

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 18 dicembre 2010, in Roma presso la sede della FISE, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Roberto Lucchini, assistito dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone del Sigg.ri, U. Oliva, S. Marra, C. Ilardi, M. Nelli, W. Marcozzi, I. Colucci, N. Caprioli, F. Volpicelli, , F. Bafaro, F. Sabino;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra T. Fazi e del Sig. S. Di Santo;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. P. Paniccia e dal Sig. M. Masucci;
- ULTRASPORTI Nazionale, rappresentata dai Sigg.ri U. Conti, S. Tarabù.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali F. Manzi, L. Benedetti, S. Bertinelli e le rispettive RSA.

Con il presente accordo le Parti, come sopra individuate, hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 28 luglio 2006 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/08/2009 e scadrà il 31/12/2012, sia per la parte economica che normativa.

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

### ACCORDO

### PREMESSA

**Le parti convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui all'articolo 5 del CCNL 3 luglio 1996 allo scopo di:**

- **rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio autobus con conducente, noleggio auto e locazione automezzi;**
- **intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena attuazione alla legge n. 218/03;**
- **salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;**

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

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

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

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

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

L'Osservatorio Nazionale, che avrà sede presso la Fise, si riunirà almeno ogni 6 mesi. Esso è composto dai seguenti Signori: Ubaldo Conti per la Ultrasporti; Arnaldo Neri per la Fit-Cisl; Santo Di Santo per la Filt-Cgil; Giuseppe Benincasa e Vittorio Campanale per la Fise; Marco Ficara per l'Anav. I suddetti componenti potranno di volta in volta essere sostituiti a mezzo delega o affiancati da esperti delle materie trattate.

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

## **Art. 1 – Campo di applicazione**

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente CCNL circa la possibilità ed opportunità di estendere il CCNL a nuove attività, il presente contratto si applica alle imprese

esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

## MERCATO DEL LAVORO

1. **Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del CCNL.**
2. **Il presente articolo regola i seguenti istituti:**
  - **Contratti a termine;**
  - **Lavori a tempo parziale;**
  - **Contratti di inserimento e/o reinserimento;**
  - **Lavoro somministrato a tempo determinato;**
  - **Apprendistato professionalizzante;**
  - **Telelavoro;**
  - **Job sharing;**
  - **Stage.**

### Art. 8 **CONTRATTI A TERMINE**

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

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

Ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 6 mesi.

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato. Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 11 del CCNL 3 luglio 1996, la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

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

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

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

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dal 3° e 4° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente Bilaterale/Osservatorio nazionale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le

iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

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

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'articolo 10, comma 7) del D. Lgs. n. 368/2001.

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

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

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

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

## **LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- *orizzontale*: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- *verticale*: quando 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;
- *misto*: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

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

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa di lavoratori già in forza a tempo indeterminato.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

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

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

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

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 37 del vigente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiori a 100 ore. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

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

La maggiorazione forfetaria ed onnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, e sino al raggiungimento del 20% su base annua.

Le ore eccedenti il suddetto lavoro supplementare possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il TFR.

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

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'articolo 30 del CCNL 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

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

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

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

## CONTRATTI DI INSERIMENTO E/O REINSERIMENTO

In conformità e fermi restando i criteri previsti dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento e/o reinserimento disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ed in base al presente articolo, sono attivabili mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

Nella predisposizione dei contratti di inserimento/reinserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Il contratto di inserimento/reinserimento avrà una durata pari a:

- 12 mesi per il conseguimento delle professionalità relative al livello C4;
- 18 mesi per il conseguimento delle professionalità relative agli altri livelli.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento/reinserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

I datori di lavoro informeranno annualmente, previa richiesta, le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nuovi contratti d'inserimento potranno essere stipulati a condizione che almeno il 70% dei lavoratori con contratto di inserimento stipulati entro i 18 mesi precedenti siano assunti a tempo indeterminato.

Nei progetto di inserimento verranno indicati il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto oggetto del contratto, la durata e la modalità della formazione.

Il progetto individuale è definito col consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Con accordo aziendale si può prevedere una formazione teorica superiore a 16 ore per contratti di 12 mesi, o 24 ore per contratti di 18 mesi e le relative modalità formative.

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato, in quanto compatibili.

La durata del periodo di prova è stabilita dall'articolo 11 del vigente CCNL di categoria.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova e la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ad eccezione della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di inserimento/reinserimento è costituita dalla retribuzione base, così come definita all'articolo 37 del CCNL 3 luglio 1996, e dall'E.D.R..

Durante il rapporto di lavoro, il livello di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, ai fini retributivi, di un livello parametrico rispetto a quello che spetta ai lavoratori

addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo nazionale. A livello aziendale, ove previsto, si procede a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato), in rapporto al periodo di utilizzo con le modalità e criteri stabiliti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento per contratti di 12 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 140 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio non sul lavoro continuative superiori a 10 giorni comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento/reinserimento, fermo restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia o di infortunio degli assunti con contratto di inserimento/reinserimento, l'azienda, per tutta la durata dell'evento e nei limiti della conservazione del posto, garantisce un trattamento economico pari al 100% della retribuzione spettante.

Qualora tale trattamento sia corrisposto da altri Enti, è assorbito fino a concorrenza di quanto erogato dall'azienda.

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

## **LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO**

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/03 e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica a commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;
- d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del

lavoro del personale occorrente;

- e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda (premio di risultato). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

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

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

Inoltre, una volta all'anno, (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU informazioni in ordine al numero ed ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro somministrato conclusi, alla durata ed alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo massimo di assegnazione del prestatore di lavoro somministrato presso l'azienda utilizzatrice è pari a 12 mesi e può essere prorogato solo:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24.

Prima di essere assegnato al servizio il lavoratore a contratto di somministrazione dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (struttura dell'azienda, ecc.).

Il prestatore di lavoro con contratto di somministrazione, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma della presente lettera D) non potranno superare la media semestrale del 6% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, a successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

## **E) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

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

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

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

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

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

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

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

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

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

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini

delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato attinenti le attività da eseguire 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Allegato all'articolo 2, lettera E) relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

#### *Profili formativi.*

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

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

##### **Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi**

#### **1) addetti alle attività di amministrazione/segreteria**

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

- Gestione corrispondenza
- 2) **Addetti alla contabilità**
  - Configurazione sistema della contabilità generale;
  - Principi ragionieristici di base;
  - Trattamento operazioni fiscali e previdenziali;
  - Elaborazione bilancio aziendale;
- 3) **Addetti all'amministrazione e finanza**
  - Sistema di contabilità generale e analitica;
  - Elaborazione budget;
  - Controllo andamento economico-finanziario;
  - Gestione servizi bancari;
  - Gestione acquisti;
- 4) **Addetti alle risorse umane**
  - Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL;
  - 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;

**F) TELELAVORO**

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art.2094 c.c., quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

In sede aziendale vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

Le figure professionali utilizzabili attraverso il telelavoro sono le seguenti: Call center, Teleselling, Credit collection, Customer service, Operatore sistemi informatici, Sales, Analista programmatore.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

**G) LAVORO RIPARTITO**

Il contratto di lavoro ripartito (cd. "Job Sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui due lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo a la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di

determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazioni.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, abbia prestato più ore di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

Durante il periodo di cui al capoverso precedente, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita, senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno e senza diritto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.

E' data facoltà al prestatore di lavoro di presentare un altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito, previa accettazione da parte dell'azienda.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due contratti.

## **H) STAGE**

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n.196/97 e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 4% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titoli di rimborso spese, da definirsi in sede aziendale, oltre all'erogazione del ticket restaurant/indennità di mensa.

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

## **Art. 2 Il sistema delle relazioni sindacali**

Le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, contemperando le azioni di sviluppo e

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

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

- L'informazione preventiva;
- La consultazione;
- La possibilità di attuare modelli partecipativi.

Per quanto sopra, le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti.

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

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

#### **ART.... ASSETTI CONTRATTUALI**

Il sistema contrattuale si articola:

- sul CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;

#### ***Il contratto collettivo nazionale del lavoro***

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

In relazione a quanto previsto dall'accordo interconfederale 23 luglio 1993, e sue successive modificazioni e/o integrazioni, il CCNL è costituito da una parte normativa ed una economica, di durata triennale.

#### ***Procedure di rinnovo del ccnl***

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

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

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

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

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

### **Art. 3 - Rappresentanze sindacali unitarie**

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

Le RSU di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, una volta elette, subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di CCNL.

Le RSU/RSA, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente CCNL, costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente CCNL.

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

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

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

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

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

A norma dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, all'atto della costituzione della RSU il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU, una volta eletti. Vengono fatti salvi gli accordi in essere a livello aziendale.

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

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le RSU, le parti convengono di rincontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolare complessità organizzative

#### **Art. 4 - Contrattazione di secondo livello**

Sono titolari della contrattazione di II livello, le RSU/RSA e le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Nelle aziende più complesse, intendendo con ciò quelle articolate su più unità produttive distribuite in diverse aree del territorio nazionale, la contrattazione di 2° livello si svolgerà a livello centrale ed avrà valore per tutte le unità produttive dislocate sui diversi territori. Titolari di tale contrattazione saranno le RSA/RSU con assistenza delle Segreterie Territoriali/ Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto.

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

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

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

#### ***Premio di risultato***

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

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

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

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati. Saranno anche concordate forme, tempi ed altre clausole per la informazione e la verifica circa i risultati.

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

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a decorrere dal 01.01.2011.

### ***Procedure di rinnovo della contrattazione di secondo livello***

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

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

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

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

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

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

### ***Procedura di conciliazione***

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

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

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

### ***Elemento di garanzia retributiva***

A decorrere dal 01/01/2011, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2011, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal CCNL, verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a euro 250 lordi.

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

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

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

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

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

## DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

In riferimento all'articolo 4 intitolato "Contrattazione di secondo livello", le parti dichiarano che il riferimento contenuto al settimo capoverso ("Per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente operanti nella regione Lazio, le parti, a livello aziendale nella definizione dei programmi di cui al secondo comma, prevedono modalità, gradualità e tempi per il superamento dei contenuti del verbale del 21/5/92"), intendono affermare espressamente che i contenuti del citato verbale del 21/5/92 non sono superati automaticamente o unilateralmente, ma solo mediante accordo tra le parti, nella definizione dei programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività.

Ai fini della realizzazione del secondo livello di contrattazione le parti confermano quanto convenuto all'articolo 4 del CCNL 3 luglio 1996.

- a) Aziende esercenti locazione automezzi (con autista)
- b) Aziende esercenti noleggio autobus con conducente

## Art. 5 - Sistema di informazioni

### *Livello nazionale*

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

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

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

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e successive modificazioni/integrazioni e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

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

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

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

#### *Livello regionale*

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

- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
- iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- attività finalizzate alla formazione, specializzazione, riqualificazione professionale, in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro;
- interventi di ammodernamento e migliore qualificazione dei servizi per accrescere l'efficienza e la produttività dei diversi settori.

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

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

#### *Livello aziendale:*

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

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

Le aziende, semestralmente, informeranno le RSA/RSU:

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

Tra Azienda e RSA/RSU costituiscono oggetto di esame congiunto:

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

#### **Art. 6 - Procedure e Sedi di composizione delle controversie**

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 47 e 49 del presente CCNL - 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/RSU interessata.

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

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/RSU interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

#### *Livello territoriale*

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

#### *Livello nazionale*

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

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

### **Art. 7 - Assunzione**

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

- 1) la data di assunzione;**
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni più significative cui deve attendere in base all'articolo 10;**
- 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) la scheda professionale dei lavoratori (art. 8 D.lgs. 297/2002);**

- 3) codice fiscale;
- 4) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

#### Art. 8/9/13/17 MERCATO DEL LAVORO

- 3. I rapporti di lavoro flessibile di cui agli articoli 8 e 9 del CCNL 3 luglio 1996 così come modificati ed integrati dalle lettere da A) ad H) del CCNL 18 gennaio 2001 sono abrogati.

#### Art. 10 – Classificazione

Norme valide per i settori del noleggio autobus con conducente e del settore autonoleggio

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

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali.

Norme di prima applicazione e norme transitorie sulla classificazione.

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

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

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

Entro 120 giorni dalla data di effettuazione del passaggio dei lavoratori dal vecchio al nuovo sistema contrattuale, si procederà ad una verifica della correttezza del meccanismo adottato dall'Azienda. Eventuali distorsioni registrate saranno portate a conoscenza del tavolo nazionale allo scopo di individuare una soluzione entro i 30 giorni successivi, nel prioritario obiettivo di valorizzare le professionalità. Allo stesso titolo, per i nuovi assunti, troverà applicazione la norma contenuta all'art. 6, punto 1), del ccn. 03/07/1996.

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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

<p><b>Quadro</b></p>	<p>La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).</p> <p><b>Profili</b></p> <p>Appartengono alla categoria dei Quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:</p>
<p><b>Livello Q1</b> <b>Parametro 200</b></p>	<p>Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.</p> <p>Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
<p><b>Livello Q2</b></p>	<p>Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità</p>

<p><b>Parametro 200</b></p>	<p>gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.</p> <p>Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.</p>
<p><b>Livello A1</b> <b>Parametro 200</b></p>	<p><b>Declaratoria</b></p> <p>Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.</p> <p><b>Profilo</b></p> <p>Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.</p> <p><b>Responsabile di Unità Operative</b></p> <p><b>Responsabile di Unità Organizzative</b></p> <p><b>Specialist Professional</b></p>
<p><b>Livello A2</b> <b>Parametro 188</b></p>	<p><b>Declaratoria</b></p> <p>Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.</p> <p><b>Profilo</b></p> <p>Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli.</p> <p><b>Responsabile di Unità operativa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Station manager, Branch manager</li> </ul>

	<p><b>Responsabile di Unità organizzativa di servizio e supporto al business</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestione e sviluppo risorse umane</li> <li>• Controllo di gestione</li> <li>• Budget e reporting</li> <li>• Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta</li> <li>• Credit collection, credit vetting, fatturazione</li> <li>• Sistemi informativi</li> <li>• call center</li> <li>• logistica e gestione flotta</li> <li>• customer service</li> <li>• teleselling</li> <li>• ordini e consegne flotta</li> <li>• assicurazioni</li> <li>• supporto tecnico operativo/amministrativo e front line</li> <li>• Comunicazione e Marketing</li> <li>• Networking informatico</li> <li>• Specialist senior</li> <li>• Assistente area manager</li> <li>• Specialista di marketing</li> <li>• Senior car sales</li> <li>• Ispettore tecnico flotta</li> <li>• Pricing analyst</li> <li>• Supervisor car control</li> <li>• Specialista controllo di gestione</li> <li>• Key account</li> <li>• Funzionario commerciale executive</li> <li>• formazione, selezione</li> <li>• amministrazione personale</li> <li>• web specialist</li> <li>• software applicativo/rete, analista programmatore</li> <li>• Buyer</li> <li>• Tesoreria e Banche</li> <li>• Qualità</li> </ul>
<p><b>Livello B1</b> <b>Parametro 170</b></p>	<p><b>Declaratoria</b> Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p><b>Profilo</b> 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</p>

	<p>essi. Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso/processo aziendale.</p> <p><b>Capo Officina locazione automezzi</b></p> <p><b>Coordinatore Attività</b> Lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore e/o di unità organizzative di business e/o di servizio al supporto al business.</p> <p><b>Capo turno/coordinatore impiegati di banco</b></p> <p><b>Impiegati di concetto senior/specialist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controllo di gestione</li> <li>• Reporting e budgeting</li> <li>• contabilità generale, fornitori/clienti</li> <li>• Credit collection, credit vetting, fatturazione</li> <li>• operatore sistemi informatici</li> <li>• logistica e gestione flotta</li> <li>• customer service</li> <li>• teleselling</li> <li>• ordini e consegne flotta</li> <li>• assicurazioni</li> <li>• supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line</li> <li>• gestione/sviluppo risorse umane</li> <li>• amministrazione personale</li> <li>• Comunicazione e Marketing</li> <li>• Venditore, car sales</li> <li>• Segretaria di direzione</li> <li>• Networking informatico</li> <li>• Controller rete assistenza</li> <li>• Web developer</li> <li>• Buyer</li> <li>• Tesoreria e Banche</li> <li>• Qualità</li> <li>• Analista programmatore</li> </ul>
<p><b>Livello B2</b> <b>Parametro 162</b></p>	<p><b>Declaratoria</b> Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p>

	<p><b>Profilo</b>  Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza. Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.</p> <p>Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p><b>Esemplificazioni</b></p> <p><b>Impiegato di concetto/specialist</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• carte di credito</li> <li>• all'autoparco</li> <li>• affari generali</li> <li>• controllo di gestione</li> <li>• budget e reporting</li> <li>• contabilità generale, fornitori/clienti</li> <li>• Credit collection, credit vetting, fatturazione</li> <li>• operatore sistemi informatici</li> <li>• call center</li> <li>• logistica e gestione flotta</li> <li>• customer service,</li> <li>• teleselling</li> <li>• ordini e consegne flotta</li> <li>• assicurazioni</li> <li>• supporto tecnico operativo/amministrativo e front line</li> <li>• gestione/sviluppo risorse umane</li> <li>• amministrazione personale</li> <li>• Offers</li> <li>• Comunicazione e Marketing</li> <li>• Venditore</li> <li>• Segretaria di direzione</li> <li>• Networking informatico</li> <li>• Check in cabin</li> <li>• Impiegato di banco</li> <li>• Implant</li> <li>• Buyer</li> <li>• Tesoreria e Banche</li> <li>• Qualità</li> </ul>
<p><b>Livello B3</b>  <b>Parametro 155</b></p>	<p><b>Declaratoria</b>  Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.</p>

### **Profili**

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

Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso aziendale.

### **Esemplificazioni**

#### **Promotore Servizi turistici**

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

#### **Addetto alla vendita a mezzo telefono**

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

#### **Small Business Account**

Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per i Clienti in portafoglio e per i prospect assegnati.

### **Esemplificazioni**

#### **Impiegato di concetto junior/specialist**

- carte di credito
- all'autoparco
- affari generali
- pianificazione/controllo di gestione
- contabilità generale, fornitori/clienti
- Credit collection, credit vettin, fatturazione
- operatore sistemi informatici
- call center
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- ordini e consegne flotta
- assicurazioni
- supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- formazione, selezione
- amministrazione personale
- Offers
- Comunicazione e Marketing

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sales Junior</li> <li>• Buyer junior</li> <li>• Segretaria</li> <li>• Networking informatico</li> <li>• Check in cabin</li> <li>• Impiegato di banco</li> <li>• Implant</li> <li>• Qualità</li> </ul> <p>comandante motorista</p>
<p><b>Livello C1</b> <b>Parametro 152</b></p>	<p><b>Declaratoria</b> Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.</p> <p><b>Profilo</b> Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti un sufficiente grado di conoscenze e competenze amministrative e/o tecnico/operative.</p> <p><b>Esemplificazioni</b></p> <p><b>Capo Officina</b> Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-pratiche specialistiche,acquisite tramite esperienze o forme di preparazione professionale equivalente, assicura il funzionamento della struttura affidatagli, coordinando le operazioni di un gruppo di lavoratori addetti alla struttura stessa.</p> <p><b>Coordinatore movimento autobus</b></p> <p><b>Operatore Tecnico Amministrativo addetto a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• carte di credito</li> <li>• all'autoparco</li> <li>• affari generali</li> <li>• controllo di gestione</li> <li>• contabilità generale,fornitori/clienti</li> <li>• credit collection, credit vetting, fatturazione</li> <li>• operatore sistemi informatici</li> <li>• call center</li> <li>• logistica e gestione flotta</li> <li>• customer service</li> <li>• teleselling</li> <li>• ordini e consegne flotta</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gestione sinistri assicurativi</li> <li>• supporto tecnico operativo/amministrativo e front line</li> <li>• formazione, selezione</li> <li>• amministrazione personale</li> <li>• offers</li> <li>• comunicazione e Marketing</li> <li>• segreteria</li> <li>• Budget e Reporting</li> <li>• Tesoreria e Banche</li> <li>• Assicurazioni</li> <li>• Help desk operativo/informatico</li> <li>• Qualità</li> <li>• Sales support</li> <li>• Promozione servizi turistici</li> <li>• Teleselling</li> <li>• Prenotazioni</li> <li>• Replacement</li> </ul>
<p><b>Livello C2</b> <b>Parametro 134</b></p>	<p><b>Declaratoria</b> 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.</p> <p><b>Profilo</b> Lavori e/o compiti operativi per la cui esecuzione sono richieste limitate conoscenze e adeguate capacità tecnico/pratiche.</p> <p><b>Lavori operativi sulla base di procedure specifiche</b></p> <p><b>Esemplificazioni</b></p> <p><b>Capo Squadra/Capo turno</b> Lavoratore che, operando su direttive e procedure, coordina gli addetti alla manutenzione degli automezzi assicurando il funzionamento del comparto aziendale affidatogli.</p> <p><b>Operaio Specializzato officina</b> 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.</p>

	<p><b>Conducente Autobus</b>  Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.</p> <p><b>Conducente di autotreno e di autoarticolati</b></p> <p><b>Operatore Call Center</b>  Lavoratore che svolge la funzione di primo contatto tra azienda e clienti/fornitori -esterni, attraverso una diffusa conoscenza dell'operatività aziendale e capacità di coordinarsi e interfacciarsi con tutti i reparti. Assicura una risoluzione di primo livello a problemi e/o richieste al fine di garantire un servizio tempestivo e di qualità.</p> <p><b>Impiegati esecutivi addetti a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• conducente di autotreno e di autoarticolati</li> <li>• addetto ai servizi generali</li> <li>• addetto al parcheggio e check in</li> <li>• addetto ai servizi di help desk</li> <li>• addetti ai servizi contabili/amministrativi</li> <li>• addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa</li> <li>• offers</li> <li>• addetto inserimento e raccolta dati</li> <li>• addetto servizi generali</li> <li>• addetto servizi telefonici e Reception</li> <li>• addetto ai servizi postali e spedizione</li> <li>• addetto ai servizi di archivio e magazzino</li> <li>• addetto servizi multe</li> </ul>
<p><b>Livello C3</b>  <b>Parametro 125</b></p>	<p><b>Declaratoria</b>  Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p><b>Profilo</b>  Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.</p> <p>Lavori eseguibili con il supporto e/o l'affiancamento di personale esecutivo, dopo un adeguato periodo di formazione on the job, per l'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di attività operative e delle relative procedure aziendali.</p> <p><b>Esemplificazioni</b></p>

	<p>Autista di autovettura (autista NCC).</p> <p><b>Centralinista/Receptionist</b> Lavoratore che opera al centralino telefonico</p> <p><b>Archivista</b> Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.</p> <p><b>Addetto manutenzione</b> Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• addetto gestione servizi postali</li> <li>• addetto spedizioni/magazziniere</li> <li>• operaio qualificato di officina</li> <li>• addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi</li> <li>• piazzalista</li> </ul> <p><b>Esecutivi in ingresso</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• addetti amministrativi</li> <li>• addetti operativi/tecnici</li> <li>• addetti contabili</li> <li>• addetti servizi generali</li> <li>• addetti call center</li> </ul>
<p><b>Livello C4</b> <b>Parametro 100</b></p>	<p><b>Declaratoria</b> Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.</p> <p><b>Profilo</b> Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiania di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.</p> <p>Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti</p> <p><b>Esemplificazioni:</b></p> <p><b>Guardiano e addetto alla custodia</b></p> <p><b>Addetto pulizie</b></p>

## MODIFICHE APPORTATE DAL CCNL 28 LUGLIO 2006

(per il settore dell'autonoleggio)

1. Esclusivamente per i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore dell'accordo del 17 aprile 2003, ed inquadrati al livello B3 con le seguenti figure professionali:
  - Impiegato di banco
  - Impiegato addetto alla Check-in cabin
  - Sales Junior
  - Buyer Juniorper la loro specificità professionale, tipica del settore dell'Autonoleggio, è previsto il riconoscimento di una integrazione economica pari alla differenza retributiva tra il parametro 155 ed il parametro 162 con le seguenti modalità:
  - 50% degli aventi diritto entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
  - 50% degli aventi diritto entro i successivi 9 mesi.
2. Per la definizione del personale da includere nei suddetti scaglioni si terrà conto della maggiore anzianità nella mansione, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.
3. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella categoria professionale B3, nelle medesime figure professionali di cui al comma 1 successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, il riconoscimento della predetta differenza retributive avverrà entro e non oltre 24 mesi di effettiva prestazione lavorativa al livello di assunzione.
4. Nei caso di livello superiore, tale integrazione economica sarà assorbita.

### PRECISAZIONE DELLE PARTI

(per il settore dell'autonoleggio)

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

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

## INQUADRAMENTO LAVORATORI ADDETTI AUTOSILOS, GARAGES, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO

*C4 - Manovale*

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

### ***2 livello - Operaio generico***

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

Altresì il lavoratore partecipa all'ordinaria manutenzione del garage o del parcheggio. Il secondo livello rappresenta quello di ingresso. Dopo due anni di lavoro l'operaio generico passa al terzo livello con la qualifica di operaio qualificato.

### ***3 livello - Operaio qualificato***

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

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

Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.

### ***C2 - Operaio specializzato***

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

### ***C2 - Impiegato***

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

Svolgono anche compiti di dattilografia.

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

### ***C1 - Operaio tecnico - Capo tecnico***

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

### ***C1 - Impiegato***

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

### **B3**

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

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

### **B2**

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

### **B1**

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

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

### **A2**

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

### **A1**

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

Appartengono a questo livello anche gli analisti di sistema.

## **NORMA TRANSITORIA**

## QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge L. 2 aprile 86, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del 10° livello che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e 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 ai lavoratori che, per motivi professionali, sono coinvolti in procedimenti penali e civili, non provocati da azioni dolose o riconducibili a colpa grave per fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, l'assistenza legale nonché l'eventuale pagamento delle spese legali e giudiziarie.

### Brevetti

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

#### Indennità di funzione

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

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

### NORME VALIDE ESCLUSIVAMENTE PER IL SETTORE DEL SOCCORSO STRADALE E L'ASSISTENZA ALLA MOBILITA'

#### CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

- 1) Ai lavoratori per i quali ha trovato applicazione il previgente CCNL 23.10.2000 per il personale per le Imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale, ancorché integrato da eventuali dichiarazioni di intenti a valore individuale o aziendale, a decorrere dal mese successivo alla stipula del presente accordo l'inquadramento nei livelli, profili e figure professionali e nei relativi parametri retributivi definiti nel punto B (classificazione dei lavoratori del settore autonoleggio) dell' Accordo di rinnovo del 17/04/2003 del CCNL AUTONOLEGGIO, sarà effettuato dalle Aziende secondo quanto indicato nella sottostante tabella di prima applicazione

SOCCORSO STRADALE		
Livello	Profili (esemplificativi e non esaustivi)	livello
1	Capo Ufficio, Specialista di Sistemi Responsabile CED	Q2/Q1
2	Responsabile di Zona, Responsabile di Reparto, Analista CED	A2
3	Assistente, Assistente di Zona Assistente di Centro, Capo Officina	C1
4s	Operatore Centrale di Assistenza	C2
4	Operatore soccorso, Operatore Tecnico amministrativo, Meccanico Collaudatore	C2
5	Addetto soccorso, Addetto pratiche Amministrative, Addetto Officina	C3
6	Addetto al centralino telefonico, autista commesso, portavalori	C3/C4

7	Usciere, custode, Fattorino, Addetti alle pulizie, Operaio comune	C4
---	---	----

Le differenze economiche derivanti dai diversi valori dei minimi contrattuali di cui ai due contratti, così come stabiliti dalla tabella di equiparazione, saranno mantenute come "ad personam non assorbibili" laddove esistenti.

Eventuali operazioni di equiparazione da effettuarsi a livello aziendale di profili non contenuti e non contemplati dal presente quadro, saranno oggetto di verifica tra le parti entro tre mesi dalla firma del presente accordo.

#### Normativa speciale per i quadri

Si conviene che le figure professionali inquadrare al 1° livello del CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale rientrano nella previsione di legge per l'attribuzione della qualifica di quadro e, di conseguenza, per l'inserimento nella fascia Q (Q1 e Q2) della classificazione professionale del CCNL AUTONOLEGGIO.

- 2) Nell'allegato A sono descritti i profili professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità.

PROFILI SPECIFICI SOCCORSO STRADALE E ASSISTENZA ALLA MOBILITA'	LIVELLO
Addetto call center di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	C3
Addetto informazioni sul traffico	C3
Operatore di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	C2
Operatore infomobilità	C2
Operatore Esperto (di prodotto) di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona <sup>1</sup>	C1
Operatore Esperto (di processo) / Team Assistant di Centrale di Assistenza tecnica/ alla persona	
Team Leader di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	B3
Responsabile di Centrale Operativa di grandi dimensioni	Q2

<sup>1</sup> Normativa speciale per il Profilo di Operatore Esperto di Centrale di Assistenza (Tecnica e/o alla persona)

Si conferma che per il profilo di Operatore Esperto di Centrale di Assistenza livello C1 è richiesto il possesso di esperienza e di contenuti professionali e di precise ed elevate competenze e capacità. Di conseguenza l'accesso a tale profilo può avvenire soltanto previo percorso formativo specifico ed a seguito di una valutazione da parte dell'Azienda secondo criteri oggettivi che saranno inseriti in un sistema di valutazione preventivamente esaminato con le RSA.

Allegato A

TITOLO DEL PROFILO	LIVELLO	DESCRIZIONE DEL PROFILO
	Q1	
- <i>Capo Ufficio</i>  - <i>Responsabile di Centrale Operativa di grandi dimensioni</i>	Q2	<i>Lavoratore che, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica di strutture dirette e/o delegate dell'Azienda, nonché l'andamento dei servizi e la loro resa economica, nell'ambito del territorio assegnato e/o settore di competenza; ha funzioni di rappresentanza aziendale nella zona di competenza, cura la gestione ordinaria sia tecnica che amministrativa delle problematiche inerenti all'attività, le relazioni industriali e la gestione del personale limitatamente agli argomenti di carattere locale. La posizione opera alle dirette dipendenze della Dirigenza aziendale centrale e/o periferica.</i>
	A1	
- <i>Responsabile di Zona</i>  <i>Responsabile di reparto</i>  - <i>Analista CED</i>	A2	<i>Lavoratore che sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture periferiche dirette e/o delegate dell'Azienda, nell'ambito di una zona di competenza, e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto all'Ufficio Regionale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del Capo Ufficio Regionale e, ove non previsto, dal Dirigente preposto.  Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture organizzative interne dell'Azienda, relativa ad uno o più settori e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto alla Direzione settoriale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del Capo Ufficio Regionale e, ove non previsto, del Dirigente di settore.</i>
	B1	
	B2	
<i>Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/ alla persona</i>	B3	<b>Team Leader di Centrale di Assistenza Tecnica/ alla persona</b>

		<p>Lavoratore Team Leader che, anche avvalendosi di personale competenza professionale acquisita attraverso corsi di formazione specifica e/o rilevante esperienza, oltre allo svolgimento dei compiti ordinari previsti dal livello professionale inferiore, è in grado di operare autonomamente per la soluzione di problematiche di particolare complessità. Gestisce con adeguati margini di autonomia e discrezionalità le attività ed i progetti assegnati dal Responsabile di Centrale, effettuando il controllo ed il monitoraggio della Sala e dei livelli di servizio su tutti i prodotti gestiti dalla Centrale. Assicura il coordinamento dell'aggiornamento professionale e della formazione del personale, relativamente ai diversi prodotti della Centrale.</p>
<p>- <i>Assistente di zona</i></p>	C1	<p><i>Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e dopo specifici corsi di formazione, assicura il coordinamento delle strutture periferiche delegate operanti sulla viabilità ordinaria, nell'ambito di una zona di competenza, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia ed esegue gli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi con la cura dei rapporti con i centri delegati della zona a lui affidata.</i></p>
<p>- <i>Assistente di centro</i></p>		<p><i>Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore Soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia, e cura, con un certo potere di iniziativa, il coordinamento delle operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi, connessi alle attività del Centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro ed i risultati delle operazioni.</i></p>
<p>- <i>Capo officina</i></p>		<p><i>La posizione opera alle dirette dipendenze del Responsabile di Zona.</i></p>

<p>-</p> <p><b>Programmatore CED</b></p> <p>Operatore esperto (di prodotto) di Centrale Tecnica/ alla persona</p> <p><b>Operatore Esperto (di processo) / Team Assistant di Centrale di Assistenza Tecnica/ alla persona</b></p>		<p><i>Lavoratore che intervenendo manualmente, guida e controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni.</i></p> <p>Lavoratore che per l'elevata capacità acquisita in non meno di quattro anni di esperienza nella mansione di Operatore di Centrale di assistenza, in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno due lingue straniere, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento.</p> <p>E' in grado di rapportarsi professionalmente ed in autonomia con i responsabili ed i referenti - interni ed esterni - del servizio gestito, essendo in grado, inoltre, di supportare tecnicamente piccoli gruppi di lavoratori di minore esperienza, dei quali cura l'aggiornamento professionale.</p> <p>Lavoratore che per l'elevata capacità acquisita in non meno di quattro anni di esperienza nella mansione di Operatore di Centrale di assistenza e in possesso di requisiti professionali idonei, effettua attività operative di gestione del ciclo produttivo assegnato e degli aspetti ad esso collegati, con riferimento alle procedure richieste dai prodotti e servizi gestiti dalla Centrale stessa.</p> <p>Assicura il buon andamento del ciclo produttivo assegnato in termini di servizio, quantità e qualità, segnalando alla posizione superiore scostamenti rispetto agli standard di riferimento ed applicando procedure o direttive definite per la soluzione di problematiche di media complessità. In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori (Team Assistant)</p>
<p><b>Operatore Soccorso</b></p>	<p><b>C2</b></p>	<p><i>Lavoratore assegnato ad un Centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti tecnici amministrativi connessi all'attività del Centro di appartenenza, ivi comprese le operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione e, in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite, esegue il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'Azienda.</i></p>

<p><b>Meccanico collaudatore</b></p> <p><b>Operatore di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona</b></p> <p><b>Operatore di infomobilità</b></p>		<p><i>Lavoratore che in possesso di adeguata esperienza professionale svolge, con margini di autonomia, attività tecniche e/o tecnico manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, effettuando anche le relative operazioni di collaudo. Opera anche sulle macchine utensili.</i></p> <p>Lavoratore che in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno una lingua straniera, per la buona cooscenza acquisita in non meno di dodici mesi di esperienza nella mansione di Addetto Call Center di centrale di assistenza tecnica/ assistenza alla persona e comunque non più di 24 mesi, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti. Utilizza compiutamente tutti gli strumenti informativi messi a disposizione per la corretta gestione di tutti gli interventi tecnici o sanitari. E' in grado di gestire più prodotti contemporaneamente nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p>Lavoratore che, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti ed in possesso di titoli professionali idonei e di adeguata preparazione professionale specifica, è in grado di assicurare l'elaborazione dei dati relativi alla viabilità (transitabilità), la predisposizione e la diffusione di appositi comunicati e di informazioni attraverso i differenti canali di informazione e di comunicazione.</p>
<p><b>Addetto soccorso</b></p> <p><b>Addetto officina</b></p>	<p><b>C3</b></p>	<p><i>Lavoratore che in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto.</i></p> <p>Lavoratore, avente cognizioni tecnico pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, che esegue, sulla base di indicazioni ricevute, di disegni o schemi equivalenti, attività di montaggio, smontaggio, riparazione e manutenzione mezzi e</p>

<p><i>Addetto al centralino telefonico</i></p> <p><i>Addetto al call center di centrale di assistenza tecnica/ alla persona</i></p> <p><i>Addetto alle informazioni sul traffico</i></p>		<p>macchinari o loro parti, procedendo alla necessaria individuazione di guasti</p> <p>Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti utilizzati nel Call Center a di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti è in grado di gestire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le chiamate telefoniche attinenti alle richieste di soccorso e di assistenza ed alle assegnazioni dei mezzi.</p> <p>Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti utilizzati nel centralino telefonico del Servizio di informazioni sul traffico e di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, a in grado di fornire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le informazioni telefoniche relative al traffico sul territorio nazionale.</p>
<p><i>Autista commesso</i></p> <p><i>Portavalori</i></p> <p><i>Usciere</i></p> <p><i>Custode</i></p> <p><i>Fattorino</i></p> <p><i>Addetto alle pulizie</i></p> <p><i>Operaio comune</i></p>	<p>C4</p>	

**Art.11 - Periodo di prova**

**A) LAVORATORI ADDETTI AL SETTORE DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E AUTONOLEGGIO**

Il periodo di prova e il seguente:

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

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

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

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

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

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

**Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i**

**primi due mesi di prova per gli impiegati di livello Q1, Q2, A1, A2 e B1 e durante il primo mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.**

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

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

## **B) LAVORATORI ADDETTI AUTOSILOS, GARAGES, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO**

**Il periodo di prova e il seguente:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Art. 12 - Passaggio di mansioni e di livello

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

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

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

Il lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito 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.

### *Copertura posti vacanti e nuove assunzioni*

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

## Art. 14 - Passaggio da operaio a impiegato

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

## Art. 15 - Orario di lavoro

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

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

*Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:*

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

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

Le prestazioni dei conducenti di auto oltre l'orario contrattuale settimanale di 42 ore fino alla 60<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 contrattuale di lavoro per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante.*

- 1) L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale è escluso il tempo per la consumazione del pasto.
- 2) Nell'ambito dell'impegno giornaliero:
  - a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione e pulizia di cui all'articolo 46 e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione lavorativa;
  - b) si considerano come periodi non retribuiti i tempi per la consumazione del pasto nella misura di un'ora;
  - c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) ed i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.
- 3) In deroga alla presente normativa per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, sono corrisposte quattro quote orarie della retribuzione individuale con la maggiorazione del 20%, a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio.
- 4) Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale.
- 5) L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

- 6) L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
- 7) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.
- 8) Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### ***Riduzione dell'orario di lavoro***

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui all'articolo 15, a decorrere dall'1-6-86 viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro di 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

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

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

**Con il 10/6/1990 l'orario di lavoro sarà ridotto di un'ulteriore giornata lavorativa.**

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

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

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

**Ferma restando la disciplina legale dell'orario di lavoro e le relative deroghe ed eccezioni, ai soli fini contrattuali la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale a fissata in 40 ore<sup>2</sup>, distribuito in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico organizzative lo consentano.**

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

### **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

**Al personale proveniente dal CCNL soccorso Stradale che, alla data del presente accordo gode di un orario a tempo pieno inferiore a quello previsto dal contratto autonoleggio, sarà mantenuto l'orario di lavoro ordinario a tempo pieno in atto, a titolo di trattamento individuale più favorevole relativo all'orario di lavoro in senso stretto, senza riflessi sugli altri istituti contrattuali.**

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

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

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

### **Art. 16 - Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista**

**I provvedimenti di variazione temporanea del posto abituale di lavoro potranno essere effettuati per ragioni tecnico-produttive ed organizzative con una durata non superiore**

complessivamente a 45 giornate di effettiva prestazione nell'anno.

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

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

La mobilità del personale è disposta nell'ambito della città nonché per gli spostamenti del personale da e per gli aeroporti (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 € 0,77 giornaliera in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

#### **Art. 18 - Lavoro straordinario, notturno e festivo**

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

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale di cui all'articolo 15.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del terzo turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'articolo 21 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni

sulla retribuzione individuale.

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

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

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senza altra intermittenza che quella per consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media in un periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al 2° comma dell'articolo 15 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

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

Detti limiti non sono applicabili al personale addetto 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.

## Art. 19 Indennità di trasferta

### Art. 19 - 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 autobus con conducente, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto al rimborso a pie' di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:  
(con decorrenza 1 ° maggio 2003)
  - a) territorio nazionale per il pernottamento: € 35,00 per ogni pasto: € 15,00;
  - b) territorio estero per il pernottamento: € 48,00 per ogni pasto: € 20,00.

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

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

3. Qualora per il personale di cui ai precedenti punti 1) e 2) il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda

corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

- a) in territorio nazionale:
  - € 3,27 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
  - € 5,05 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
  - € 6,24 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore
- b) in territorio estero:
  - € 3,86 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
  - € 5,64 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
  - € 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.

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere, nelle 24 ore di servizio extraurbano, 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti.

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

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

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

- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di la classe in quanto effettivamente sostenute;
- b) il rimborso a pie di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
  - territorio nazionale per il pernottamento: € 29,95, per ogni pasto: € 12,96;
  - territorio estero per il pernottamento: € 41,68, per ogni pasto € 16,94;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

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

Con decorrenza 1° gennaio 2005 e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di

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

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale. Restano ferme le condizioni di migliore favore.

#### **Art. 20 - Riposo settimanale**

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

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al 5° comma del successivo articolo 21.

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

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

Fermo restando il trattamento di cui al 3° comma è ammesso il cumulo dei riposi di viaggi extraurbani di durata superiore ai sei giorni. Il lavoratore dovrà usufruire delle giornate di riposo maturate durante il viaggio al rientro in sede.

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

#### **Art. 21 - Festività**

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 20;
- b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
  - 1) Capodanno (1° gennaio)
  - 2) Epifania (6 gennaio)
  - 3) Lunedì dopo Pasqua
  - 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
  - 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
  - 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
  - 7) Assunzione (15 Agosto)
  - 8) Ognissanti (1° Novembre)
  - 9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)
  - 10) Santo Natale (25 Dicembre)
  - 11) Santo Stefano (26 Dicembre)

**12) Festività del Santo Patrono**

**13) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno, per il Comune di Roma).**

Per le festività su indicate, trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3 Dicembre 1969.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (articolo 20).

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

In caso di lavoro nella festività del Santo Patrono, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

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

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

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

Per quanto riguarda la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in detta giornata presta la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile.

Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 4 novembre coincida con il riposo settimanale.

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

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

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

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

***Chiarimento a verbale.***

Per quanto riguarda il settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, con particolare ma non esclusivo riferimento alle unità produttive site nell'ambito del Comune di Roma, si conferma, anche alla luce del chiarimento del CCNL AUTONOLEGGIO che precisa che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'articolo 21

del CCNL 19-12-1991, le parti, a livello aziendale, stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b), si procederà a livello aziendale all'individuazione della giornata sostitutiva del Santo Patrono.

#### Art. 22 - Ferie

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

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

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora 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.

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

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

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato in via anticipata.

Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, 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.

#### Art. 23 - Permessi

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

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

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

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

#### **Art. 24 - Aspettativa**

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

#### **Art. 25 - Lavoratori studenti**

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).

#### **Art. 26 – Assenze**

**Tutte le assenze devono essere comunicate salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.**

**Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 49.**

#### **Art. 27 - Interruzioni e sospensioni di lavoro**

In caso di interruzione della prestazione normale sarà riservato, limitatamente al personale operaio, il seguente trattamento:

- 1) per le ore perse, 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 perse 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 perse e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

#### **Art. 28 - Servizio militare**

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

#### **Art. 29 - Congedo matrimoniale**

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

#### **Art. 30 - Trattamento di malattia ed infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata, salvo il caso di giustificato impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati alla direzione aziendale.

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

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

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il

lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

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

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale.

Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati il periodo di aspettativa è elevato a 12 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

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

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

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

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

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

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

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa a

titolo gratuito durante l'assenza.

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

### **Operai**

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

Trattamento economico di malattia:

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

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

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

### **Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

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

#### **A. Lavoratori addetti al settore dell'autonoleggio e del noleggio autobus con conducente:**

- Livelli Q1, Q2 e A1: mesi 4;
- Livelli A2 e B1: mesi 3;
- Livelli B2, B3 e C1: mesi 2;
- Livelli C2, C3 e C4: giorni 15.

#### **B. Lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto:**

- Livello 10: mesi 4;
- Livelli 9 e 8: mesi 3;
- Livelli 7,6 e 5: mesi 2;

- Livelli 4,3,2 e 1      giorni 15.

Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%.  
I termini di disdetta decorreranno dalla data dell'effettiva comunicazione.

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

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

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

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

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

#### Art. 32

**Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita.**

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia ed infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

#### Art. 33 - Trattamento di fine rapporto - Legge 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.

#### NOTA A VERBALE

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturate fino al 31-05-82 dai lavoratori con mansioni operaie:

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

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

- Per l'anzianità dal 1° maggio 1973 al 31 dicembre 1975: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;
- Per l'anzianità dal 1° giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità 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 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.

#### Art. 34 - Indennità in caso di morte

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

In mancanza delle persone indicate al 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.

#### RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5

anni, l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

#### **Art. 35 - Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda.**

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 ccnl, che favoriranno una oggettiva stabilizzazione del mercato del lavoro, sia nelle fasi di esternalizzazione che di reinternalizzazione dei processi produttivi.

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

#### **Art. 36 - Corresponsione della retribuzione**

La corresponsione della retribuzione, 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.

#### **Art. 37 - Retribuzione**

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

**Retribuzione tabellare:** è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel C.C.N.L.

**Retribuzione base:** è costituita dalla retribuzione tabellare e dall'indennità di

contingenza.

**Retribuzione individuale:** è costituita dalla retribuzione base e dagli aumenti periodici di anzianità.

**Retribuzione globale:** è costituita dalla retribuzione individuale, dagli eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

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

191 per il personale di custodia - guardiani notturni;

182 per il personale conducente di auto;

173 per il personale a 40 ore settimanali.

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

#### Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1 ° luglio 1988, il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza.

A) Lavoratori addetti al settore autonoleggio, noleggio autobus con conducente, soccorso stradale e assistenza alla mobilità:

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
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35

B) Lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto:

10°	€ 33,10
9°	€ 32,19
8°	€ 30,36
7°	€ 29,57
6°	€ 29,39
5°	€ 29,23

4°	€ 27,17
3°	€ 26,61
2°	€ 26,15
1°	€ 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.

#### Art. 39 - Tredicesima mensilità

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

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

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

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

#### Art. 40 - Quattordicesima mensilità

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

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo, l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

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

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

#### Art. 41 - Indennità varie

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

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

##### **Indennità di maneggio denaro**

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

<i>Livello</i>	Retri. Al 31/12/2010	ind. Contingenza	Valore
A1	1.305,93	529,75	€ 55,07
A2	1.227,57	527,49	€ 52,65
B1	1.110,04	524,10	€ 49,02
B2	1.057,80	522,46	€ 47,41
B3	1.012,10	521,06	€ 45,99
C1	992,51	520,75	€ 45,40
C2	874,97	517,26	€ 41,77
C3	816,20	515,67	€ 39,96
C4	652,97	511,44	€ 34,93

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 € 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 13<sup>a</sup> e di 14<sup>a</sup>

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 € 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 € 6,71. 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.

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

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

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

#### ***Indennità lavori in turni avvicendanti per il settore delle imprese esercenti autorimesse.***

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

#### ***Indennità sostitutiva di mensa per il solo settore dell'autonoleggio***

A decorrere dall'1-1-1992, l'indennità sostitutiva di mensa pari a Lit. 1.200 come regolata dal punto 2) delle "indennità per settore autonoleggio senza autista" è estesa ai dipendenti delle imprese dei settori per i quali è stipulato il presente C.C.N.L..

A decorrere dall'1-4-1993, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al comma precedente è elevata a complessive Lit. 2.500.

A decorrere dall'1-4-1993, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al punto 2) delle "indennità per il settore autonoleggio senza autista" è elevata a complessive Lit. 3.500 per il solo settore autonoleggio senza autista, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

#### **Istituzione ticket restaurant (buono pasto) per il solo settore del noleggio autobus**

Le aziende, a far data dal 1 maggio 2003, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di € 2,00. Con decorrenza dal 01/12/2004 tale valore viene elevato a € 2,50. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi

dell'art. 19 del c.c.n.l. 3/07/1996, il ticket restaurant non è dovuto.

Per il settore del noleggio autobus con conducente

1. L'attuale valore del ticket restaurant (buono pasto) di € 2,50, di cui all'accordo nazionale 18 aprile 2003 e così elevato:
  - con decorrenza 1 gennaio 2007 passa a € 3,20
  - con decorrenza 1 luglio 2007 passa a € 3,90
  - con decorrenza 1 gennaio 2008 passa a € 4,60
  - con decorrenza 1 ottobre 2008 si attesta a € 5,29.

Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo a livello aziendale

*Indennità per il settore autonoleggio senza autista*

- 1) Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e pari a € 0,67 e per quelli operanti nelle altre sedi è di € 0,26.  
Con decorrenza 1-1-1990 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 0,80 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,38 per quelli operanti nelle altre sedi.  
Con decorrenza 01.01.2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,50 per quelli operanti nelle altre sedi.
- 2) Una indennità sostitutiva di mensa pari a € 0,62 per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro, fermi restando gli incrementi previsti dalla precedente rubrica "Indennità sostitutiva di mensa"

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per fede, festività tredicesima e quattordicesima non verranno corrisposte per malattia ed infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità, saranno conservate ad personam" al personale interessato.

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

*Indennità lavoro domenicale*

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

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

#### **Art. 42 - Alloggio del personale**

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

#### **Art. 43 - Indumenti di lavoro**

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

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

**Le aziende forniranno gratuitamente ogni due anni due tenute estive e due tenute invernali agli autisti addetti ai servizi di noleggio e questi hanno l'obbligo di indossarle durante il servizio.**

**Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.**

**Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di € 0,36 per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.**

#### **Art. 44 - Rimborso spese**

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

#### **Art. 45 - Trasferimento**

**I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle RSA/RSU 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.

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

#### Art. 46 - 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, con esclusione delle operazioni di facchinaggio.

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

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

#### PRECISAZIONE A VERBALE

La particolare disciplina prevista dal presente articolo trova applicazione nei soli confronti dei lavoratori professionalmente inquadrati.

#### **Art. 47 - Ritiro patente**

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 33 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

#### **Art. 48 - Tutela della maternità**

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'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

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 30 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

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

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

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

#### **Art. 49 - Norme disciplinari**

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

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

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

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

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

**Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni**

o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

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

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

Il provvedimento di cui alla lettera f) viene adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze che non 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.

Fermo restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata

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

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

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

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

#### **Art. 50 - Rapporti sindacali**

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

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

#### **Permessi sindacali**

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

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

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

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

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 50 giorni all'anno.

Per le aziende che, operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 100 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

#### ***Assemblee***

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

#### ***Affissioni, comunicati***

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

#### ***Contributi sindacali***

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

La delega conterrà l'indicazione del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 0,70% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese. A partire dall' 1 settembre 1997, tale misura è aggiornata all' 1 %. La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all' impresa.

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

## **Art. 51 - Trattamenti di miglior favore**

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

## **Art. 52 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro**

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

## **Art. 53 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro**

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) elaborare con riferimento alla L. n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
- d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
- e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La commissione si riunisce almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle parti nei 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;

- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni ed accordi con le azioni positive per le pari opportunità;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi aziendali;
- promuovere iniziative tese a far nascere o a crescere le azioni positive per le pari opportunità nelle aziende.

#### Art. 54 - Tutela della salute

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei ad una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami 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.

#### Art. 55 - Salute e sicurezza sul lavoro

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

## **Art. 56 - Volontariato**

I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11/8/1991, 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.

## **Art. 57 - Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti**

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

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 58 - Tutela delle persone handicappate**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971 n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa 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 handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui 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.

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

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

#### Art. 59 - Osservatorio Nazionale

Le Parti nella convinzione che lo sviluppo ed il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione dei settori, dei suoi punti forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio avrà sede presso la FISE, che fornirà i servizi di segreteria, e si riunirà almeno due volte all'anno ed ogni qualvolta una delle parti dovesse richiederlo. La data delle riunioni è fissata d'accordo fra rappresentanti delle parti e comunque non oltre 15 giorni dalla data dell'eventuale richiesta.

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali e per l'altra dalle organizzazioni sindacali stipulanti che, di comune accordo, di volta in volta potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali di lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare i seguenti argomenti:

- Andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti;
- Andamento e prospettive degli investimenti;
- Evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità;
- Andamento e prospettive dell'occupazione;
- Le problematiche della sicurezza e della ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni e a eventuali lavori usuranti per le indicazioni previste dalla legge;
- Formazione del personale:
- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente titolo;
- proporre soluzioni per:
  - superare eventuali difficoltà;
  - rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
  - adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
  - dirimere eventuali controversie interpretative;
- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base delle ricerche effettuate dall'Osservatorio per la realizzazione delle sue finalità istituzionali, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

#### **Art. 60 – Previdenza complementare**

In relazione agli impegni assunti nell'Accordo 11 giugno 1998 in materia di previdenza complementare, le parti, nel confermare le percentuali e i criteri di contribuzione ivi stabiliti, convengono quanto segue:

1. i lavoratori dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico c/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, soccorso autostradale, potranno aderire al Fondo ASTRI nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
  - a) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti noleggio autobus con conducente potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
  - b) le Associazioni Anav e Fise e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo cureranno, congiuntamente, i necessari adempimenti per aderire ai suddetti Fondi e dirameranno ai rispettivi rappresentati tutte le istruzioni operative che consentano l'adesione dei lavoratori ai Fondi suddetti e l'avvio delle procedure dei versamenti contributivi a partire dal 1° gennaio 2007.
2. Fatte salve le verifiche di fattibilità da compiere presso l'organismo di vigilanza competente, i lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo, che presentino domanda di adesione al fondo complementare entro e non oltre il 31 dicembre 2006, possono optare per il versamento di un contributo doppio rispetto a quello stabilito dall'Accordo nazionale 11 giugno 1998 per un periodo pari a 20 mesi se già in forza alla data del 1 gennaio 2005, ovvero pari a quello intercorrente dalla data di assunzione successiva al 1° gennaio 2005 e la data di stipula del presente accordo. In tal caso viene raddoppiata anche la contribuzione a carico dell'azienda di appartenenza.

**3. La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione per i quadri già iscritti ad altri fondi complementari.**

**Art. 61 - Albo nazionale delle imprese**

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte ad individuare gli strumenti più idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali 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 a intervenire presso le sedi competenti e stabiliscono di incontrarsi entro il primo semestre del prossimo anno per affrontare i problemi connessi alla istituzione dell'Albo nazionale delle imprese e decidere le iniziative da assumere al riguardo.

**COMITATI AZIENDALI EUROPEI**

Le Parti, con riferimento al D.Lgs. 2.4.2002 n. 74, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994, e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio nei casi in cui ricorrano i presupposti, convengono di attivarsi per l'istituzione dei Comitati Aziendali Europei o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

In tali casi, nel rispetto del D. Lgs. n.74/2002, a livello aziendale, le Parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.Lgs n. 74/2002.

Restano in vigore le regolamentazioni già esistenti a livello di aziende appartenenti a gruppi multinazionali.

**POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Le parti concordano sull'opportunità di istituire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori del comparto dell'autonoleggio a tutela della salute del personale dipendente.

In ogni caso le Parti convengono che la proposta per la realizzazione dell'istituto deve tenere conto di quanto di seguito indicato:

- Decorrenza effettiva dell'istituto dal momento della sua istituzione;
- Importo del contributo del datore di lavoro sarà pari a € 14 per lavoratore per dodici mensilità;
- Meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- Il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- Oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro;

- L'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso apposita quota, da definire, eventualmente, a livello di contrattazione di secondo livello, attraverso strumenti utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

### **ENTE BILATERALE NAZIONALE**

Entro il 31.12.2011 le Parti si impegnano a definire congiuntamente statuto e regolamento dell'Ente bilaterale per il settore dell'autonoleggio.

Dal 1° gennaio 2011 si conviene che per la parte afferente il datore di lavoro il contributo è sin d'ora fissato in € 2 per ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato.

I compiti dell'Ente Bilaterale sono quelli che verranno indicati nello statuto del medesimo che ricomprenderanno anche quelli dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 59 che, per il settore dell'autonoleggio senza conducente, cesserà di avere validità.

### **FORMAZIONE PROFESSIONALE**

Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola elemento insostituibile per raggiungere obiettivi di competitività e produttività aziendali e nello stesso tempo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori.

Le Parti concordano che la costante e veloce evoluzione tecnologica ed organizzativa di processi, prodotti e servizi, nonché la globalità dei mercati, richiedendo un continuo arricchimento e mutamento delle competenze, pongono come esigenza irrinunciabile la necessità di adeguare ruoli e posizioni.

In particolare si consolida l'impegno formativo nella qualificazione delle risorse nell'ambito delle attività di core-business con strumenti che possano realmente fotografare le reali capacità delle persone quali il bilancio delle competenze; si attuano i progetti di formazione su Sicurezza, Salute, Ambiente e Qualità, definendo le relative certificazioni.

Si ritiene indispensabile che la formazione sia continuativa, sistematica e generalizzata e che si persegua la prassi di condivisione delle necessità formative e dei relativi progetti di intervento. Da tutto ciò deriva un impegno formativo che, nei prossimi anni, oltre a sviluppare e diversificare la formazione più consolidata, dovrà consentire alle risorse umane di acquisire capacità-competenze per supportare l'evoluzione del comportamento organizzativo.

### **Art. 62 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

**Le disposizioni del presente c.c.n.l. e dei relativi allegati nell'ambito di ciascun istituto, costituiscono una disciplina organica inscindibile.**

### **Art. 63 Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà scadenza sia per la parte normativa che per quella economica il 31 luglio 2009.

#### Art. 1 – Una Tantum

A ciascun lavoratore in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1° agosto 2007 – 31 dicembre 2007, un importo forfettario (una tantum) di E. 230,00 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrica vigente nei termini e con le modalità previste al successivo comma.

L'importo di cui al comma precedente sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2008, nei valori di cui all'allegata tabella 8Tab. n.1). L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1° agosto 2007 – 31 dicembre 2007, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'una tantum verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

#### Art. 2 – Aumenti retributivi

Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella Tabella allegata (Tab. n.2) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso e/o indennità definiti a livello nazionale, eventualmente espressi in percentuale, restano confermati in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

Tabella n. 1

Livello	Parametro	Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di gen-08
C4	100	171,64
C3	125	214,55
C2	134	230,00
C1	152	260,90
B3	155	266,04
B2	162	278,06
B1	170	291,79
A2	188	322,69
A1	200	343,28
Q2	200	343,28

Q1	200	343,28
----	-----	--------

**Tabella n. 2**

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare al 31/07/2007	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime	Aumenti salariali		Nuove Retribuzioni Tabellari	
					Da erogare con la retribuzione del mese di gen-08	Da erogare con la retribuzione del mese di gen-09	Da corrispondere dal mese di gen-08	Da corrispondere dal mese di gen-09
C4	100	584,31	511,44	68,66	34,33	34,33	618,64	652,97
C3	125	730,38	515,67	85,82	42,91	42,91	773,29	816,20
C2	134	782,97	517,26	92,00	46,00	46,00	828,97	874,97
C1	152	888,15	520,75	104,36	52,18	52,18	940,33	992,51
B3	155	905,68	521,06	106,42	53,21	53,21	958,89	1.012,10
B2	162	946,58	522,46	111,22	55,61	55,61	1.002,19	1.057,80
B1	170	993,32	524,10	116,72	58,36	58,36	1.051,68	1.110,04
A2	188	1.098,50	527,49	129,07	64,54	64,54	1.163,04	1.227,57
A1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,97
Q2	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93
Q1	200	1.168,62	529,75	137,31	68,66	68,66	1.237,28	1.305,93

*Retribuzioni minime apprendisti officine riparazioni autorimesse*

Per il 1° anno di apprendistato 70 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

Per il 2° anno di apprendistato 80 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

Per il 3° e 4° anno di apprendistato 90 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica.

Alla paga minima come innanzi calcolata va aggiunta la indennità di contingenza del prestatore di opera di corrispondente qualifica.

**ALLEGATO AL C.C.N.L. DEL 19/12/1991\***

**Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende.**

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle OO.SS. aziendali congiuntamente a quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva.

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario di astensione dal lavoro.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

Esperate le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'art. 6 del c.c.n.l. di categoria, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendari ali.

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibili i disagi per l'utenza.

A livello territoriale sono concordate le modalità necessarie per garantire l'esigenza di mobilità dei lavoratori e degli studenti.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

L'effettuazione dello sciopero avrà riguardo alla integrità e alla sicurezza dei lavoratori, dell'utenza, degli impianti e dei mezzi: in particolare, verrà assicurata, a rotazione, la presenza del personale strettamente necessario addetto a:

- a) ritiro automezzi noleggiati alla clientela con chiavi e documentazione provvedendo al relativo parcheggio: 1 addetto;
- b) centri elaborazione dati solo per mantenimento collegamento di linea e funzioni dei centri di prenotazione computerizzati: 1 addetto;
- c) custodia e guardiania dei beni e delle infrastrutture aziendali: 1 addetto.

Le funzioni di cui alla lettera b) sono espletate al solo fine di impedire l'interruzione delle comunicazioni fra i diversi centri operanti in sedi nazionali ed estere, data la loro interrelazione. Ne consegue che al personale addetto non può essere richiesto l'espletamento di attività tipicamente produttive.

Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Le Associazioni delle aziende si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel presente accordo.

Le Associazioni datoriali e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruire relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

Le Associazioni datoriali e le aziende che esse rappresentano favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termine delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

---

(\*) per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente è sostituito dall'accordo nazionale 22 marzo 1994.

## **ACCORDO NAZIONALE SULLA REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEL SETTORE DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE**

Addì 22 marzo 1994 presso la sede dell'Enat

tra

l'Enat – Associazione nazionale esercenti noleggio autobus e trasporti turistici

e

le OO.SS.LL. – Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti

- visto l'allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 in materia di "adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";
- vista la deliberazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata, nella seduta del 9 aprile 1992, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il protocollo d'intesa del 19 dicembre 1991;
- vista, altresì, la deliberazione della Commissione di Garanzia, adottata nella seduta del 30 luglio 1992, con la quale la medesima, preso atto che l'invito non ha avuto seguito, valuta idoneo, ai sensi dell'articolo 13, lett. A), della legge n. 146 del 1990 l'accordo del 19 dicembre 1991 in quanto non garantisce il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'articolo 1, comma 2, lett. B) della legge n. 146/1990;

- visti gli inviti formulati dalla Commissione di Garanzia, in ultimo, in occasione dell'incontro del 9 dicembre 1993, e tenuto conto delle proposte da questa formulate;
- in attuazione della previsione dell'articolo 1, punto 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146;

si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero ed il codice di comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente, che – per le aziende indicate all'articolo 1, comma 1, che segue – sostituiscono ed abrogano in ogni sua parte il protocollo del 19 dicembre 1991, in tema di “adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende”, allegato al c.c.n.l. 19 dicembre 1991.

- 1) Il presente accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente.  
La previsione dell'articolo 7 del presente accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 2, del regolamento CEE 16 marzo 1992, n. 684 (trasporto casa-luogo di istruzione, casa-luogo di lavoro, casa-caserma e viceversa) con esclusione, quindi, dei servizi di trasporto turistico.
- 2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.
- 3) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.
- 4) La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.
- 5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dell'articolo 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.
- 6) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare quattro ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.
- 7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti.  
Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario, articolato su due fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore, dalle ore 7,00 alle ore 9,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ogni giornata di servizio.

A livello locale, in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita, potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede, fermo restando, comunque, il numero di fasce orarie ed il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale, resta fermo quanto previsto al punto 7, comma 2, del presente accordo.

- 8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata ed oltre.
- 9) I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'articolo 7, secondo e terzo comma, del presente accordo.

- 10) Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- Nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- Nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- Nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- Dal 30 ottobre al 5 novembre;
- Dal 15 dicembre al 7 gennaio;

12) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali;

14) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel c.c.n.l. di categoria;

15) L'Associazione datoriale e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

16) L'Associazione datoriale e le aziende che essa rappresenta favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

FACSIMILE DI LETTERA  
DI AUTORIZZAZIONE ALLA TRATTENUTA DEL CONTRIBUTO  
SINDACALE

Data \_\_\_\_\_

Spett.le Direzione \_\_\_\_\_

Il sottoscritto dipendente \_\_\_\_\_ Vi autorizza con la presente lettera, ai sensi dell'an. 50 del vigente CCNL, a trattenere dalle sue competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome, quale quota associativa all'Organizzazione sindacale a partire dalla retribuzione relativa al mese di \_\_\_\_\_ dell'anno \_\_\_\_\_.

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà essere revocata per iscritto in qualsiasi momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma

---

## **DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI ALL'ATTO DELLA STESURA DELL'ACCORDO NAZIONALE 3 LUGLIO 1996**

In relazione a quanto previsto dall'Accordo sul lavoro del 24 settembre 1996, recepito in un disegno di legge governativo (Norme in materia di promozione dell'occupazione), le parti convengono di incontrarsi entro due mesi dall'approvazione della relativa legge per armonizzare la disciplina contrattuale contenuta nell'accordo nazionale 3 luglio 1996 con le nuove norme legislative.

Roma, 26 marzo 1997

AUSITRA

FILT - CGIL

ENAT

FIT - CISL

**INDICE**

<b>Premessa</b>	<b>Pag. 1</b>
<b>Art. 1 - Campo di applicazione</b>	<b>Pag. 2</b>
<b>Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>Art. 3 - Rappresentanze sindacali unitarie</b>	<b>Pag. 4</b>
<b>Art. 4 - Contrattazione di secondo livello</b>	<b>Pag. 5</b>
<b>Art. 5 - Sistema di informazioni</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>Art. 6 - Procedure e Sedi di composizione delle controversie</b>	<b>Pag. 8</b>
<b>Art. 7 – Assunzione</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>Art. 8 /9/13/17 Mercato del lavoro</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>Art. 9 – Vedi mercato del lavoro</b>	
<b>Art. 10 - Classificazione</b>	<b>Pag. 24</b>
<b>Art.11 - Periodo di prova</b>	<b>Pag. 46</b>
<b>Art. 12 - Passaggio di mansioni e di livello</b>	<b>Pag. 47</b>
<b>Art. 13 – Vedi mercato del lavoro</b>	
<b>Art. 14 - Passaggio da operaio a impiegato</b>	<b>Pag. 48</b>
<b>Art. 15 - Orario di lavoro</b>	<b>Pag. 48</b>
<b>Art. 16 - Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista</b>	<b>Pag. 51</b>
<b>Art. 17 – Vedi mercato del lavoro</b>	
<b>Art. 18 - Lavoro straordinario, notturno e festivo</b>	<b>Pag. 51</b>
<b>Art. 19 - Indennità di trasferta</b>	<b>Pag. 53</b>
<b>Art. 20 - Riposo settimanale</b>	<b>Pag. 54</b>
<b>Art. 21 – Festività</b>	<b>Pag. 55</b>
<b>Art. 22 – Ferie</b>	<b>Pag. 56</b>
<b>Art. 23 – Permessi</b>	<b>Pag. 57</b>

Art. 24 – Aspettativa	Pag. 57
Art. 25 - Lavoratori studenti	Pag. 57
Art. 26 – Assenze	Pag. 58
Art. 27 - Interruzioni e sospensioni di lavoro	Pag. 58
Art. 28 - Servizio militare	Pag. 58
Art. 29 - Congedo matrimoniale	Pag. 59
Art. 30 - Trattamento di malattia ed infortunio	Pag. 59
Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	Pag. 61
Art. 32- Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita	Pag. 61
Art. 33 - Trattamento di fine rapporto - Legge 297/82	Pag. 62
Art. 34 - Indennità in caso di morte	Pag. 63
Art. 35 - Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda	Pag. 63
Art. 36 - Corresponsione della retribuzione	Pag. 63
Art. 37 - Retribuzione	Pag. 64
Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità	Pag. 64
Art. 39 - Tredicesima mensilità	Pag. 65
Art. 40 - Quattordicesima mensilità	Pag. 66
Art. 41 - Indennità varie	Pag. 66
Art. 42 - Alloggio del personale	Pag. 68
Art. 43 - Indumenti di lavoro	Pag. 69
Art. 44 - Rimborso spese	Pag. 69
Art. 45 – Trasferimento	Pag. 69
Art. 46 - Risarcimento dei danni	Pag. 70
Art. 47 - Ritiro patente	Pag. 70
Art. 48 - Tutela della maternità	Pag. 71
Art. 49 - Norme disciplinari	Pag. 71
Art. 50 - Rapporti sindacali	Pag. 72
Art. 51 - Trattamenti di miglior favore	Pag. 74
Art. 52 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro	Pag. 74
Art. 53 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro	Pag. 74
Art. 54 - Tutela della salute	Pag. 75
Art. 55 - Salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 75
Art. 56 – Volontariato	Pag. 76
Art. 57 - Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti	Pag. 76
Art. 58 - Tutela delle persone handicappate	Pag. 77
Art. 59 - Osservatorio Nazionale	Pag. 77
Art. 60 - Fondo nazionale di previdenza complementare	Pag. 78
Art. 61 - Albo nazionale delle imprese	Pag. 79
Art. 62 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto	Pag. 79
Art. 63 - Decorrenza e durata	Pag. 79

**Allegati:**

1 – Tabella delle retribuzioni	Pag. 80
2 – Retribuzioni degli apprendisti	Pag. 81

<b>3 – Allegato al c.c.n. del 19.12.1991 – Adempimenti in caso di sciopero e</b>	
<b>Codice di comportamento delle aziende</b>	<b>Pag. 81</b>
<b>4 – Accordo nazionale 22.3.1994 sulla regolamentazione dell’esercizio</b>	
<b>Del diritto di sciopero nel settore del noleggio autobus con conducente</b>	<b>Pag. 83</b>
<b>5 – Lettera per la richiesta delle trattenute del contributo sindacale</b>	<b>Pag. 86</b>
<b>6 – Dichiarazione delle parti stipulanti all’atto della stesura dell’accordo</b>	
<b>Nazionale 3 luglio 1996.</b>	<b>Pag. 87</b>

FIL-CISL