C2	27,17
C3	26,61
C4	25,35

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

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

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

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

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

#### Articolo 41 Tredicesima mensilità

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

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

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

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

#### Articolo 42 Quattordicesima mensilità

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

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, l'erogazione verrà

corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

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

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

#### Articolo 43 Indennità varie

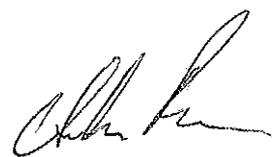
##### Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

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 personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura indicata nella tabella sottostante.

Livello	Valore
A1	55,07
A2	52,65
B1	49,02
B2	47,41
B3	45,99
C1	45,40
C2	41,77
C3	39,96
C4	34,93



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 euro 8,78 mensili.

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



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 euro 8,78 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 euro 7,00. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, ferie, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità e del T.F.R..

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.

**Istituzione ticket restaurant (buono pasto)**

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente C.C.N.L., espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione), le Parti convengono il riconoscimento di un ticket restaurant dell'importo di euro 7,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.

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

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

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

**Indennità per il settore autonoleggio senza autista**

Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è pari a euro 1,00 e per quelli operanti nelle altre sedi è di euro 0,50.

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

L'indennità così determinata assorbe fino a concorrenza e comprende tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo della predetta indennità, sarà conservata "ad personam" al personale interessato.

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

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

In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai

dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo euro 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

#### **Indennità lavoro domenicale**

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

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

#### **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 euro 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<sup>a</sup> e di 14<sup>a</sup> mensilità e del T.F.R..

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 euro 9,00 mensili comprese nel periodo di durata delle prestazioni come innanzi.

### **Articolo 44 Alloggio del personale**

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

### **Articolo 45 Abiti da lavoro**

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

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

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

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



**Articolo 46**  
**Rimborso spese**

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

**Articolo 47**  
**Trattamento di fine rapporto - Legge 297/82**

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

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

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge 297/82;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito c/o superminimi;
- 5) 13<sup>a</sup> mensilità;
- 6) 14<sup>a</sup> mensilità;
- 7) Indennità non occasionali.

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

Le misure dell'indennità di anzianità maturate fino al 31.5.82 dai lavoratori con mansioni operaie sono:

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

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

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

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

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



**Articolo 48**  
**Indennità in caso di morte**

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

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

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

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

**Articolo 49**  
**Trattamenti di miglior favore**

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

**Articolo 50**  
**Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda**

La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del T.F.R. e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

Le Parti concordano che nel caso di cessione di ramo d'azienda, la relativa procedura di confronto si ispiri al perseguimento di obiettivi di salvaguardia dei livelli occupazionali, normativi e salariali, con riferimento all'applicazione del C.C.N.L., che favoriranno una oggettiva stabilizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasi di esternalizzazione che di reinternalizzazione dei processi produttivi.

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

**CAPITOLO V**  
**DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE**

**Articolo 51**  
**Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

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



**Preavviso di licenziamento:**

LIVELLO	DURATA
Q1, Q2, A1	mesi 4
A2, B1	mesi 3
B2, B3, C1	mesi 2
C2, C3, C4	giorni 15

Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%, come di seguito riportato:

**Preavviso di dimissioni:**

LIVELLO	DURATA
Q1, Q2, A1	mesi 2
A2, B1	giorni 45
B2, B3, C1	mesi 1
C2, C3, C4	giorni 8

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

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

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

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

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

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

**Articolo 52  
Preavviso attivo**

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto

di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

In particolare, il datore di lavoro favorisce (con appositi permessi) la formazione dei lavoratori in uscita e la realizzazione di colloqui di lavoro.

Nei casi di recesso del rapporto di lavoro, ad esclusione di quelli operati per giusta causa, il datore di lavoro, con apposita comunicazione rende edotto il lavoratore, acquisito il suo consenso scritto, dell'avvio della procedura di attuazione di cui al presente articolo.

Il datore di lavoro trasmette, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla comunicazione di recesso del rapporto di lavoro, all'Ente Bilaterale di riferimento una comunicazione, denominata "comunicazione di preavviso attivo", contenente le seguenti informazioni:

dati del lavoratore;

data di licenziamento/dimissioni e termine del periodo di preavviso;

inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;

dati del datore di lavoro;

settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

Ricevuta tale comunicazione, l'Ente Bilaterale effettua un'analisi circa la domanda di lavoro presente fra le aziende aderenti, ed eventuali Enti convenzionati, con riferimento alle mansioni svolte e alle competenze possedute dal lavoratore in uscita al fine di avviare la procedura di ricerca di nuova occupazione.

In caso di esito negativo nella procedura di cui al comma precedente, l'Ente Bilaterale attiverà la Rete Nazionale dei Lavori per effettuare le ulteriori ricerche di nuova occupazione fra gli Enti aderenti alla Rete.

### **Articolo 53 Trasferimento**

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

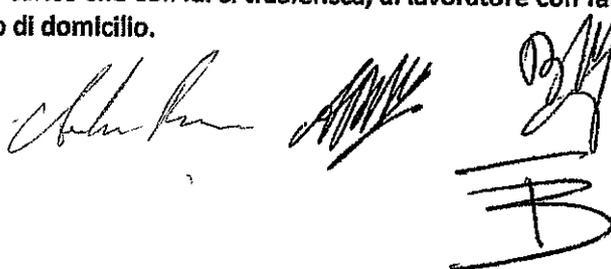
Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

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

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

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

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



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

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

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

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

#### **Articolo 54 Risarcimento dei danni**

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

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

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

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

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

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

#### **Articolo 55 Ritiro patente**

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 47 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

#### **Articolo 56** **Norme disciplinari**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.



Fermo restando quando disposto dalla legge 15 luglio 1996, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione sindacale alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

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

#### Articolo 57

#### Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

#### CAPITOLO VI

#### MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

#### Articolo 58

#### Trattamento di malattia ed infortunio

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

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

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

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

Le aziende hanno l'obbligo di comunicare in forma scritta al lavoratore l'approssimarsi del superamento del

comporto nei termini di un mese prima.

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

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

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

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

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

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

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

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'Ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;
- il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1;
- il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.

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

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

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

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

Ai sensi del D.M. della Salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è riconducibile a:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

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

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

#### Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

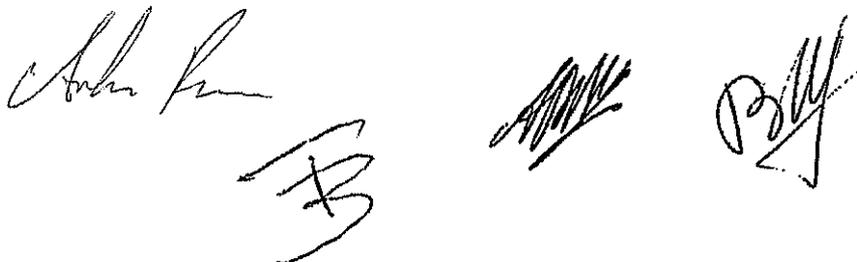
Trattamento economico di malattia:

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

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

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

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



**Articolo 59**  
**Lavoratori studenti**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio o di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale e universitaria, statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi, su loro richiesta, in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi, nel limite della durata ordinaria del corso (sono pertanto esclusi i fuori corso).

I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica e/o universitaria.

Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva. Tale percentuale è ridotta al 2% per gli universitari e soltanto nelle aziende con più di 16 dipendenti.

Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore per ciascun anno.

Per le aziende articolate in unità operative, le quali occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

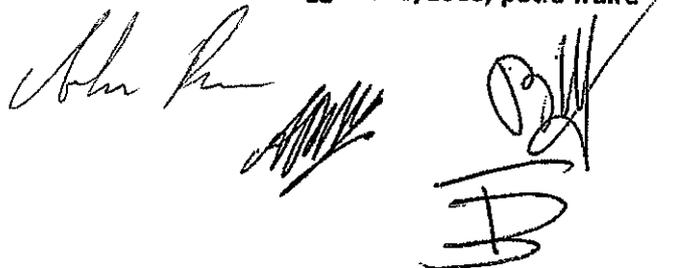
I lavoratori di cui al 1° comma hanno diritto a permessi sulla misura di:

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario (non applicabile in caso di esame ripetuto).

**Congedi per la formazione**

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata Legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa Azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.
2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.
3. L'Azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.
4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.
5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.



**Articolo 60**  
**Aspettativa**

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 3 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

**Articolo 61**  
**Congedi, permessi - Morte o grave infermità di congiunti**

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

In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore complessivamente tre giornate di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 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.

**- Per eventi e cause particolari**

1. Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della Legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al Decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che compone la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

2. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto ministeriale.

**- Congedi per gravi motivi familiari**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della citata Legge n. 53/2000 e degli artt. 2 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al sopra richiamato D.M. n. 278/2000, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, portatori di handicap.

2. Per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comma, del citato Regolamento di attuazione di cui al D.M. n. 278/2000.

3. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

4. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato Decreto Ministeriale.

**- Permessi per donazione di midollo osseo**

Conformemente a quanto previsto dalla Legge n. 52 del 6.3.2001, al dipendente donatore di midollo osseo l'Azienda riconosce permessi retribuiti, con decorrenza della retribuzione globale, in misura necessaria all'effettuazione degli accertamenti e delle analisi finalizzati a verificare l'idoneità alla donazione.

Ai fini della concessione dei permessi di cui al comma 1, l'effettuazione predetta deve essere comprovata da specifiche certificazioni.

**- Congedo per violenza di genere**

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto e non è assoggettato ai limiti indicati all'articolo 38 Retribuzione. La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. 66 Tutela della maternità e paternità – Congedo parentale ad ore.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La Società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la Società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

**- Permessi solidali**

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

**Articolo 62  
Assenze**

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

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

Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 56.

**Articolo 63**  
**Richiamo alle armi**

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

**Articolo 64**  
**Congedo matrimoniale**

Al lavoratore/ice, che contrae matrimonio, unione civile, o convivenza di fatto di cui alla legge 20.5.2016 n. 76, sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

**Articolo 65**  
**Interruzioni e sospensioni di lavoro**

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

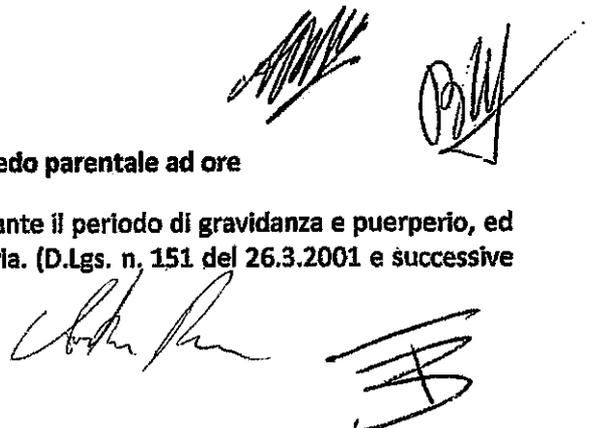
Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

**Articolo 66**  
**Tutela della maternità e paternità – Congedo parentale ad ore**

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 26.3.2001 e successive

The page contains several handwritten signatures. Two are located above the Article 66 header, and two are located below the Article 66 text. The signatures are in black ink and appear to be cursive or stylized.

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 di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

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 6° anno così come previsto dalla legge, elevato al 40% per i primi 30 giorni a carico aziendale.

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

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

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.

Ove 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.

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

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

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 29 "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.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione. Le Parti stabiliscono espressamente che le seguenti categorie possono essere escluse, su loro richiesta, dal prestare lavoro notturno, ivi compresa la fascia oraria dalle ore 22 alle ore 24:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

- Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

a) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;

b) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

- non inferiore a 5 giorno nei casi di cui alla lettera c), prima alinea;

- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) secondo alinea.

#### Articolo 67

##### Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia ed infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

**Articolo 68**  
**Tutela della salute**

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami chimici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
- b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

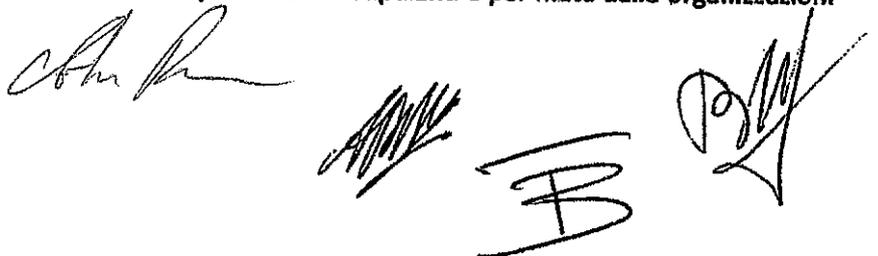
Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

**Articolo 69**  
**Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.



La commissione avrà i seguenti compiti:

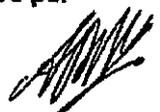
- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) elaborare con riferimento alla L. n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
- d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
- e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La commissione si riunisce almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle parti nei 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso l'Associazione imprenditoriale che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;
- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni ed accordi con le azioni positive per le pari opportunità;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi aziendali;
- promuovere iniziative tese a far nascere o a crescere le azioni positive per le pari opportunità nelle aziende.



#### **Articolo 70 Salute e sicurezza sul lavoro**

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni 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 le altre norme vigenti in materia, ferme restando le condizioni di miglior favore stabilite nel presente C.C.N.L..

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



sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

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

#### **Articolo 71 Volontariato**

I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11.8.1991, n. 266.

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

#### **Articolo 72 Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti 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 e 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 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 ai sensi dell'art. 19, primo comma, lettera a), del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

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, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

### Articolo 73

#### Tutela delle persone handicappate

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, 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 comma 1° possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa il prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

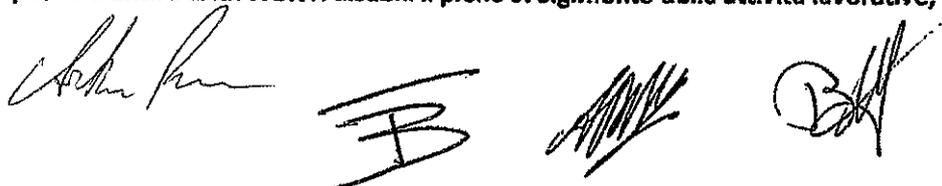
Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità parente o affine entro il terzo grado, 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, 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 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 di 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.

### TABELLE

Tab. 1 - Minimi tabellari

Livello	Minimo	Indennità di contingenza	E.D.R.	Indennità di fruizione	Quota E.Bi.TE.N. (0,80%)	Totale
Q1	1.888,98	529,75	10,33	67,00	20,13	2.516,19
Q2	1.889,11	529,75	10,33	51,00	20,00	2.500,19
A1	1.889,52	529,75	10,33		19,59	2.449,19
A2	1.775,91	527,49	10,33		18,66	2.332,39
B1	1.605,49	524,10	10,33		17,26	2.157,18
B2	1.529,76	522,46	10,33		16,63	2.079,18
B3	1.463,48	521,06	10,33		16,09	2.010,96
C1	1.435,07	520,75	10,33		15,86	1.982,01
C2	1.264,65	517,26	10,33		14,45	1.806,69
C3	1.179,45	515,67	10,33		13,75	1.719,20
C4	942,74	511,44	10,33		11,81	1.476,32



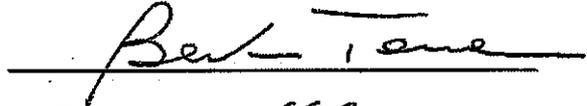
Letto approvato e sottoscritto.

Roma, 22 Aprile 2021

SISTEMA TRASPORTI CONFEDERAZIONE DI IMPRESA

  
\_\_\_\_\_

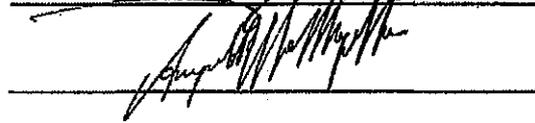
SISTEMA IMPRESA

  
\_\_\_\_\_

FESICA CONFESAL

  
\_\_\_\_\_

CONFESAL

  
\_\_\_\_\_