

AUTORIMESSE E NOLEGGIO AUTOMEZZI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per il personale dipendente dalle aziende esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente

20 GIUGNO 2013 (*)

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

rinnovato

26 LUGLIO 2016

(Decorrenza: 1° gennaio 2016 - Scadenza: 31 dicembre 2018)

Parti stipulanti

ANIASA
e
Federazione italiana lavoratori trasporti (FILT-CGIL)
Federazione italiana trasporti (FIT-CISL)
ULTRASPORTI

() Integrato dalla dichiarazione congiunta 18 dicembre 2013 e dall'accordo 20 novembre 2015 sull'assistenza sanitaria.*

Testo del c.c.n.l.

Premessa

Le parti convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui all'articolo 7 del presente c.c.n.l. allo scopo di:

- rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio auto e locazione automezzi;
- salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;
- costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole capaci di governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo aziendale;
- definire e sperimentare forme più avanzate di governo di tali processi attraverso un sistematico confronto fra le parti, anche al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi;
- stabilire un quadro di confronto costante sull'evoluzione degli assetti dell'organizzazione del lavoro;
- individuare parametri di massima su cui si può sviluppare la contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

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

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

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 3, 5, 6, 7 e 8 del presente c.c.n.l., nonché il compito di prevenire le controversie aziendali attraverso l'azione di informazione preventiva sulle vicende aziendali.

A tal fine le parti si impegnano, nell'ambito dei compiti previsti ed assegnati all'Ente Bilaterale, a verificare la regolarità delle relazioni sindacali, la corretta applicazione del c.c.n.l., l'adozione degli interventi per ripristinare le condizioni di agibilità, la vigilanza sulle pari opportunità, discriminazioni e molestie sessuali e tutte le altre tutele già previste dal presente c.c.n.l. (artt. 66, 68, 69, 70, 72 e 73).

(Campo di applicazione)

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente c.c.n.l. circa la possibilità ed opportunità di estendere il c.c.n.l. a nuove attività, il presente contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio 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, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

Art. 2

(Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015 sia per la parte normativa che per quella economica.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il c.c.n.l. vigente, decorre dal 1° gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018, sia per la parte economica che normativa.

Capitolo I

SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3

(Il sistema delle relazioni sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, contemperando le azioni di sviluppo e miglioramento di efficienza e di competitività delle aziende con le esigenze di valorizzazione del personale.

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 3

(Il sistema delle relazioni sindacali)

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

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

- l'informazione preventiva;
- la consultazione;
- 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. Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali per consentire di fare del lavoro e dell'impresa leve importanti e confermare altresì le fasce intermedie corpi intermedi della società come fattori centrali del sistema produttivo ed in generale di tutto il Paese.

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

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

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. 4 (Assetti contrattuali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il sistema contrattuale si articola:

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 4

(Assetti contrattuali)

Il contratto nazionale ha la sua funzione primaria di fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro per tutti i lavoratori della filiera produttiva dell'Autonoleggio.

Il contratto nazionale intende rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua generalizzata estensione e, qualitativamente attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello.

Il sistema contrattuale si articola:

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 5

(Rappresentanze sindacali unitarie)

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

Le R.S.U. di cui all'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 ed in applicazione di quanto stabilito dagli accordi interconfederali 28 giugno 2011 e 21 settembre 2011, una volta elette, subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di c.c.n.l.

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

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

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

- siano formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e gli accordi interconfederali 20 dicembre 1993, 28 giugno 2011 e 21 settembre 2011 e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 15% degli aventi diritto al voto.

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

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

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

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

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce del recente accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013, si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel presente articolo.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio agli accordi interconfederali del 20 dicembre 1993, del 28 giugno 2011 e del 21 settembre 2011 e successive integrazioni e modificazioni. Relativamente al numero dei componenti le R.S.U., le parti convengono di reincontrarsi entro il primo anno di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolari complessità organizzative.

Art. 6

(Contrattazione di secondo livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

Premio di risultato

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Procedure di rinnovo della contrattazione di 2° livello

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

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

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

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

L'accordo per la parte economica avrà durata triennale.

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

Procedura di conciliazione

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

propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

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

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

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2013, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di 2° livello alla data del 31 dicembre 2012, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa, pari a euro 300 lordi, da corrispondere entro il 31 dicembre 2013, e così per ogni anno successivo.

Laddove l'azienda non proceda alla contrattazione di 2° livello, ed eroghi importi a titolo individuale o collettivo unilateralmente, gli stessi saranno riallineati al valore dell'Elemento di garanzia retributiva, stabilita dal presente articolo, se inferiori.

In caso di importo inferiore derivante dall'applicazione di un accordo aziendale stipulato sulla contrattazione di 2° livello, il limite dell'Elemento di garanzia retributiva non trova applicazione.

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 6

(Contrattazione di secondo livello)

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

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

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

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

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;*
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.;*
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;*
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;*
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;*
- progetti formativi e di valorizzazione del personale;*
- politiche attive per la valorizzazione del lavoro attraverso progetti condivisi di formazione finanziata anche da Fondi interprofessionali che coinvolgono i lavoratori;*
- processi organizzativi del lavoro, a partire dalle politiche dell'orario, della sicurezza;*
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;*
- "welfare" contrattuale.*

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, il monitoraggio, e la verifica circa i risultati.

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

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2016.

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

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

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

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2016, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31 dicembre 2015, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a € 300 lordi, da corrispondere entro il 31 maggio 2017, e così per ogni anno successivo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7
(Sistema di informazioni)

Livello nazionale

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

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

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

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dal regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 nonché dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 e successive modificazioni/integrazioni e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

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

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

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

Livello regionale

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

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

Nei termini di cui al 1° comma, i rappresentanti delle aziende forniranno una preventiva informazione su eventuali processi di trasformazione dei settori, sulle innovazioni di carattere tecnologico, sui programmi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali che possano avere riflessi sull'occupazione.

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

Livello aziendale

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

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

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

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

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

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 70;
- la distribuzione delle ferie;
- programmi formativi;

- la dotazione del vestiario;
- l'articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 8

(Procedure e sedi di composizione delle controversie)

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

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

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

Art. 9

(Previdenza complementare)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

a) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autoveicoli sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, soccorso autostradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di autoambulanza con conducente, potranno aderire al Fondo ASTRI nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo.

Per il personale dipendente dalle imprese di cui al punto a), viene stabilito che, a far data dal luglio 2013 la percentuale di contribuzione a carico delle aziende aumenterà di un 1% oltre a quanto già previsto al 1° comma dell'art. 9 del c.c.n.l. 18 dicembre 2010.

Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:

- a carico dell'azienda 2%;
- a carico del lavoratore 1%.

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

- retribuzione tabellare;
- indennità di contingenza;
- un aumento periodico di anzianità;

d) E.d.r. ex Protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Per quanto non espressamente citato dal presente accordo, si rimanda al contenuto dell'accordo 11 giugno 1998 che qui si intende interamente richiamato per quanto concerne la normativa in oggetto.

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Previdenza complementare

A decorrere dal mese di settembre 2016 le parti stabiliscono l'istituzione di un "contributo mensile contrattuale" pari all'1% a carico del datore di lavoro, riparametrato secondo la scala parametrica, che viene versato per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Il contributo di cui sopra, per 12 mensilità, è calcolato sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

a) retribuzione tabellare;

b) indennità di contingenza;

c) un aumento periodico di anzianità;

d) E.d.r. ex Protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo ASTRI alla data di sottoscrizione del presente accordo, tale contributo è aggiuntivo rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori non iscritti le parti definiranno, a partire dal prossimo mese di settembre, le modalità applicative del versamento del contributo aziendale, prevedendo specifici percorsi informativi dei dipendenti coinvolti.

L'applicazione di tale previsione normativa, riferita ai non iscritti, è condizionata alla verifica e compatibilità con la normativa COVIP vigente.

Art. 10

(Ente bilaterale nazionale)

Le Parti sottolineano e rimarcano che il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale di settore costituisce un obbligo contrattuale e che il mancato versamento può costituire il presupposto per sanzioni.

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

Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga.

Il datore di lavoro delle aziende di cui al paragrafo precedente deve comunque garantire al lavoratore le prestazioni ed i servizi che la bilateralità eroga, in considerazione del fatto che la bilateralità è un diritto contrattuale per ogni lavoratore.

I compiti dell'Ente bilaterale sono quelli indicati nello Statuto del medesimo che ricomprendono anche quelli previsti all'ultimo comma della premessa al presente c.c.n.l.

Art. 11

(Polizza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fermo rimanendo quando stabilito dal c.c.n.l. 18 dicembre 2010, Le parti convengono che, a partire dal mese di luglio 2013, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro verrà integrato con un valore pari ad € 8 mensile per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, per dodici mensilità.

Pertanto, a far data dal luglio 2013, l'importo totale obbligatorio a carico del datore di lavoro sarà complessivamente pari ad € 22,00 mensili (€ 264,00 su base annuale).

Le parti si incontreranno con l'attuale Ente erogatore delle prestazioni sanitarie per stabilire le coperture aggiuntive a fronte della maggior contribuzione stabilita.

La polizza di cui al presente articolo è obbligatoria per tutte le aziende cui si applica il presente c.c.n.l. e può essere derogata solo in presenza di accordi aziendali già esistenti di miglior favore sul tema; comunque le polizze esistenti, dovranno essere incrementate di un importo equivalente.

Le parti auspicano che nel settore si tenda alla unificazione del trattamento di assistenza sanitaria.

Nota a verbale

Art. 12 del c.c.n.l. 18 dicembre 2010

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.

N.d.R.: L'accordo 18 dicembre 2013 prevede quanto segue:

Premesso

che con il rinnovo del c.c.n.l. dell'autonoleggio siglato in data 20 giugno 2013 le parti hanno stabilito l'ampliamento del sistema del "welfare" sanitario integrativo aumentando la quota a carico del datore di lavoro, a far data dal mese di luglio 2013, a € 264 l'anno per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato;

Premesso

che le nuove prestazioni sanitarie decorreranno dal 1° gennaio 2014;

le parti convengono

che, in relazione al periodo luglio-dicembre 2013, la quota complessiva stabilita nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 20 giugno 2013 viene rivalutata di € 24/anno, per ciascuno dei due anni della durata dell'assistenza sanitaria (2014-2015), per un totale di € 288 per ogni anno.

Le parti, a tal riguardo, precisano che tale nuovo importo, e le relative prestazioni ad esso collegate, è determinato dal recupero della mancata erogazione delle prestazioni delle mensilità dal luglio 2013 al dicembre 2013, pari ad un valore di € 8/mese, per un totale di € 48.

Le parti, in ogni caso, valutata la natura eccezionale dell'importo di € 288/anno, confermano che alla naturale scadenza dell'assistenza sanitaria integrativa (31 dicembre 2015) il valore della stessa, e le prestazioni che da essa deriveranno, sarà di € 264, come contrattualmente concordato.

N.d.R.: L'accordo 20 novembre 2015 prevede quanto segue:

Le parti si sono incontrate per definire un regime di copertura riguardante il welfare sanitario integrativo per i dipendenti delle imprese del settore per l'anno 2016.

Premesso che

1. che con il rinnovo del c.c.n.l. dell'autonoleggio siglato in data 20 giugno 2013 le parti hanno stabilito l'ampliamento del sistema del "welfare" sanitario integrativo aumentando la quota a carico del datore di lavoro, a far data dal mese di luglio 2013, a € 264 l'anno per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato;

2. le parti convennero, per il periodo luglio-dicembre 2013, che la quota complessiva stabilita nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 20 giugno 2013 venisse rivalutata di € 24/anno, per ciascuno dei due anni della durata dell'assistenza sanitaria (2014-2015), per un totale di € 288 per ogni anno, precisando che tale nuovo importo, e le relative prestazioni ad esso collegate, sono state determinate dal recupero della mancata erogazione delle prestazioni delle mensilità dal luglio 2013 al dicembre 2013, pari ad un valore di € 8/mese, per un totale di € 48;

3. la naturale scadenza dell'assistenza sanitaria integrativa è stata fissata al 31 dicembre 2015; nell'ambito della definizione del rinnovo del c.c.n.l., in merito al quale le parti hanno già avviato il confronto, si procederà alla quantificazione e determinazione del nuovo assetto contributivo e prestazionale;

4. che Unisalute, per poter garantire in regime di continuità le prestazioni ai dipendenti aderenti anche per l'anno 2016, ha necessità di conoscere, entro il corrente mese di novembre, le determinazioni che Aniasa e le OO.SS. assumeranno al riguardo;

5. Aniasa e le OO.SS., pur con ogni ragionevole sforzo, non riescono a definire il rinnovo contrattuale entro la fine del corrente mese;

tutto ciò premesso

con l'obiettivo di continuare a garantire le prestazioni tramite Unisalute e Cassagest, le parti, con il presente accordo che ha durata di un anno (1° gennaio 2016-31 dicembre 2016), convengono quanto segue:

a) per il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2016 l'importo economico a carico dell'azienda sarà pari a € 264,00, per ciascun lavoratore iscritto;

b) considerate le richieste inoltrate, ed analizzato l'andamento tecnico, Unisalute è disposta ad apportare le seguenti integrazioni alle attuali prestazioni, che avranno decorrenze dal 1° gennaio 2016 e per tutto l'anno 2016:

- inserimento nella prevenzione della visita dermatologica;

- aumento del massimale di odontoiatria da € 100,00 ad € 150,00;

- mantenimento del sito e del modello di gestione.

Art. 12

(Comitati aziendali europei)

Le parti con riferimento al D.Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, emanato in attuazione della direttiva dell'Unione europea n. 45/1994, e della direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio nei casi in cui ricorrono 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.

Art. 13
(Formazione professionale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti concordano sul valore strategico della formazione professionale per la valorizzazione del lavoro e delle sue trasformazioni, considerandola elemento insostituibile per tragguardare 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 e 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.

Nelle aziende del settore potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti, una commissione paritetica in rappresentanza congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale, con il compito di:

1) esaminare le esperienze formative aziendali, individuando le aree tematiche e le relative modalità di fruizione con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza e all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro, al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze di competitività e della qualità del servizio offerto dalle aziende;

2) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati, delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;

3) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione continua attraverso la definizione di accordi a livello aziendale.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 13

(Formazione)

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e sulle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, non solo come diritto individuale all'apprendimento durante tutta la vita lavorativa, ma come crescita complessiva della componente lavoro.

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.

Vengono istituiti in ogni azienda gli Osservatori paritetici aziendali per la formazione composti da 3 rappresentanti, uno per sigla, nominati dalle OO.SS. firmatarie e da un numero non superiore di 3 rappresentanti dell'azienda per approfondire i fabbisogni formativi.

Capitolo II
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14
(Assunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) la scheda professionale dei lavoratori (art. 8, D.Lgs. n. 297/2002);
- 3) codice fiscale;
- 4) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 14

(Assunzione)

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

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

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

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. n. 297/2002);
- 3) codice fiscale;
- 4) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Art. 15
(Classificazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

<i>Nuova categoria del c.c.n.l. 17 aprile 2013</i>	<i>Classificazione precedente</i>
<i>Quadro Q1 Quadro Q2</i>	<i>Quadro</i>
A1	10°
A2	9°
B1	8°
B2	7°
B3	6°
C1	5°
C2	4°

C3	3° e 2°
C4	1°

Quadri

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del livello A1 che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

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

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

Informazione

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

Formazione

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

Passaggio temporaneo di mansioni

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

Responsabilità civile e/o penale

Le aziende s'impegnano a garantire 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 rispettivamente di € 67,00 e di € 51,00 lorde mensili.

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

Inquadramento lavoratori di cui al campo di applicazione art. 1,
con esclusione addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto,
soccorso stradale e assistenza alla mobilità

Quadro	<i>Declaratoria</i> La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).
	<i>Profilo</i> Appartengono alla categoria dei quadri, i lavoratori, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti, in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrate e quindi:
Livello Q1 Parametro	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.

200 (indennità di funzione € 67)	Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
Livello Q2 Parametro 200 (indennità di funzione € 51)	Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa. Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.
Livello A1 Parametro 200	<i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali. <i>Profilo</i> Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata preparazione professionale tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Responsabile di unità operative Responsabile di unità organizzative Specialist professional
Livello A2 Parametro 188	<i>Declaratoria</i> Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali. <i>Profilo</i> Lavoratori che necessitano di notevole esperienza e di elevate conoscenze tecniche professionali, per assumere la responsabilità dell'unità affidatagli. Responsabile di unità operativa Station manager, Branch manager Responsabile di unità organizzativa di servizio e supporto al business - Gestione e sviluppo risorse umane - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti, flotta - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Sistemi informativi - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Comunicazione e marketing - Networking informatico - Specialist senior - Assistente area manager - Specialista di marketing - Senior car sales - Ispettore tecnico flotta - Pricing analyst - Supervisor car control - Specialista controllo di gestione - Key account - Funzionario commerciale executive - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Web specialist - Software applicativo/rete, analista programmatore - Buyer

	<ul style="list-style-type: none"> - Tesoreria e banche - Qualità
Livello B1 Parametro 170	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p>Profilo Lavoratore che, in possesso di preparazione professionale specifica e consolidata e con limitata autonomia decisionale, in linea con le procedure aziendali, assicura il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, anche attraverso il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi. Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso/processo aziendale. Capo officina locazione automezzi Coordinatore attività Lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore e/o di unità organizzative di business e/o di servizio al supporto al business. Capo turno/coordinatore impiegati di banco Impiegati di concetto senior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Controllo di gestione - Reporting e budgeting - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Comunicazione e marketing - Venditore, car sales - Segretaria di direzione - Networking informatico - Controller rete assistenza - Web developer - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità - Analista programmatore
Livello B2 Parametro 162	<p>Declaratoria Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.</p> <p>Profilo Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza. Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia. Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p>Esemplificazioni Impiegato di concetto/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali - Controllo di gestione - Budget e reporting - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Gestione/sviluppo risorse umane - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing

	<ul style="list-style-type: none"> - Venditore - Segretaria di direzione - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Buyer - Tesoreria e banche - Qualità
<p>Livello B3 Parametro 155</p>	<p><i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.</p> <p><i>Profili</i> Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia e seniority. Specialisti con particolare "know how" specifico per un determinato flusso aziendale.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Promotore servizi turistici Lavoratore che compie le operazioni inerenti la promozione, la vendita e sviluppo dei servizi turistici, in applicazione di conoscenze professionali acquisite tramite esperienza maturata sia nell'ambito aziendale che all'esterno. Addetto alla vendita a mezzo telefono Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per le imprese esercenti attività di locazione automezzi. Small business account Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per i clienti in portafoglio e per i prospect assegnati.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Impiegato di concetto junior/specialist</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carte di credito - All'autoparco - Affari generali - Pianificazione/controllo di gestione - Contabilità generale, fornitori/clienti - Credit collection, credit vetting, fatturazione - Operatore sistemi informatici - Call center - Logistica e gestione flotta - Customer service - Teleselling - Ordini e consegne flotta - Assicurazioni - Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line - Formazione, selezione - Amministrazione personale - Offers - Comunicazione e marketing - Sales junior - Buyer junior - Segretaria - Networking informatico - Check in cabin - Impiegato di banco - Implant - Qualità <p>Comandante motorista</p>
<p>Livello C1 Parametro 152</p>	<p><i>Declaratoria</i> Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.</p> <p><i>Profilo</i> Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali, svolge compiti di concetto richiedenti un sufficiente grado di conoscenze e competenze amministrative e/o tecnico-operative.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Capo officina Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-pratiche specialistiche, acquisite tramite esperienze o forme di preparazione professionale equivalente, assicura il funzionamento della struttura affidatagli, coordinando le operazioni di un</p>

gruppo di lavoratori addetti alla struttura stessa.
 Operatore tecnico-amministrativo addetto a:

- Carte di credito
- All'Autoparco
- Affari generali
- Controllo di gestione
- Contabilità generale, fornitori/clienti
- Credit collection, credit vetting, fatturazione
- Operatore sistemi informatici
- Call center
- Logistica e gestione flotta
- Customer service
- Teleselling
- Ordini e consegne flotta
- Gestione sinistri assicurativi
- Supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- Formazione, selezione
- Amministrazione personale
- Offers
- Comunicazione e marketing
- Segreteria
- Budget e reporting
- Tesoreria e banche
- Assicurazioni
- Help desk operativo/informatico
- Qualità
- Sales support
- Promozione servizi turistici
- Teleselling
- Prenotazioni
- Replacement

Ausiliare del traffico - lavoratori che hanno acquisito in conformità con articolo 17 della L. n. 127/1997 la qualifica.

<p>Livello C2 Parametro 134</p>	<p><i>Declaratoria</i> Lavoratori che svolgono attività esecutive, in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p><i>Profilo</i> Lavori e/o compiti operativi per la cui esecuzione sono richieste limitate conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche. Lavori operativi sulla base di procedure specifiche.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Conducente di autoambulanza o noleggio Capo squadra/capo turno Lavoratore che, operando su direttive e procedure, coordina gli addetti alla manutenzione degli automezzi assicurando il funzionamento del comparto aziendale affidatogli. Operaio specializzato officina Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando schemi di disegni, esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, lavori di montaggio, smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica o di carrozzeria, e relativo collaudo limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione. Conducente di autotreno e di autoarticolati Operatore call center Lavoratore che svolge la funzione di primo contatto tra azienda e clienti/fornitori esterni, attraverso una diffusa conoscenza dell'operatività aziendale e capacità di coordinarsi e interfacciarsi con tutti i reparti. Assicura una risoluzione di primo livello a problemi e/o richieste al fine di garantire un servizio tempestivo e di qualità. Impiegati esecutivi addetti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducente di autotreno e di autoarticolati - Addetto ai servizi generali - Addetto al parcheggio e check in - Addetto ai servizi di help desk - Addetti ai servizi contabili/amministrativi - Addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa - Offers - Addetto inserimento e raccolta dati - Addetto servizi generali - Addetto servizi telefonici e reception - Addetto ai servizi postali e spedizione
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> - Addetto ai servizi di archivio e magazzino - Addetto servizi multe
<p>Livello C3 Parametro 125</p>	<p><i>Declaratoria</i> Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.</p> <p><i>Profilo</i> Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti. Lavori eseguibili con il supporto e/o l'affiancamento di personale esecutivo, dopo un adeguato periodo di formazione "on the job", per l'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di attività operative e delle relative procedure aziendali.</p> <p><i>Esemplificazioni</i> Autista di autovettura (autista NCC) Centralinista/receptionist Lavoratore che opera al centralino telefonico Archivista Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative. Addetto manutenzione Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista: <ul style="list-style-type: none"> - Addetto gestione servizi postali - Addetto spedizioni/magazziniere - Operaio qualificato di officina - Addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi - Piazzalista. Esecutivi in ingresso <ul style="list-style-type: none"> - Addetti amministrativi - Addetti operativi/tecnici - Addetti contabili - Addetti servizi generali - Addetti call center </p>
<p>Livello C4 Parametro 100</p>	<p><i>Declaratoria</i> Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica.</p> <p><i>Profilo</i> Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi. Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti</p> <p><i>Esemplificazioni</i> <ul style="list-style-type: none"> - Guardiano e addetto alla custodia - Addetto pulizie </p>

Modifiche apportate dal c.c.n.l. 28 luglio 2006
(per il settore dell'autonoleggio)

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

- impiegato di banco
- impiegato addetto alla Check-in cabin
- sales Junior
- buyer Junior

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

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

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.

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

Nei casi di livello superiore, tale integrazione economica sarà assorbita.

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

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.

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.

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.

B2

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

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 livello C1 sono addetti alla contabilità generale.

C1 - Impiegato

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

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.

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.

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.

C3 - 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.

C3 - 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.

C4 - Manovale

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

Inquadramento dei lavoratori per il settore del soccorso stradale e dell'assistenza alla mobilità

Classificazione professionale

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
4° S	Operatore centrale di assistenza	C2
4°	Operatore soccorso, operatore tecnico-amministrativo, meccanico collaudatore	C2
5°	Addetto soccorso, addetto pratiche amministrative, addetto officina	C3
6°	Addetto al centralino telefonico, autista commesso, portavalori	C3/C4
7°	Usciere, custode, fattorino, 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 inquadrate al 1° livello del c.c.n.l. per i dipendenti delle imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale rientrano nella previsione di legge per l'attribuzione della qualifica di quadro e, di conseguenza, per l'inserimento nella fascia Q (Q1 e Q2).

Nell'Allegato A (di seguito indicato) sono descritti i profili professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità.

Profili specifici soccorso stradale e assistenza alla mobilità	Livello
Responsabile di Centrale Operativa di grandi dimensioni	Q2
Team Leader di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	B3
Operatore Esperto (di prodotto) di Centrale di assistenza tecnica/ alla Persona (1) Operatore Esperto (di processo)/Team Assistant di Centrale di Assistenza tecnica/ alla persona	C1
Operatore infomobilità	C2
Operatore di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	C2
Addetto informazioni sul traffico	C3
Addetto call center di Centrale di assistenza tecnica/ alla persona	C3

(1) Normativa speciale per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza (tecnica e/o alla persona). Si conferma che per il profilo di operatore esperto di centrale di assistenza livello C1 è richiesto il possesso di esperienza e di contenuti professionali e di precise ed elevate competenze e capacità. Di conseguenza l'accesso a tale profilo può avvenire soltanto previo percorso formativo specifico ed a seguito di una valutazione da parte dell'azienda secondo criteri oggettivi che saranno inseriti in un sistema di valutazione preventivamente esaminato con le R.S.A.

Allegato A

Profili professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità

Titolo del	Livello	Descrizione del profilo
------------	---------	-------------------------

<i>profilo</i>		
	Q1	
Capo ufficio	Q2	Lavoratore che, nel rispetto delle politiche aziendali, cura il coordinamento, il controllo e la verifica di strutture dirette e/o delegate dell'azienda, nonché l'andamento dei servizi e la loro resa economica, nell'ambito del territorio assegnato e/o settore di competenza; ha funzioni di rappresentanza aziendale nella zona di competenza, cura la gestione ordinaria sia tecnica che amministrativa delle problematiche inerenti all'attività, le relazioni industriali e la gestione del personale limitatamente agli argomenti di carattere locale. La posizione opera alle dirette dipendenze della dirigenza aziendale centrale e/o periferica.
Responsabile di centrale operativa di grandi dimensioni		
	A1	
Responsabile di Zona	A2	Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture periferiche dirette e/o delegate dall'Azienda, nell'ambito di una zona di competenza, e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto all'Ufficio Regionale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del Capo Ufficio Regionale e, ove non previsto, dal Dirigente preposto.
Responsabile di reparto		Lavoratore che, sulla base di direttive di massima, cura il coordinamento ed il controllo di strutture organizzative interne dell'Azienda, relativa ad uno o più settori e la gestione del personale assegnato con funzioni di supporto alla Direzione settoriale di appartenenza. La posizione opera alle dipendenze del Capo Ufficio Regionale e, ove non previsto, da Dirigente di settore.
Analista CED		
	B1	
	B2	
Team leader di centrale di assistenza tecnica/alla persona	B3	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.
Assistente di zona	C1	Lavoratore che, in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e dopo specifici corsi di formazione, assicura il coordinamento delle strutture periferiche delegate operanti sulla viabilità ordinaria, nell'ambito di una zona di competenza, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia ed esegue gli adempimenti tecnici ed amministrativi connessi con la cura dei rapporti con i centri delegati della zona a lui affidata.
Assistente di centro		Lavoratore che in base a conoscenze professionali tecnico-specialistiche acquisite tramite esperienza maturata in azienda e/o dopo specifici corsi di formazione, oltre a svolgere direttamente le mansioni di "Operatore soccorso" nell'ambito di un centro soccorso o gestione diretta, assicura il funzionamento dell'unità affidatagli, operando, sulla base di precise direttive e procedure e con limitati margini di autonomia, e cura, con un certo potere di iniziativa, il coordinamento delle operazioni di un gruppo di altri lavoratori, anche eseguendo il coordinamento ed il controllo degli adempimenti tecnici ed amministrativi, connessi alle attività del centro di appartenenza, effettuati dal personale da lui guidato e controllato per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro ed i risultati delle operazioni. La posizione opera alle dirette dipendenze del responsabile di zona.
Capo officina		Lavoratore che intervenendo manualmente, guida e controlla, con apporto di adeguata competenza tecnico-pratica, un gruppo di altri lavoratori esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta operativa e disciplinare sul lavoro e per i risultati delle operazioni.
Programmatore		Lavoratore che per l'elevata capacità acquisita in non meno di quattro

CED Operatore esperto (di prodotto) di centrale tecnica/alla persona		anni di esperienza nella mansione di operatore di centrale di assistenza, in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno due lingue straniere, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento. E' in grado di rapportarsi professionalmente ed in autonomia con i responsabili ed i referenti - interni ed esterni - del servizio gestito, essendo in grado, inoltre, di supportare tecnicamente piccoli gruppi di lavoratori di minore esperienza, dei quali cura l'aggiornamento professionale.
Operatore esperto (di processo)/Team assistant di centrale di assistenza tecnica/alla persona	C1	Lavoratore che per l'elevata capacità acquisita in non meno di quattro anni di esperienza nella mansione di operatore di centrale di assistenza e in possesso di requisiti professionali idonei, effettua attività operative di gestione del ciclo produttivo assegnato e degli aspetti ad esso collegati, con riferimento alle procedure richieste dai prodotti e servizi gestiti dalla centrale stessa. Assicura il buon andamento del ciclo produttivo assegnato in termini di servizio, quantità e qualità, segnalando alla posizione superiore scostamenti rispetto agli standard di riferimento ed applicando procedure o direttive definite per la soluzione di problematiche di media complessità. In assenza della posizione superiore, fornisce supporto agli operatori (Team assistant).
Operatore soccorso	C2	Lavoratore assegnato ad un centro soccorso che, nell'ambito del proprio turno di lavoro, provvede agli adempimenti tecnici-amministrativi connessi all'attività del centro di appartenenza, ivi comprese le operazioni di ordinaria manutenzione dei mezzi in dotazione e, in possesso delle abilitazioni professionali prestabilite, esegue il recupero, il traino ed il trasporto di autoveicoli con mezzi aziendali, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda.
Meccanico collaudatore		Lavoratore che in possesso di adeguata esperienza professionale svolge, con margini di autonomia, attività tecniche e/o tecnico-manuali che richiedono particolare perizia e responsabilità, effettuando anche le relative operazioni di collaudo. Opera anche sulle macchine utensili.
Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona		Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali idonei e della conoscenza di almeno una lingua straniera, per la buona conoscenza acquisita in non meno di dodici mesi di esperienza nella mansione di addetto call center di centrale di assistenza tecnica/assistenza alla persona e comunque non più di 24 mesi, riceve le richieste di soccorso ed assistenza e provvede all'esecuzione completa dell'intero ciclo di adempimenti tecnici, amministrativi e gestionali connessi all'intervento, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti. Utilizza compiutamente tutti gli strumenti informativi messi a disposizione per la corretta gestione di tutti gli interventi tecnici o sanitari. E' in grado di gestire più prodotti contemporaneamente nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.
Operatore di infomobilità		Lavoratore che, nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti ed in possesso di titoli professionali idonei e di adeguata preparazione professionale specifica, è in grado di assicurare l'elaborazione dei dati relativi alla viabilità (transitabilità), la predisposizione e la diffusione di appositi comunicati e di informazioni attraverso i differenti canali di informazione e di comunicazione.
Addetto soccorso	C3	Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni prestabilite, esegue gli interventi di soccorso, il recupero, il traino e trasporto di autoveicoli con mezzi in dotazione, riscuotendo i proventi per conto dell'azienda. Compila inoltre gli stampati predisposti per la rilevazione dei dati relativi alla propria attività di servizio ed esegue la manutenzione ordinaria dei veicoli di soccorso essendone abilitato quale meccanico provetto.
Addetto officina		Lavoratore, avente cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed alla interpretazione del disegno, che esegue, sulla base di indicazioni ricevute, di disegni o schemi equivalenti, attività di montaggio, smontaggio, riparazione e manutenzione mezzi e macchinari o loro parti, procedendo alla necessaria individuazione di guasti.
Addetto al centralino telefonico		
Addetto al call center di centrale di assistenza tecnica/alla persona		Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti utilizzati nel call center e di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti è in grado di gestire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le chiamate telefoniche attinenti alle richieste di soccorso e di assistenza ed alle assegnazioni dei mezzi.
Addetto alle		Lavoratore che, in possesso di conoscenze di base degli strumenti

informazioni sul traffico		utilizzati nel centralino telefonico del servizio di informazioni sul traffico e di competenze tecnico-operative acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, è in grado di fornire, secondo le disposizioni ricevute ed in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti, le informazioni telefoniche relative al traffico sul territorio nazionale.
Autista commesso Portavalori Usciere Custode Fattorino Addetto alle pulizie Operaio comune	C4	

Per le declaratorie ed i profili non espressamente richiamati nella presente classificazione, si rimanda alla classificazione del settore dell'autonoleggio.

*N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:
 Classificazione dei lavoratori*

Allo scopo di rendere la classificazione maggiormente rispondente alle professionalità in continua evoluzione all'interno delle aziende del settore e favorire la motivazione del personale, attraverso la valorizzazione delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali, le parti convengono di costituire una Commissione Paritetica che, entro e non oltre la data del 1° ottobre 2016, avvii un tavolo di confronto che definisca un nuovo impianto classificatorio e che proceda inoltre ad una revisione della attuale scala parametrica, da attuarsi con il prossimo rinnovo contrattuale per il settore dell'autonoleggio, del soccorso stradale e delle autorimesse.

Art. 16
(Periodo di prova)

Il periodo di prova è il seguente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17
(Passaggio di mansioni e di livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 R.S.A./R.S.U. 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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 17

(Passaggio di mansioni e di lavoro)

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

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

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

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

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

Art. 18

(Passaggio da operaio a impiegato)

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

Art. 19

(Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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 è fissata in 40 ore (1), distribuito in sei giornate ovvero in cinque qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di nono e decimo livello. La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

(1) Clausola di salvaguardia

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 19

(Orario di lavoro normale in regime di flessibilità)

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggiore o minore servizio. Con riferimento a quanto sopra, le aziende previo esame congiunto con le R.S.A./R.S.U. e le segreterie territoriali/regionali, realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza). L'azienda comunicherà preventivamente alle R.S.A./R.S.U. 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.

Art. 20

(Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

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

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

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

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

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

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

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

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

La percentuale in corrispondenza del punto 6) non si calcola per i guardiani notturni, per i quali la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.

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

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

Tale limite, per il settore locazione automezzi, è stabilito in 180 ore annue "pro capite".

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. 22
(Indennità di trasferta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

1. Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio 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.

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

- a) in territorio nazionale:
 - € 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.

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

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

3. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, 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 1ª classe in quanto effettivamente sostenute;
- b) dal 1° gennaio 2011, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
 - territorio nazionale - per il pernottamento: € 39,85, per ogni pasto: € 17,27;
 - territorio estero - per il pernottamento: € 55,45, per ogni pasto: € 22,57;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

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

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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 22

(Indennità di trasferta)

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

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

b) dal agosto 2016, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale per il pernottamento: € 50,00, per ogni pasto: € 25,00;

- territorio estero per il pernottamento: € 70,00, per ogni pasto: € 30,00;

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

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

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

Art. 23

(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 6° comma del successivo art. 25.

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

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

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

Art. 24

(Banca delle ore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 24

(Banca ore)

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

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

Art. 25

(Festività)

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'art. 19;

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 (art. 23).

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

Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive - 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 presti la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile.

Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 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 tre ex festività religiose che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali.

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

Art. 26 (Ferie)

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

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi. La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali, in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, 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. 27

(Albo nazionale delle imprese)

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte ad individuare gli strumenti più idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali da 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.

Art. 28

(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

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

Capitolo III

MERCATO DEL LAVORO

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

2. Il presente articolo regola i seguenti istituti:

- Contratti a termine;
- Lavoro a tempo parziale;
- Lavoro somministrato a tempo determinato;
- Apprendistato professionalizzante;
- Telelavoro;
- Job sharing;
- Stage.

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

Art. 29

(Contratti a termine)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 20 ed a 30 giorni, oltre che nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, rispettivamente nei casi in cui il primo contratto a tempo

determinato sia inferiore a 6 mesi, ovvero superiore, limitatamente alle casistiche individuate dall'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012.

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

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

Limitatamente al settore del soccorso stradale, data la particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata.

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

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato. Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 17 del vigente c.c.n.l., la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

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

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

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

I lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali avranno diritto di precedenza

nell'assunzione a tempo indeterminato, per le stesse mansioni, qualora ricorrano i seguenti motivi:

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

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa, giustificato motivo e per dimissioni.

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dal 3° e 4° comma del presente articolo, le parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'Ente bilaterale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

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

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

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

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;

- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

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

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla legge n. 92/2012.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 29

(Contratto a termine)

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata massima di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DTL secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore, secondo le norme vigenti.

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

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

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

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

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

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

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

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

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

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

Le società informano i lavoratori a termine, nonché le R.S.A./R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili e che siano compatibili e fungibili rispetto alle caratteristiche professionali.

In applicazione alla normativa vigente l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato attribuirà precedenza, per le stesse mansioni, ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato per almeno 6 mesi anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro e abbiano superato il periodo di prova.

Il lavoratore assunto a termine per attività stagionali avrà la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 24, comma 4, la volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro per gli stagionali e 6 mesi per gli altri.

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

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.

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'Ente bilaterale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei

fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

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

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità, così come previsto dalle normative vigenti.

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

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

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla legge n. 92/2012.

Percentuale di utilizzo

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

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

Art. 30

(Lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

E' facoltà del dipendente richiedere il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa. Le parti concorderanno, all'atto del passaggio al part-time, le condizioni e le modalità per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 3% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali.

Il lavoratore con contratto part-time a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, e l'azienda dovrà concederle, qualora all'interno del proprio

reparto/ufficio è previsto l'inserimento di personale con contratto a tempo pieno, ovvero la sostituzione, per le medesime mansioni o per mansioni professionali equivalenti.

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

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

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

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

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

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

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 38 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 19 del vigente c.c.n.l., con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

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

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

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

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

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

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

La maggiorazione forfetaria ed 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 dell'orario base individuale.

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

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

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

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

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle R.S.A./R.S.U., 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, commi 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il t.f.r.

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

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'art. 58 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

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

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

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 30

(Lavoro a tempo parziale)

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

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente o nel c.d. modo misto. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time dovrà risultare da atto scritto nel quale devono essere indicati la durata e la collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando la prestazione è articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

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

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 38 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

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;

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 superiori a 100 ore annue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'articolo 58 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

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

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

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

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

Art.

(Internalizzazioni)

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

- inquadramento del personale ad un livello inferiore rispetto a quello previsto nel sistema classificatorio per un periodo massimo di 24 mesi;

- forme di flessibilità oraria, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi per il mercato di riferimento, da definirsi al momento del passaggio con le R.S.A./R.S.U. e le Segreterie nazionali firmatarie;

- una percentuale di utilizzo del personale part-time del 20% superiore a quella prevista dal c.c.n.l.

Art. 31

(Lavoro somministrato a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'art. 20 del D.Lgs. n. 276/2003 e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;

b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;

d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

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

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

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda (premio di risultato). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti 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 R.S.A., ovvero alle R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.A. ovvero alle R.S.U. se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

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

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

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

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

Il prestatore di lavoro con contratto di somministrazione, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, 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 1° 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'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 31

(Lavoro somministrato a tempo determinato)

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

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

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

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 R.S.A./R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.A./R.S.U. in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

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

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 somministrati hanno diritto ad essere informati dall'utilizzatore dei posti di lavoro vacanti per mansioni equivalenti.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, non potranno superare la media semestrale del 5% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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, 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.

Percentuale di utilizzo

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

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

Art. 32

(Apprendistato professionalizzante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Finalità/forma/durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007 n. 247, come sostituito dall'art. 46, comma 1, lettera b) della legge 4 novembre 2010, n. 183, dalla legge n. 92/2012 nonché dall'accordo interconfederale del 18 aprile 2012 sottoscritto tra Confindustria, CGIL, CISL, UIL.

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

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

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

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

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

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

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

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

Trattamento economico/normativo

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

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

A1.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal vigente c.c.n.l., 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 anno: 95% della retribuzione globale.

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

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

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

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

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

Formazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Allegato relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante

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

Profili formativi

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

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

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

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

2) Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale

- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Elaborazione bilancio aziendale
- 3) Addetti all'amministrazione e finanza
- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti
- 4) Addetti alle risorse umane
- Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.
- Principi base di amministrazione e gestione del personale
- Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro
- 5) Addetti alle vendite
- Programmazione azioni di vendita
- Gestione trattativa commerciale
- Attività di call center/assistenza clienti
- 6) Addetti alle attività informatiche
- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e supporto
- Sicurezza dei sistemi informatici
- 7) Addetti al magazzino
- Gestione spazi attrezzati di magazzini
- Movimentazione e lavorazione pezzi meccanici
- Trattamento dati di magazzino
- Tecniche/attrezzature di magazzinaggio
- Rapporti con il personale terzo
- Nozioni su merci pericolose
- 8) Conducenti di mezzi di trasporto
- Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto di persone
- Gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti per il trasporto di persone
- Conoscenza di nozioni sulla circolazione dei mezzi
- Conoscenza sulla sicurezza dei mezzi e sulla sicurezza stradale
- Conoscenza delle norme in materia sociale nel settore dei trasporti di persone su strada
- Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
- Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto
- Conoscenza delle norme di comportamento previste dal codice della strada
- 9) Addetti alla manutenzione dei veicoli
- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione
- 10) Addetti alle pratiche automobilistiche
- Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
- Normativa sulle patenti di guida
- Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore
- Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio
- 11) Addetto pianificazione e controllo
- Principi base di amministrazione e contabilità
- Sistemi di contabilità industriale e controllo costi
- Elaborazione budget
- Conoscenza sistemi informatici di base
- 12) Impiegato di banco
- "Customer contact"
- Tecniche di vendita
- Lavoro di team
- Conoscenza sistemi informatici di base
- 13) Addetto "car care"
- Ordinaria manutenzione e preparazione dell'autoveicolo
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Guida autoveicoli
- 14) Addetto al "check-in"
- "Customer contact"
- Gestione e logistica degli autoveicoli
- Sicurezza e prevenzione infortuni

- Conoscenza sistemi informatici di base
- 15) Addetto acquisti e logistica
 - Conoscenza del processo delle consegne
 - Relazione col cliente/fornitore
 - Movimentazione degli autoveicoli
 - Conoscenza degli accordi d'acquisto
 - Conoscenza dei sistemi informatici di base
- 16) Addetto alla "customer care"
 - Supporto al cliente in fase di prevendita e/o postvendita
 - Conoscenza dei principali pacchetti informatici aziendali
 - Approccio alla comunicazione efficace
- 17) Addetto "car sales"
 - Chiusura dei contratti
 - Monitoraggio della riconsegna degli autoveicoli
 - Conoscenza dei processi amministrativi a supporto dell'attività di vendita dei veicoli usati
 - Conoscenza dei sistemi informatici di base
- 18) Addetto "quality & internal audit"
 - Conoscenza delle procedure aziendali locali e del gruppo
 - Implementazione delle procedure
 - Verifica della corretta implementazione delle procedure
 - "Reporting" verso il gruppo
- 19) Addetto "database & 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

 N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 32

(Apprendistato professionalizzante)

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

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

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;

- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale.

Apprendistato in cicli stagionali

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

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

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

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

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

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente verbale, si rimanda all'art. 32 del c.c.n.l. che qui si intende espressamente richiamato.

Le parti si impegnano entro il prossimo mese di ottobre a incontrarsi per definire compiutamente i contenuti del percorso formativo degli apprendisti.

Percentuale di utilizzo

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

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

Art. 33
(Telelavoro)

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

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

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

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

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

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

Art. 34
(Lavoro ripartito)

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

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35
(Stage)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n. 196/1997 e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 5% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, non inferiore a € 550 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant.

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 37

(Tirocini formativi - Stage)

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n. 196/1997 e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 6% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, non inferiore a € 650 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant. Restano fatti salvi trattamenti economici di miglior favore previsti dall'Ente regionale.

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

Trimestralmente verranno fornite alle R.S.A./R.S.U. e alle segreterie nazionali firmatarie il c.c.n.l. il numero dei tirocini attivati e conclusi, le qualifiche, età, sesso e titolo di studio nonché eventuali assunzioni.

Le parti monitoreranno l'andamento del ricorso a tale istituto e valuteranno eventuali future determinazioni al riguardo.

Percentuale di utilizzo

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

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

Art. 36

(Esterneizzazioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Qualora un'azienda intenda procedere alla esternalizzazione del servizio di manutenzione, pulizia e navettamento delle vetture, dovrà definire, in sede di contrattazione aziendale:

- 1) Trattamenti contrattuali e retributivi da riconoscere al personale in uscita da parte del fornitore;
- 2) Caratteristiche aziendali del fornitore;
- 3) Clausola temporale di salvaguardia laddove il fornitore dovesse essere sostituito.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 36

(Appalti e trasferimento di azienda)

Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e della tutela lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del c.c.n.l. del settore merceologico di riferimento.

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 cod. civ. e l'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e le successive modifiche e integrazioni.

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

Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate ai cambi appalto si applicano le normative contrattuali e di legge vigenti.

Art. 36 bis

(Appalti e cambio appalto)

Tenuto conto che il settore è caratterizzato dalla produzione di servizi ausiliari all'attività dell'autonoleggio quali approntamento, pulizia e navettamento delle vetture che vengono effettuati anche tramite contratti di appalto, da cui conseguono cambi di gestione fra le imprese appaltatrici, le parti intendono regolamentare il cambio di appalto con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione, anche al fine di evitare l'insorgere di fenomeni distorsivi della concorrenza.

Le parti definiscono la seguente disciplina al fine di incentivare l'applicazione del presente c.c.n.l. a tutte le predette attività.

L'impresa committente chiederà a quella appaltatrice i seguenti documenti:

- elenco nominativo dei lavoratori, corredato da codice fiscale impiegati nell'appalto, il loro livello d'inquadramento e l'orario di lavoro mediante una dichiarazione mensile;
- l'avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto;
- l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni singolo lavoratore;
- il documento unico di regolarità contributiva (DURC) secondo cui i versamenti devono essere riferiti ai lavoratori impiegati nell'appalto,
- il modello Uniemens cumulativo ed il modello Uniemens individuale.

Nella scelta dell'azienda appaltatrice l'appaltante avrà cura di verificare la sua solidità economica finanziaria.

L'appaltante, su richiesta, metterà a disposizione delle OO.SS. la documentazione di cui sopra.

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

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su tutto quanto sopra previsto.

In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per gli stessi servizi riferiti alle attività di cui sopra, le aziende si impegnano ad affidare l'appalto ad un'impresa subentrante che, a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, garantirà l'assunzione senza soluzione di continuità e senza periodo di prova degli addetti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini con un minimo di 6 mesi prima della cessazione dell'attività.

Nei casi di passaggio d'appalto, in favore dei lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo i quali erano in forza nel settore anche alla data del 7 marzo 2015 è recepita la normativa di cui all'art. 18, legge n. 300/1970.

Capitolo IV TRATTAMENTO ECONOMICO E T.F.R.

Art. 37 (Corresponsione della retribuzione)

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

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

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

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

Art. 38 (Retribuzione)

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

Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel c.c.n.l.

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

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

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

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. 39 (Aumenti retributivi)

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

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

Importi forfettari

Le parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 210 lordo al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2013. L'"una tantum" non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'"una tantum" verrà riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Art. 40

(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.

Q1, Q2 e A1	€ 33,10
A2	€ 32,19
B1	€ 30,36
B2	€ 29,57
B3	€ 29,39
C1	€ 29,23
C2	€ 27,17
C3	€ 26,61
C4	€ 25,35

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

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

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del 60% della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e della contingenza al 31 dicembre 1981, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli. Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60%. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

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

Art. 41

(Tredicesima mensilità)

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

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

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

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

Art. 42

(Quattordicesima mensilità)

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

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

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

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

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

Art. 43
(Indennità varie)

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

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

Indennità di maneggio denaro

A far data dal 1° gennaio 2011 al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione base in vigore al 31 dicembre 2010 (cfr. tabella sottostante).

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

La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità di maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del t.f.r.

Indennità di lingue estere

Qualora l'azienda richieda al dipendente, all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, di parlare anche una o più lingue estere nell'esercizio delle sue prestazioni, corrisponderà una indennità di € 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^a e di 14^a mensilità.

Ai dipendenti chiamati occasionalmente a sostituire quelli di cui al precedente capoverso in prestazioni richiedenti il parlare una o più lingue estere ed ai dipendenti eccezionalmente chiamati a tali prestazioni, competerà pure una indennità nella misura di € 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^a e 14^a mensilità.

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

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

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

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

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

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente c.c.n.l., espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le parti convengono che a far data dal 1° luglio 2013 il valore del ticket restaurant sarà pari ad € 5,29 per ogni giornata di effettiva prestazione.

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

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

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

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è pari a € 0,67 e per quelli operanti nelle altre sedi è di € 0,26.

Con decorrenza 1° gennaio 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 1° gennaio 2011 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a € 1,00 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a € 0,50 per quelli operanti nelle altre sedi.

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

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

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

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

In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo € 2,00 lordi giornalieri, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 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. 44

(Alloggio del personale)

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

Art. 45

(Indumenti di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 45

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

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

Art. 46
(Rimborso spese)

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

Art. 47
(Trattamento di fine rapporto - Legge n. 297/1982)

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/1982.

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

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/1982;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13^a mensilità;
- 6) 14^a 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 maggio 1982 dai lavoratori con mansioni operaie:

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

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

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

- per l'anzianità dal 1° giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità da 1 a 3 anni: 16,153/30 per ogni anno per anzianità oltre i 3 e fino agli 8 anni; 20,796/30 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. 48
(Indennità in caso di morte)

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

In mancanza delle persone indicate al 1° comma e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 cod. civ.

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

Raccomandazione a verbale

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

Art. 49

(Trattamenti di miglior favore)

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

Art. 50

(Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda)

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

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

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

Capitolo V

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Art. 51

(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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

- 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

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 troncamento 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. 52

(Trasferimento)

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle R.S.A./R.S.U. ed alle strutture territoriali sindacali competenti.

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

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

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

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

E' dovuto inoltre un compenso "una tantum" dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore ad una retribuzione globale mensile, oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia, 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. 53 (Risarcimento dei danni)

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

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

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

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

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

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

Art. 54 (Ritiro patente)

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 47 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 55 (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 quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

Art. 56 (Rapporti sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

Permessi sindacali

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

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

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

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

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

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

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

Affissioni, comunicati

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

Contributi sindacali

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

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

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 0,70% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese. A partire dal 1° settembre 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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 56

(Rapporti sindacali)

Le parti convengono che nell'ambito della fase di stesura del c.c.n.l., entro il mese di settembre si incontreranno per definire un Protocollo d'intesa riguardante l'art. 56 - Rapporti sindacali, al fine di stabilire una diversa articolazione nella distribuzione dei permessi sindacali.

Art. 57

(Disposizioni generali - Restituzione documenti di lavoro)

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

Capitolo VI

MALATTIE, INFORTUNI, ASSENZE E PERMESSI

Art. 58

(Trattamento di malattia ed infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non 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 ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati il periodo di aspettativa è elevato a 18 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 Tbc, fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

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

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle 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'INPS non erogherà l'indennità di malattia e l'impiegato decade dal diritto alla retribuzione per tutto il periodo di malattia.

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

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

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

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

Trattamento economico di malattia

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 58

(Trattamento di malattia ed infortunio)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comporto è sospeso, così come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, e permessi ai sensi della legge n. 104/1992.

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

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

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;

- il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1;

- il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.

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

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

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

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

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

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

Trattamento economico di malattia:

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

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

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

Art. 59

(Lavoratori studenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art.

(Congedi)

Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

a) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;

b) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

- non inferiore a 5 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;

- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c), secondo alinea.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

Per eventi e cause particolari

1. Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del

coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

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

Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

Congedi per la formazione

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

3. L'azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 60 (Aspettativa)

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

Art. 61 (Permessi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 61 (Permessi)

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione

stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

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

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

(Violenza di genere)

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

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

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

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

Art.

(Permessi solidali)

Nella contrattazione di 2° livello potranno essere definite modalità di "donazione" di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. n. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

Art.

(Congedi)

Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

a) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;

b) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

- non inferiore a 5 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;

- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c), secondo alinea.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

Per eventi e cause particolari

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

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

Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

Congedi per la formazione

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

3. L'azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 62 (Assenze)

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

Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55.

Art. 63 (Richiamo alle armi)

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro.

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

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

Art. 64 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 64

(Congedo matrimoniale)

Al lavoratore/ice, che contrae matrimonio, unione civile, o convivenza di fatto di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale

*titolo dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.
Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.*

Art. 65
(Interruzioni e sospensioni di lavoro)

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

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

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

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

Art. 66
(Tutela della maternità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 66

(Tutela della maternità e della paternità)

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

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

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

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

Il congedo parentale dà diritto ad un'indennità del 30% fino a al compimento del 6° anno così come previsto dalla legge, elevato al 40% per i primi 30 giorni a carico aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Congedi)

Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

a) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;

b) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

- non inferiore a 5 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;

- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c), secondo alinea.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un

rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

Per eventi e cause particolari

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

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

Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

Congedi per la formazione

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

3. L'azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 67

(Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita)

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

Art. 68

(Tutela della salute)

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

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
- controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;

- presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

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

1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;

2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;

b) i dati relativi agli infortuni ed alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 69

(Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro)

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

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

La commissione avrà i seguenti compiti:

a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;

b) elaborare con riferimento alla L. n. 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;

c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;

d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;

e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

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

La commissione avrà sede presso l'Associazione imprenditoriale che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;

- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;

- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;

- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni ed accordi con le azioni positive per le pari opportunità;

- diffondere le deliberazioni della 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. 70

(Salute e sicurezza sul lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

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

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) si applica l'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

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

Il R.L.S. può formulare proposte anche in occasione della riunione periodica, fermo restando che l'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su un apposito verbale.

Il R.L.S. ha diritto di accesso al registro degli infortuni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

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

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

- fino a 200 dipendenti: 1 Rappresentante
- da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti
- al di sopra dei 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 70

(Salute e sicurezza sul lavoro)

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

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

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

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) si applica l'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

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

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

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

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

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

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

- fino a 200 dipendenti: 1 Rappresentante;
- da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti;
- al di sopra dei 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti.

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 con impegno delle parti a definire compiutamente la materia entro il 31 dicembre 2106.

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

Art. 71
(Volontariato)

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266.

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.

Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Art. 72
(Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

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

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

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

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 72

(Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti e malati di AIDS)

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

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

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

Saranno garantite, con riferimento alla legge n. 162/1990, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

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

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

In applicazione della legge n. 135/1990, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

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

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

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

Art. 73

(Tutela delle persone handicappate)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

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

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

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui al comma 2 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

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

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

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Art. 73

(Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino con un'indennità economica pari al 40%. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, 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. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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

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

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

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

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

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce di permessi legge n. 104/1992 il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata 6 giorni prima della fruizione.

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

Allegati

Tabella 1 Aumenti economici

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare gennaio 2012	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime
Q1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
Q2	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16
A2	188	€ 1.367,87	€ 527,49	€ 129,87
B1	170	€ 1.236,90	€ 524,10	€ 117,43
B2	162	€ 1.178,70	€ 522,46	€ 111,91
B3	155	€ 1.127,77	€ 521,06	€ 107,07
C1	152	€ 1.105,94	€ 520,75	€ 105,00
C2	134	€ 974,97	€ 517,26	€ 92,57
C3	125	€ 909,48	€ 515,67	€ 86,35
C4	100	€ 727,59	€ 511,44	€ 69,08

(segue)

	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2014	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2015
Q1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
Q2	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A1	200	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06
A2	188	€ 43,29	€ 43,29	€ 43,30
B1	170	€ 39,14	€ 39,14	€ 39,15
B2	162	€ 37,30	€ 37,30	€ 37,31
B3	155	€ 35,69	€ 35,69	€ 35,70
C1	152	€ 35,00	€ 35,00	€ 35,00
C2	134	€ 30,85	€ 30,85	€ 30,86
C3	125	€ 28,78	€ 28,78	€ 28,79
C4	100	€ 23,02	€ 23,02	€ 23,03

(segue)

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di luglio 2013	Da corrispondere dal mese di gennaio 2014	Da corrispondere dal mese di gennaio 2015
Q1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
Q2	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A1	200	1.501,24	1.547,29	1.593,35
A2	188	1.411,61	1.454,44	1.497,74
B1	170	1.276,04	1.315,18	1.354,33
B2	162	1.216,00	1.253,30	1.290,61
B3	155	1.163,46	1.199,14	1.234,84
C1	152	1.140,94	1.175,94	1.210,93
C2	134	1.005,82	1.036,67	1.067,54
C3	125	938,26	967,04	995,83
C4	100	750,61	773,64	796,67

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:

Aumenti retributivi

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

Tabella 1

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare gennaio 2016	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime
Q1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
Q2	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
A1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
A2	188	€ 1.497,74	€ 527,49	€ 148,42
B1	170	€ 1.354,33	€ 524,10	€ 134,21
B2	162	€ 1.290,61	€ 522,46	€ 127,89
B3	155	€ 1.234,84	€ 521,06	€ 122,37
C1	152	€ 1.210,93	€ 520,75	€ 120,00
C2	134	€ 1.067,54	€ 517,26	€ 105,79
C3	125	€ 995,83	€ 515,67	€ 98,68
C4	100	€ 796,67	€ 511,44	€ 78,95

Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di agosto 2016	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2017	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2018
Q1	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
Q2	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
A1	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
A2	188	€ 37,11	€ 55,67	€ 55,67
B1	170	€ 33,56	€ 50,33	€ 50,33
B2	162	€ 31,97	€ 47,97	€ 47,97
B3	155	€ 30,59	€ 45,89	€ 45,89
C1	152	€ 30,00	€ 45,00	€ 45,00
C2	134	€ 26,45	€ 39,68	€ 39,68
C3	125	€ 24,67	€ 37,01	€ 37,01
C4	100	€ 19,74	€ 29,61	€ 29,61

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di agosto 2016	Da corrispondere dal mese di gennaio 2017	Da corrispondere dal mese di gennaio 2018
Q1	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
Q2	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
A1	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
A2	188	€ 1.534,85	€ 1.590,52	€ 1.646,19

B1	170	€ 1.387,89	€ 1.438,22	€ 1.488,55
B2	162	€ 1.322,58	€ 1.370,55	€ 1.418,52
B3	155	€ 1.265,43	€ 1.311,32	€ 1.357,21
C1	152	€ 1.240,93	€ 1.285,93	€ 1.330,93
C2	134	€ 1.093,99	€ 1.133,67	€ 1.173,35
C3	125	€ 1.020,50	€ 1.057,51	€ 1.094,52
C4	100	€ 816,41	€ 846,02	€ 875,63

Tabella 2
Una tantum

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello	Parametro	Importo una tantum da erogare con la retribuzione del mese di luglio 2013
Q1	200	€ 276,32
Q2	200	€ 276,32
A1	200	€ 276,32
A2	188	€ 259,74
B1	170	€ 234,87
B2	162	€ 223,82
B3	155	€ 214,14
C1	152	€ 210,00
C2	134	€ 185,13
C3	125	€ 172,70
C4	100	€ 138,16

N.d.R.: L'accordo 26 luglio 2016 prevede quanto segue:
"Una tantum"

Le parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 240,00 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di agosto 2016. L'"una tantum" non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'"una tantum" verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

Tabella 2

Livello	Parametro	Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di agosto 2016
Q1	200	€ 315,79
Q2	200	€ 315,79
A1	200	€ 315,79
A2	188	€ 296,84
B1	170	€ 268,42
B2	162	€ 255,79
B3	155	€ 244,74
C1	152	€ 240,00
C2	134	€ 211,58
C3	125	€ 197,37
C4	100	€ 157,89

Allegato 1
Statuto ente bilaterale autonoleggio

Art. 1
(Costituzione)

Conformemente a quanto previsto dall'articolo 60 del c.c.n.l. 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 auto-ambulanza con conducente. Sono Soci fondatori: Aniasa per la parte datoriale e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti per i lavoratori.

Art. 2 (Scopi e finalità)

L'Ente Bilaterale Nazionale ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro. L'Ente si propone lo scopo di promuovere e sostenere il settore con le più opportune iniziative che verranno condivise di volta in volta.

L'Ente Bilaterale Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti il c.c.n.l. per i dipendenti delle 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 in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali. In particolare, l'Ente Bilaterale Nazionale avrà i seguenti scopi:

- a) promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, sia pubblici che privati, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni formativi; nei momenti formativi promossi dall'Ente Bilaterale, ove necessario, saranno presenti persone che affiancheranno lavoratori e/o lavoratrici con disabilità, tenendo conto della tipologia di disabilità del soggetto;
- b) promuovere, conglobando le attività già previste per l'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 59 del c.c.n.l. di settore del 3 luglio 1996;
- c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore dell'autonoleggio, anche a livello internazionale;
- d) favorire, attraverso azioni formative, le pari opportunità in vista della piena attuazione della legge 125/91;

e) ricevere gli accordi realizzati a livello aziendale al fine di istituire un osservatorio sulla contrattazione aziendale del settore;

f) Seguire le problematiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione vigente, promuovendo approfondimenti per la concreta attuazione della legge nonché per piani di sicurezza, per la formazione dei responsabili aziendali e dei R.L.S. che non rientrino nella formazione, prevista per legge, a carico dell'azienda;

g) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi all'utilizzo degli accordi in materia di apprendistato, di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, e agli istituti contrattuali in materia di mercato del lavoro previsti dal c.c.n.l. di settore, predisponendo progetti formativi per le singole figure professionali al fine del miglior utilizzo dei predetti istituti contrattuali, in piena armonia con gli istituti contrattuali e gli accordi interconfederali in materia; inoltre effettuare verifica e monitoraggio sulla stabilità occupazionale del settore, anche per fasce e/o tipologie di lavoratori, anche al fine di valutare la corretta applicazione delle norme contrattuali;

h) attuare gli altri compiti che i Soci fondatori di cui all'art. 1 del presente Statuto, anche a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno all'unanimità di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale.

Inoltre può svolgere le seguenti attività:

a) programmare ed organizzare relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, a fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

b) provvedere al monitoraggio e rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore ed elaborare proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, pubblici e privati, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale; nonché favorire misure e accordi per promuovere l'elevazione culturale, sia per quanto riguarda l'assolvimento del percorso scolastico obbligatorio, che per ciò che attiene ad ulteriori momenti di apprendimento formativo a completamento dei curricula scolastici;

c) provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore al fine di una migliore valorizzazione delle Risorse Umane, ovvero analizzare ipotesi di ricorso di sostegno al reddito nei casi di crisi aziendali;

b) predisporre e/o coordinare schemi formativi per specifiche figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di apprendistato e di inserimento.

La partecipazione alle attività e/o l'utilizzazione dei servizi prodotti dall'Ente Bilaterale Nazionale da parte di imprese e lavoratori è condizionata all'effettiva applicazione del c.c.n.l. ed all'effettivo versamento dei contributi stabiliti (comprovato da almeno dodici mesi precedenti).

Art. 3 (Durata)

La durata dell'Ente Bilaterale nazionale è a tempo indeterminato.

Art. 4
(Sede)

L'Ente Bilaterale nazionale ha sede in Roma, Via del Poggio Laurentino 11.
Il Consiglio Direttivo potrà trasferire la sede sociale in altro indirizzo, nell'abito del territorio italiano.

Art. 5
(Soci)

Sono Soci ordinari i soci fondatori di cui all'articolo 1 del presente Statuto.
In nessun caso è consentito il trasferimento della quota o contributo associativo. La quota associativa non dà nessun diritto in termini di partecipazione al patrimonio dell'Associazione, né durante la vita dell'Associazione stessa, né in caso di suo scioglimento.

Art. 6
(Strumenti)

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi, l'Ente Nazionale Bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto, mediato o strumentale permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad istituti, società, associazioni od enti, previa apposita delibera all'unanimità del Consiglio Direttivo.

L'istituzione di organismi interni e/o funzioni stabili preposti al perseguimento degli scopi sociali è deliberata dal Consiglio Direttivo all'unanimità che ne regola il funzionamento.

L'Ente potrà promuovere, con delibera all'unanimità del Consiglio Direttivo, la costituzione di organismi regionali/territoriali approvandone il regolamento e le norme di finanziamento nel rispetto di quanto previsto all'articolo 2.

Art. 7
(Finanziamento)

L'Ente Bilaterale Nazionale è finanziato con le modalità stabilite dal c.c.n.l. 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.

Art. 8
(Organi)

Sono organi dell'Ente Bilaterale Nazionale:

- Il Consiglio Direttivo;
- Il Presidente;
- Il Vice Presidente;
- Il Collegio dei revisori dei Conti.

Tutte le cariche hanno durata triennale, possono essere riconfermate per una sola volta, e non prevedono compensi di natura economica. All'interno del Consiglio Direttivo è consentito di provvedere alla sostituzione dei componenti, anche prima della scadenza del triennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa, con comunicazione scritta da parte del Socio fondatore che aveva espresso la designazione.

Art. 9
(Il Consiglio Direttivo)

Il Consiglio Direttivo è composto da 6 (sei) componenti, nominati dai soci fondatori, dei quali 3 (tre) su designazione dell'Associazione datoriale Aniasa e 3 (tre) su designazione delle organizzazioni sindacali: 1 (uno) su designazione Filt Cgil, 1 (uno) su designazione Fit Cisl e 1 (uno) su designazione Ultrasporti.

La prima riunione del consiglio direttivo verrà convocata dagli stessi soci fondatori.

Il Consiglio direttivo elegge, tra i propri membri, il Presidente ed il Vice Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Il Consiglio Direttivo inoltre:

1. provvede all'approvazione dei bilanci preventivi;
2. provvede all'approvazione delle linee guida dei piani preventivi di attività dell'Ente Bilaterale Nazionale;
3. approva il regolamento interno;
4. delibera sulla costituzione degli organismi paritetici regionali/territoriali;
5. delibera le iniziative per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2;
6. provvede all'approvazione dei bilanci consuntivi;

7. approva i verbali delle proprie riunioni;
8. esprime pareri e deliberazioni sulle questioni di maggiore importanza riguardanti il settore e gli interessi dei Soci;
9. svolge tutte le altre attività ad essa demandate dal presente Statuto o che siano opportune per il miglior raggiungimento degli scopi sociali.

Il Consiglio Direttivo si riunisce, di norma, due volte l'anno.

La convocazione è effettuata mediante avviso inviato, anche per via telematica, almeno 15 giorni prima della riunione o, in caso di urgenza, almeno 5 giorni prima. L'avviso deve contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Il Consiglio Direttivo è presieduto dal Presidente. Il Consiglio Direttivo può essere convocato anche su richiesta di almeno tre consiglieri in carica.

Per la validità delle riunioni è necessaria la presenza di almeno il 50% +1 dei componenti, dei quali almeno 2 (due) di rappresentanza datoriale e 2 (due) di rappresentanza sindacale. Le decisioni sono valide se assunte all'unanimità dei presenti.

Il Consiglio Direttivo nomina un Segretario tra i propri componenti.

Per la validità delle riunioni relative all'approvazione del Regolamento dell'Ente ed eventuali altre decisioni di straordinaria amministrazione, è necessaria la presenza di almeno 4 (quattro) componenti, e le decisioni sono valide se assunte all'unanimità dei presenti.

Il Regolamento non potrà contenere norme che contrastino con i principi ed i valori che hanno ispirato lo Statuto dell'Ente, documento costitutivo, volto ad elevare, promuovere e sostenere il settore nella più totale trasparenza.

Ciascun componente un voto. Non è ammessa la delega.

Art. 10

(Il Presidente ed il Vice Presidente)

Il Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale ha la legale rappresentanza dell'Ente.

Il Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale viene eletto dal Consiglio Direttivo nel proprio ambito alternativamente, una volta fra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e la volta successiva tra i Consiglieri rappresentanti l'Organizzazione datoriale.

Il Presidente dura in carica un triennio. Qualora, nel corso del triennio si debba provvedere alla nomina di un nuovo Presidente, questo dura in carica fino alla scadenza del triennio.

Spetta al Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale di:

- rappresentare l'Ente Bilaterale Nazionale di fronte ai terzi e stare in giudizio;
- convocare e presiedere le riunioni del Consiglio Direttivo;
- sovrintendere all'applicazione dello Statuto e dei regolamenti sociali;
- dare esecuzione alle deliberazioni del Consiglio Direttivo;
- svolgere tutti gli altri compiti ad esso demandati dallo Statuto o che gli vengono affidati dal

Consiglio Direttivo dell'Ente Bilaterale.

Il Vice Presidente dell'Ente Bilaterale Nazionale viene eletto dal Consiglio Direttivo alternativamente, una volta tra i Consiglieri rappresentanti dell'Organizzazione Datoriale e la volta successiva fra i Consiglieri rappresentanti le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, in modo che, nel periodo in cui il Presidente eletto sarà scelto fra i rappresentanti dell'Organizzazione Datoriale, il Vice Presidente sia scelto fra i rappresentanti le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e viceversa. Il Vice Presidente opera di concerto con il Presidente nell'espletamento delle sue mansioni e lo sostituisce in caso di assenza. Relativamente alla durata della carica, valgono le stesse disposizioni stabilite per il Presidente.

Art. 11

(Il Collegio dei Revisori dei Conti)

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre componenti effettivi così designati:

- dalle Organizzazioni dei datori di lavoro;
- dalle Organizzazioni dei lavoratori;
- con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dai Soci fondatori, tra i professionisti iscritti all'Albo dei Revisori dei Conti istituito presso il Ministero di Grazia e Giustizia.

Il collegio dei Revisori dei Conti dura in carica tre anni e può essere riconfermato. Qualora, nel periodo di carica del Collegio, vengano meno uno o più componenti, subentrerà altro membro scelto secondo i criteri sopra indicati. Il componente subentrante rimane in carica sino alla scadenza del periodo di carica degli Organi.

Il Collegio dei Revisori dei Conti controlla l'amministrazione dell'Ente, accerta la regolare tenuta della contabilità, esamina i bilanci consuntivi dell'Ente Bilaterale per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture contabili.

Il Collegio dei Revisori dei Conti deve riferire immediatamente al Consiglio Direttivo dell'Ente le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Esso si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio dei Revisori lo ritenga opportuno, ovvero quando uno dei sindaci ne faccia richiesta. La convocazione è fatta senza alcuna formalità procedurale.

I Revisori dei Conti possono assistere alle sedute del Consiglio direttivo senza voto deliberativo.

Art. 12

(Il Patrimonio dell'Ente Bilaterale Nazionale)

Le disponibilità dell'Ente Bilaterale Nazionale sono costituite dall'ammontare dei finanziamenti di cui al precedente articolo 7, dagli interessi attivi maturati sull'ammontare dei finanziamenti stessi e dagli interessi di mora per ritardati versamenti.

Costituiscono, inoltre, disponibilità dell'Ente Bilaterale Nazionale le somme ed i beni mobili ed immobili che per lasciti, donazioni o per qualsiasi altro titolo, previe, occorrendo, eventuali autorizzazioni di legge, entrino a far parte del patrimonio dell'Ente Bilaterale Nazionale ed eventuali contributi provenienti dallo Stato o da altre strutture pubbliche internazionali, nazionali e/o territoriali.

In adesione allo spirito ed alle finalità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro il patrimonio dell'Ente Bilaterale Nazionale è utilizzato esclusivamente per il conseguimento delle finalità di cui all'art. 2 o accantonato - se ritenuto necessario o opportuno - per il conseguimento delle medesime finalità in futuro.

I singoli Soci non hanno diritto ad alcun titolo sul patrimonio dell'Ente Bilaterale Nazionale, sia durante la vita dell'Ente, sia in caso di scioglimento dello stesso o di recesso del singolo socio per qualsiasi causa. Viene escluso in ogni caso il rimborso ai soci.

E' fatto espresso divieto durante la vita dell'Ente Bilaterale Nazionale di distribuire, anche in modo indiretto, utili o avanzi di gestione nonché fondi, riserve o capitale, salvo che la destinazione o la distribuzione non siano imposte dalla legge.

In caso di scioglimento, per qualsiasi causa, dell'Ente Bilaterale Nazionale il patrimonio sarà devoluto ad altra associazione avente finalità analoghe a quelle perseguite dall'ente, secondo le determinazioni del Consiglio Direttivo, o per fini di pubblica utilità.

Art. 13

(Esercizio sociale e bilancio dell'Ente Bilaterale Nazionale)

Gli esercizi finanziari dell'Ente Bilaterale Nazionale hanno inizio il primo gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio Direttivo provvede alla redazione del bilancio consuntivo riguardante la gestione dell'Ente Bilaterale Nazionale e del piano preventivo di attività.

Entrambi devono essere approvati entro cinque mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 31 maggio dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e conto economico, accompagnati dalla relazione del Collegio dei Revisori dei Conti, nonché il piano preventivo di attività devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, ai Soci fondatori di cui all'art. del presente Statuto.

Il bilancio consuntivo verrà pubblicato on-line e si lavorerà, fin dalla costituzione dell'Ente Bilaterale, per l'istituzione del bilancio sociale.

Gli avanzi di gestione, alla fine di ogni esercizio, saranno riportati nell'esercizio successivo e destinati ai fini dell'Ente Bilaterale Nazionale.

Art. 14

(Liquidazione dell'Ente bilaterale Nazionale)

La messa in liquidazione dell'Ente Bilaterale Nazionale è disposta, da delibera all'unanimità, dai Soci fondatori di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Nell'ipotesi di messa in liquidazione, i Soci fondatori determinano, all'atto della messa in liquidazione dell'Ente Bilaterale Nazionale i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificano l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione sarà devoluto ai sensi dell'art. 12, ultimo comma.

Art. 15

(Foro competente)

Ogni eventuale procedimento giudiziario relativo al presente Statuto sarà di competenza esclusiva del Foro di Roma.

Art. 16

(Modifiche Statutarie)

Qualunque modifica al presente statuto deve essere preventivamente decisa dalle organizzazioni di cui all'articolo 1 e deliberata all'unanimità dal Consiglio Direttivo.

Art. 17

(Disposizioni finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto valgono, in quanto applicabili, le norme di legge in materia di associazioni di fatto senza scopo di lucro.

Allegato 2
Convenzione Cassa sanitaria Cassagest

Dipendenti delle Aziende che applicano il c.c.n.l. dell'autonoleggio

Tra:

la Cassa sanitaria Cassagest, più
brevemente Cassa o Cassagest, con sede in Via Antonino Pio, n.40 - Roma - Codice Fiscale
97583750589,

e

- ANIASA
- FILT - CGIL,
- FIT - CISL,
- UILTRASPORTI- UIL,

Premesso che:

- Aniasa, Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti Uil (di seguito, le OO.SS.), in attuazione dell'Accordo di rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti di Imprese esercenti servizi di autonoleggio sottoscritto il 18 dicembre 2010 (di seguito: c.c.n.l.), hanno concordato:

a) nell'ambito delle prestazioni di welfare, l'istituzione di un fondo sanitario integrativo per i suddetti lavoratori;

b) di dare attuazione alla predetta sanità integrativa tramite l'adesione ad una cassa già esistente;

c) di approvare l'offerta di Piano Sanitario Integrativo, come da Allegato 1 alla presente

Convenzione presentata da Unisalute, per tutti i lavoratori a tempo indeterminato ai quali si applichi il richiamato c.c.n.l.

d) la Cassa di assistenza sanitaria integrativa Cassagest si rende disponibile a gestire tale copertura sanitaria integrativa, anche al fine di rendere possibile la fruizione dei benefici fiscali come previste dalle norme vigenti (art. 51 comma 2, lett. a del TUIR e successive integrazioni e modificazioni; D.Lgs. Ministero della Salute 31 marzo 2008);

- resta a carico delle singole aziende interessate, applicanti il c.c.n.l., la raccolta e il versamento di quanto spettante alla Cassa;

Si conviene quanto appresso:

Le prestazioni sanitarie che CassaGest è tenuta a garantire ai sensi della presente Convenzione verranno erogate per il tramite di Unisalute.

La Convenzione avrà effetto dalle ore 00.00 del 1° gennaio 2012 e scadenza alle ore 24.00 del 31 dicembre 2014.

Le aziende aderenti corrisponderanno a CassaGest il contributo complessivo di €. 168,00 (di cui € 3,00 quale quota associativa alla Cassa ed € 165,00 per le garanzie pattuite da assicurare) in ragione di anno e per ciascun dipendente, in un'unica rata annuale a mezzo bonifico sul conto corrente intestato a Cassa Sanitaria Cassagest, presso la Banca Popolare di Milano - Ag. 1003 di Roma, Iban:

IT70Y 05584 03252 00000 0000 232

contenente come causale: "Nome azienda/rag.soc.", cap, città, per adesione a Cassa - c.c.n.l. Autonoleggio

Per l'attivazione del Piano Sanitario Integrativo, il suddetto versamento, dovrà pervenire alla Cassa entro 30 gg dall'effetto della copertura e comunque al termine del completamento della raccolta e dell'inoltro delle adesioni alla Cassa.

Pertanto le condizioni contrattuali appresso descritte si applicheranno, nella loro interezza, a quelle Aziende che abbiano inoltrato i dati per l'adesione e versato i relativi contributi alla Cassa nelle modalità previste dagli accordi.

Le modalità di gestione, prevedranno l'emissione di un singolo piano sanitario per ciascuna Azienda, alla quale si applicheranno le condizioni appresso descritte, di cui all'Allegato 1. Resta comunque inteso che, qualora dovesse essere necessario modificare il suddetto Piano Sanitario Integrativo, le Parti potranno intervenire direttamente sull'Allegato 1 e, previa sottoscrizione, dette modifiche saranno applicabili automaticamente a tutte le Aziende interessate dalla presente Convenzione, per la quale la Cassa ha stipulato una polizza propria.

A - Condizioni generali

A.1 Effetto della convenzione

La convenzione ha effetto dalle ore 00.00 del giorno 1° gennaio 2012.

I contributi per l'attivazione della presente Convenzione devono essere pagati alla Cassa da ogni singola azienda ed in unica soluzione sia per i dipendenti che per gli eventuali familiari aderenti. La

raccolta delle anagrafiche dei dipendenti sarà eseguita dall'azienda che li invierà alla mail dedicata comunicata dall'agente.

Le aziende i cui dati anagrafici perverranno in data successiva all'effetto delle prestazioni, verranno inserite in copertura dal 10 giorno del mese successivo a quello di comunicazione, ed il relativo contributo riparametrato in dodicesimi;

Per la copertura dei familiari, sia per l'effetto delle prestazioni che per le eventuali nuovi inserimenti e variazioni ai nuclei, si rimanda a quanto formato nell'Allegato 1.

Se l'Azienda non paga la prima rata di contributi o le rate successive di contributi, la Convenzione resta sospesa e trascorsi trenta giorni dalla scadenza, l'iscrizione alla Cassa e la copertura del Piano Sanitario Integrativo cessano automaticamente, come stabilito dal Regolamento (Allegato 2). Qualora Unisalute S.p.A., dichiari la propria disponibilità, la copertura del Piano Sanitario Integrativo e la Convenzione stessa potranno essere riattivate secondo la volontà espressa da Unisalute con successivo e separato atto.

A.2 Durata della convenzione e verifica rapporto tecnico

Durata della convenzione

La convenzione ha durata triennale e scade alle ore 00.00 del 1° gennaio 2015, salvo quanto previsto dal successivo paragrafo Verifica rapporto tecnico. In mancanza di disdetta, la convenzione si intende tacitamente rinnovata per il periodo di un anno e così successivamente di anno in anno. L'eventuale disdetta della convenzione deve essere comunicata alle parti firmatarie a mezzo raccomandata, almeno trenta giorni prima della scadenza del contratto.

Verifica rapporto tecnico

Al 1° settembre 2013 verrà effettuato il calcolo del rapporto fra i sinistri pagati e riservati e i premi di competenza del periodo 1° gennaio 2012 - 1° gennaio 2014, in base ai dati di consuntivo rilevati a quella data e delle proiezioni di chiusura dell'annualità.

Numeratore: sinistri pagati + riservati del periodo 1° gennaio 2012-1° gennaio 2014.

Denominatore: premi netti di competenza del periodo 1° gennaio 2012 - 1° gennaio 2014 in presenza di un valore superiore all'80%, le parti istituiranno un tavolo tecnico finalizzato ad esaminare le criticità emerse e riportare in equilibrio le prestazioni nel limite dell'80%.

Nel caso le parti firmatarie della presente convenzione non trovino l'accordo sulle modifiche da apportare che potranno essere al premio, alle garanzie o ad entrambe, la Cassa potrà recedere dalla convenzione con effetto 31 dicembre 2013 senza necessità di inoltro della disdetta.

A.3 Modifica delle condizioni di convenzione

Le eventuali modifiche della Convenzione successive alla stipula debbono essere approvate per iscritto.

A.4 Oneri fiscali

Gli oneri fiscali relativi alla Convenzione, sono inclusi nel contributo versato alla Cassa. Le eventuali variazioni imposte sull'assicurazione, che dovessero intervenire dopo la stipulazione della polizza, restano a carico delle aziende aderenti.

A.5 Foro competente

Per le controversie legate alla presente Convenzione il Foro competente e esclusivamente quello di Roma.

A.6 Termini di prescrizione

Il termine di prescrizione dei diritti di cui alla presente Convenzione è di due anni, similmente a quanto previsto ai sensi dell'art. 2952 c.c. in relazione alla polizza stipulata da CassaGest ai fini dell'erogazione delle prestazioni oggetto della presente Convenzione.

A.7 Rinvio alle norme di legge

Per tutto quanto non diversamente regolato, valgono le norme di legge.

A.8 Altre assicurazioni

Si rimanda a quanto previsto dalle condizioni generali del Piano Sanitario Integrativo di cui all'Allegato 1.

B - Limitazioni

Secondo quanto previsto dall'Allegato 1 Piano sanitario.

C - Sinistri

Secondo quanto previsto dall'Allegato 1 Piano sanitario.

D - Condizioni di assistenza

D.1 Oggetto della convenzione

La Convenzione è operante in caso di malattia e in caso di infortunio avvenuto durante operatività della Convenzione stessa per le spese, in seguito meglio definite, sostenute dall'Isritto per: pacchetto maternità

Pacchetto maternità;
Alta specializzazione;
Visite specialistiche;
Tickets per accertamenti diagnostici;
Prestazioni diagnostiche particolari;
cure odontoiatriche, terapie conservative, protesi odontoiatriche e ortodonzia;
servizi di consulenza.

Per ottenere le prestazioni di cui necessita, l'Isritto può rivolgersi, con le modalità riportate alla voce C - Sinistri a:

- a) Strutture sanitarie private o pubbliche convenzionate con la Società
- b) Strutture sanitarie private o pubbliche non convenzionate con la Società
- c) Servizio Sanitario Nazionale

Le modalità di attuazione delle opzioni sopraindicate, vengono specificate nei successivi punti di definizione delle singole garanzie.

D.2 Persone assistite

L'assicurazione sottostante alla presente convenzione è prestata a favore dei lavoratori a tempo indeterminato dipendenti dalle aziende che applicano il c.c.n.l. Autonoleggio i cui dati anagrafici siano stati forniti dalle singole aziende in forma collettiva.

D.3 Prestazioni erogate

Secondo quanto previsto dalle condizioni della convenzione di cui all'Allegato 1 Piano sanitario.

D.4 Contributo

Il contributo annuo per il complesso delle prestazioni indicate, comprensivi di oneri fiscali pari al 2.50%, per singolo dipendente delle Aziende che applicano il c.c.n.l. Autonoleggio e della quota di associazione annuale a Cassa, corrisponde ad € 168,00.

Allegato 3 Statuto Fondo pensione Astri

Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori del settore autostrade, strade, trasporti e infrastrutture

Parte I Identificazione e scopo del fondo

Art. 1 *(Denominazione, fonte istitutiva, durata, sede)*

1. E' costituito Astri - Fondo Pensione, Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori del settore autostrade, strade, trasporti e infrastrutture, in forma abbreviata Astri - Fondo Pensione, di seguito denominato Fondo, in attuazione dell'art. 54 del contratto collettivo nazionale di lavoro 16 febbraio 2000 per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori, dei successivi Accordi intervenuti e dell'Accordo istitutivo 18 novembre 2004, sottoscritti tra Federreti, Fise e le Organizzazioni sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, SLA-CISAL e UGLAusiliari del Traffico, di seguito denominati fonte istitutiva.

2. Il Fondo ha durata illimitata, fatte salve le ipotesi di scioglimento di cui al successivo art. 37.
3. Il Fondo ha sede in Roma.

Art. 2 *(Forma giuridica)*

1. Il Fondo ha la forma giuridica di associazione riconosciuta ed è iscritto all'Albo tenuto dalla COVIP con il n. 148.

Art. 3 *(Scopo)*

1. Il Fondo ha lo scopo di consentire agli aderenti di disporre, all'atto del pensionamento, di prestazioni pensionistiche complementari del sistema obbligatorio. A tale fine esso provvede alla raccolta dei contributi, alla gestione delle risorse nell'esclusivo interesse degli aderenti e all'erogazione delle prestazioni secondo quanto disposto dalla normativa in materia di previdenza complementare. Il Fondo non ha scopo di lucro.

Parte II
Caratteristiche del fondo e modalità di investimento

Art. 4
(Regime della forma pensionistica)

1. Il Fondo é in regime di contribuzione definita. L'entità delle prestazioni pensionistiche del Fondo è determinata in funzione della contribuzione effettuata e in base al principio della capitalizzazione.

Art. 5
(Destinatari e Soci)

1. Sono destinatari del Fondo:

a) i lavoratori non in prova assunti a tempo indeterminato da aziende che applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori;

b) i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dalle aziende di cui alla precedente lettera a), che cumulino nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre), presso la stessa azienda, periodi di lavoro non inferiori a tre mesi, potranno aderire al Fondo al compimento di tale periodo. La qualità di socio permane purché l'interessato non abbia esercitato la facoltà di riscatto di cui all'art. 12. La contribuzione al Fondo, che decorre dal termine di cui al comma 6 dell'art. 33, sarà riferita a ciascun periodo di lavoro effettuato nell'anno solare. Il lavoratore a tempo determinato che abbia esercitato la facoltà di riscatto di cui all'art. 12 non può iscriversi nuovamente al Fondo, fatto salvo il caso di nuovo rapporto a tempo indeterminato.

c) i lavoratori non in prova, Impiegati e Operai, il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal c.c.n.l. per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e soccorso autostradale;

d) i lavoratori non in prova dipendenti dalla società INFRACOM ITALIA.

2. Possono essere altresì destinatari del Fondo, alle condizioni indicate nel presente comma, i lavoratori non in prova dipendenti:

- ?da imprese che svolgono attività di gestione di infrastrutture stradali e del sistema della viabilità;
- ?da imprese dei settori convenzionalmente denominati affini, intendendosi per tali quelle operanti nell'area dei trasporti e dei servizi alla mobilità, ivi comprese quelle che svolgono attività di supporto e ausiliarie dei trasporti.

Resta ferma la condizione che dette imprese applichino contratti collettivi sottoscritti da almeno una delle organizzazioni che stipulano il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori e che i contratti collettivi di lavoro applicati non prevedano la costituzione di Fondi di previdenza complementare. L'adesione al Fondo è condizionata alla sottoscrizione di specifiche fonti istitutive - comportanti l'integrale accettazione delle norme statutarie del Fondo e del Regolamento elettorale - che stabiliscono i requisiti di accesso, i relativi tempi di adesione e la misura della contribuzione e dovrà essere autorizzata, sentito il parere delle parti firmatarie della fonte istitutiva di cui al comma 1 del precedente art. 1, dal Consiglio di Amministrazione del Fondo a maggioranza dei due terzi dei componenti.

3. Al Fondo sono associati:

a) i lavoratori che abbiano aderito volontariamente al Fondo;

b) i lavoratori che abbiano conferito - anche in forma tacita - il solo Trattamento di Fine Rapporto come previsto dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, e successive modifiche e integrazioni, di seguito definito Decreto;

c) le aziende che hanno alle loro dipendenze lavoratori soci del Fondo di cui alla precedente lett. a);

d) i percettori delle pensioni complementari da parte del Fondo.

4. Possono, inoltre, essere associati al Fondo le imprese ed i lavoratori dipendenti da aziende che applichino uno dei contratti collettivi indicati nel presente articolo, nelle quali siano operanti iniziative aziendali, Fondi o Casse, preesistenti alla data di costituzione del Fondo, istituite con finalità integrativa dei trattamenti pensionistici e che prevedano un contributo a carico dell'azienda non inferiore o quanto meno equivalente a quello previsto dalla fonte istitutiva di riferimento. L'adesione al Fondo, che dovrà essere autorizzata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo, potrà avvenire alla condizione che i competenti organi del Fondo o Cassa preesistente deliberino la confluenza nel Fondo.

5. Possono restare associati al Fondo previo assenso del datore di lavoro - che acquisisce di conseguenza la qualità di associato al Fondo - i lavoratori che, a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di azienda, operato ai sensi dell'art. 2112 cod. civ. e successive modificazioni e integrazioni, abbiano perso i requisiti di cui al presente articolo, a condizione che nell'impresa accipiente non operi analogo Fondo di previdenza complementare.

Art. 6
(Scelte di investimento)

1. Il Fondo è strutturato, secondo una gestione multicomparto, in almeno n. 2 comparti, differenziati per profilo di rischio e rendimento, in modo tale da assicurare agli iscritti una adeguata possibilità di scelta. La Nota informativa descrive le caratteristiche dei comparti e i diversi profili di rischio e rendimento.

2. E' previsto un comparto garantito, destinato ad accogliere il conferimento tacito del TFR, ai sensi della normativa vigente. A seguito di tale conferimento è riconosciuta la facoltà di trasferire la posizione individuale ad altro comparto a prescindere dal periodo minimo di permanenza di cui al successivo comma.

3. L'aderente sceglie, all'atto dell'adesione o successivamente, il comparto in cui far confluire i versamenti contributivi, con facoltà di modificare nel tempo tale destinazione. L'aderente può inoltre riallocare la propria posizione individuale tra i diversi comparti nel rispetto del periodo minimo di un anno dall'iscrizione, ovvero dall'ultima riallocazione. In caso di mancata scelta si intende attivata l'opzione verso il comparto identificato dal Fondo. L'aderente può successivamente variare il comparto nel rispetto del periodo minimo di permanenza di almeno un anno.

4. La Nota informativa contiene la descrizione della politica di investimento effettivamente posta in essere, dei metodi di misurazione e delle tecniche di gestione del rischio utilizzate nonché della ripartizione strategica delle attività.

Art. 7 (Spese)

1. Alla copertura delle spese di gestione amministrativa il Fondo provvede con le contribuzioni di cui al presente articolo oltre che con le eventuali entrate diverse dai contributi complessivamente destinati alle posizioni individuali dei lavoratori soci.

2. L'iscrizione al Fondo comporta le seguenti spese:

a) spese da sostenere all'atto dell'adesione: una quota una tantum, in cifra fissa, il cui importo, di pari entità e a carico sia dell'aderente che dell'azienda, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione Tale quota, nella misura prevista per l'aderente, è dovuta anche dai lavoratori che hanno conferito al Fondo il solo Trattamento di Fine Rapporto;

b) spese relative alla fase di accumulo:

b.1) direttamente a carico dell'aderente e del datore di lavoro:

i) una quota associativa annuale, in cifra fissa, il cui importo, di pari entità e a carico sia dell'aderente che dell'azienda, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione; tale quota, nella misura prevista per l'aderente, è dovuta anche dai lavoratori che hanno conferito al Fondo il solo Trattamento di Fine Rapporto;

ii) una quota associativa annuale, in cifra fissa, è dovuta al Fondo dai percettori delle pensioni complementari nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione;

b.2) indirettamente a carico dell'aderente, in percentuale del singolo comparto.

c) spese relative alla fase di erogazione delle rendite.

3. Gli importi relativi alle spese di cui ai precedenti comma non sono accreditati sulle posizioni individuali dei soci ma destinati alla copertura delle spese di gestione amministrativa del Fondo. Attesa la loro specifica finalità di destinazione, tali importi non sono trasferibili né conferibili ad altre forme di previdenza complementare o a fondi aventi analoghe finalità.

4. Gli importi relativi alle spese di cui al precedente comma 2 sono riportati nella Nota informativa. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità di prelievo delle suddette spese e li indica nella Nota informativa.

5. L'organo di amministrazione definisce i criteri e le modalità secondo cui vengono ripartite fra gli aderenti le eventuali differenze fra le spese gravanti sugli aderenti e i costi effettivamente sostenuti dal Fondo e li indica nel bilancio, e nella comunicazione periodica.

Parte III Contribuzione e prestazioni

Art. 8 (Contribuzione)

1. Il finanziamento del Fondo può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro e attraverso il conferimento del TFR maturando ovvero mediante il solo conferimento del TFR maturando.

2. La misura minima dei contributi a carico, rispettivamente, delle imprese e dei lavoratori aderenti è stabilita dalla fonte istitutiva e sue successive modifiche, e può essere in cifra fissa ovvero in misura percentuale secondo i criteri indicati all'art. 8, comma 2, del Decreto e sono obbligatori per la parte in essa stabilita a carico dei lavoratori soci, ivi compresa l'ulteriore contribuzione a loro esclusivo carico, e delle imprese associate.

3. Contribuzioni più elevate rispetto a quelle di cui al precedente comma 2 sono ammesse nel caso che le stesse siano previste da preesistenti forme di previdenza complementare aziendali in atto per le quali, ai sensi del precedente art. 5, sia stata autorizzata la confluenza nel Fondo.

4. Ferme restando le predette misure minime, riportate nella Nota informativa, l'aderente determina liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico, secondo le modalità stabilite dal Consiglio di Amministrazione del Fondo.

5. E' prevista l'integrale destinazione del TFR maturando al Fondo, ad eccezione dei casi previsti dalla normativa vigente, riportati nella Nota informativa.

6. Le contribuzioni a carico delle imprese sono dovute solamente per i lavoratori aderenti al Fondo e pertanto non si avrà alcun trattamento sostitutivo o alternativo anche di diversa natura, sia collettivo che individuale, nelle ipotesi di mancata adesione del lavoratore al Fondo o di successiva perdita della qualità di socio.

7. Le predette contribuzioni, ivi compresi gli importi prelevati dal Trattamento di Fine Rapporto, saranno trattenute, con cadenza mensile, in occasione della corresponsione delle relative competenze e versate al Fondo ogni tre mesi (aprile, luglio, ottobre, gennaio) con riferimento al trimestre precedente.

8. L'adesione al Fondo realizzata tramite il solo conferimento del TFR maturando non comporta l'obbligo di versamento della contribuzione a carico del lavoratore né del datore di lavoro, salvo diversa volontà degli stessi. Qualora il lavoratore contribuisca al Fondo, è dovuto anche il contributo del datore di lavoro stabilito dalle fonti istitutive.

9. In costanza del rapporto di lavoro l'aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del TFR maturando al Fondo. E' possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento.

10. L'aderente può decidere di proseguire la contribuzione al Fondo oltre il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dal regime obbligatorio di appartenenza, a condizione che alla data del pensionamento possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare.

11. In caso di mancato o ritardato versamento, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare la posizione individuale dell'aderente secondo modalità operative definite dal Consiglio di Amministrazione con apposita regolamentazione. Inoltre, il datore di lavoro è tenuto a risarcire il Fondo di eventuali spese dovute al mancato adempimento contributivo.

12. Il Consiglio di Amministrazione definisce le modalità per il versamento dei contributi nonché le penalità dovute in caso di mancato o ritardato versamento da parte delle imprese nei confronti del Fondo.

Art. 9

(Determinazione della posizione individuale)

1. La posizione individuale consiste nel capitale accumulato di pertinenza di ciascun aderente, è alimentata dai contributi netti versati, dagli importi derivanti da trasferimenti da altre forme pensionistiche complementari e dai versamenti effettuati per il reintegro delle anticipazioni percepite, ed è ridotta da eventuali riscatti parziali e anticipazioni.

2. Per contributi netti si intendono i versamenti al netto delle spese direttamente a carico dell'aderente, di cui all'art. 7, comma 2.

3. La posizione individuale viene rivalutata in base al rendimento dei comparti. Il rendimento di ogni singolo comparto è calcolato come variazione del valore della quota dello stesso nel periodo considerato.

4. Ai fini del calcolo del valore della quota le attività che costituiscono il patrimonio del comparto sono valutate al valore di mercato; pertanto le plusvalenze e le minusvalenze maturate concorrono alla determinazione della posizione individuale, a prescindere dal momento di effettivo realizzo.

5. Il Fondo determina il valore della quota e, conseguentemente, della posizione individuale di ciascun aderente con cadenza almeno mensile, alla fine di ogni mese. I versamenti sono trasformati in quote e frazioni di quote sulla base del primo valore di quota successivo al giorno in cui si sono resi disponibili per la valorizzazione.

Art. 10

(Prestazioni pensionistiche)

1. Il diritto alla prestazione pensionistica complementare si acquisisce al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio di appartenenza dell'aderente, con almeno cinque anni di partecipazione alle forme pensionistiche complementari. L'aderente che decide di proseguire volontariamente la contribuzione ai sensi del comma 10 dell'art. 8 ha la facoltà di determinare autonomamente il momento di fruizione delle prestazioni pensionistiche.

2. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per la richiesta delle prestazioni pensionistiche, sono considerati utili tutti i periodi di partecipazione alle forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente, che abbia trasferito al Fondo la propria posizione, per i quali lo stesso non abbia esercitato il riscatto totale della posizione individuale.

3. L'aderente ha facoltà di richiedere che le prestazioni siano erogate con un anticipo massimo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi o in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo.

4. L'aderente ha facoltà di richiedere la liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di capitale nel limite del 50 per cento della posizione individuale maturata. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduto al reintegro. Qualora l'importo che si ottiene convertendo in rendita vitalizia immediata annua senza reversibilità a favore dell'aderente il 70 per cento della posizione individuale maturata risulti

inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale di cui all'articolo 3, commi 6 e 7, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'aderente può optare per la liquidazione in capitale dell'intera posizione maturata.

5. L'aderente che, sulla base della documentazione prodotta, risulta assunto antecedentemente al 29 aprile 1993 ed entro tale data iscritto a una forma pensionistica complementare, istituita alla data di entrata in vigore della legge 23 ottobre 1992, n. 421, può richiedere la liquidazione dell'intera prestazione pensionistica complementare in capitale.

6. Le prestazioni pensionistiche sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità, pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

7. L'aderente che abbia maturato il diritto alla prestazione pensionistica e intenda esercitare tale diritto può trasferire la propria posizione individuale presso altra forma pensionistica complementare per avvalersi delle condizioni di erogazione della rendita praticate da quest'ultima. In tal caso si applica quanto previsto dall'art. 12 commi 5 e 6.

Art. 11

(Erogazione della rendita)

1. Per l'erogazione delle prestazioni pensionistiche in forma di rendita il Fondo stipula, nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti, apposite convenzioni con una o più imprese di assicurazione di cui all'art. 2 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni e integrazioni.

2. A seguito dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica il valore della posizione individuale, eventualmente integrato della garanzia di risultato, al netto della eventuale quota di prestazione da erogare in forma di capitale, viene impiegato quale premio unico per la costituzione di una rendita vitalizia immediata.

3. Il Fondo può prevedere anche altre forme di rendita vitalizia.

Art. 12

(Trasferimento e riscatto della posizione individuale)

1. L'aderente, in costanza dei requisiti di partecipazione al Fondo, può trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare decorso un periodo minimo di due anni di partecipazione al Fondo.

2. Anche prima del suddetto periodo minimo di permanenza, l'aderente che perda i requisiti di partecipazione al Fondo prima del pensionamento può:

a) trasferire la posizione individuale maturata ad altra forma pensionistica complementare alla quale acceda in relazione alla nuova attività lavorativa;

b) riscattare il 50 per cento della posizione individuale maturata, in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48 mesi ovvero in caso di ricorso da parte del datore di lavoro a procedure di mobilità, cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria;

c) riscattare l'intera posizione individuale maturata in caso di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo o a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Il riscatto non è tuttavia consentito ove tali eventi si verificano nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari, nel qual caso vale quanto previsto all'art. 10, comma 3;

d) riscattare l'intera posizione individuale maturata ai sensi dell'art. 14, comma 5, del Decreto;

e) mantenere la posizione individuale accantonata presso il Fondo, anche in assenza di contribuzione.

3. In caso di decesso dell'aderente prima dell'esercizio del diritto alla prestazione pensionistica la posizione individuale è riscattata dagli eredi ovvero dai diversi beneficiari dallo stesso designati, siano essi persone fisiche o giuridiche. In mancanza di tali soggetti la posizione individuale resta acquisita al Fondo.

4. Al di fuori dei suddetti casi, non sono previste altre forme di riscatto della posizione.

5. Il Fondo provvede agli adempimenti conseguenti all'esercizio delle predette facoltà da parte dell'aderente con tempestività e comunque entro il termine massimo di sei mesi dalla ricezione della richiesta; l'importo oggetto di trasferimento o riscatto è quello risultante al primo giorno di valorizzazione utile successivo a quello in cui il Fondo ha verificato la sussistenza delle condizioni che danno diritto al trasferimento o al riscatto.

6. Il trasferimento della posizione individuale e il riscatto totale comportano la cessazione della partecipazione al Fondo.

Art. 13

(Anticipazioni)

1. L'aderente può conseguire un'anticipazione della posizione individuale maturata nei seguenti casi e misure:

a) in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75 per cento, per spese sanitarie conseguenti a situazioni gravissime, attinenti a sé, al coniuge o ai figli, per terapie e interventi straordinari

riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 75 per cento, per l'acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli o per la realizzazione, sulla prima casa di abitazione, degli interventi di manutenzione ordinaria, straordinaria, di restauro e di risanamento conservativo, di ristrutturazione edilizia, di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 1 dell'art. 3 del Decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380;

c) decorsi 8 anni di iscrizione, per un importo non superiore al 30 per cento, per la soddisfazione di ulteriori sue esigenze.

2. Le disposizioni che specificano i casi e regolano le modalità operative in materia di anticipazioni sono riportate in apposito documento.

3. Le somme complessivamente percepite a titolo di anticipazione non possono eccedere il 75 per cento della posizione individuale maturata, incrementata delle anticipazioni percepite e non reintegrate.

4. Ai fini della determinazione dell'anzianità necessaria per esercitare il diritto all'anticipazione sono considerati utili tutti i periodi di iscrizione a forme pensionistiche complementari maturati dall'aderente, che abbia trasferito al Fondo la propria posizione, per i quali lo stesso non abbia esercitato il diritto di riscatto totale della posizione individuale.

5. Le somme percepite a titolo di anticipazione possono essere reintegrate, ai sensi dell'art. 11, comma 8, del Decreto, a scelta dell'aderente e in qualsiasi momento.

6. Le anticipazioni di cui al comma 1, lettera a), sono sottoposte agli stessi limiti di cedibilità, sequestrabilità e pignorabilità in vigore per le pensioni a carico degli istituti di previdenza obbligatoria.

Parte IV Profili organizzativi

A) Organizzazione del fondo

Art. 14 (Organi del Fondo)

1. Sono Organi del Fondo:

- l'Assemblea dei Delegati
- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente e il Vice Presidente
- il Collegio dei Sindaci

2. La rappresentanza delle imprese e dei lavoratori negli Organi collegiali del Fondo è regolata secondo il criterio della pariteticità.

Art. 15 (Assemblea dei Delegati - Criteri di costituzione e composizione)

1. L'Assemblea è formata da sessanta componenti, di seguito denominati Delegati, dei quali trenta eletti in rappresentanza dei lavoratori soci e trenta eletti in rappresentanza delle imprese associate, secondo le modalità indicate nel Regolamento elettorale, che costituisce parte integrante delle fonti istitutive.

2. I componenti restano in carica tre anni e possono essere rieletti per non più di due volte consecutive. I componenti dell'Assemblea decadono in caso di elezione nel Consiglio di Amministrazione o nel Collegio dei Sindaci.

3. Il componente dell'Assemblea che nel corso del mandato cessa o decade dall'incarico per qualsiasi motivo viene sostituito da altro componente della stessa rappresentanza di appartenenza secondo le modalità indicate nel Regolamento elettorale. Il componente subentrato rimane in carica fino alla scadenza del mandato di quello sostituito.

Art. 16 (Assemblea dei Delegati - Attribuzioni)

1. L'Assemblea si riunisce in seduta ordinaria o straordinaria.

2. L'Assemblea ordinaria:

a) elegge disgiuntamente, tramite le rispettive rappresentanze dei lavoratori soci e delle imprese associate, nel rispetto del principio di pariteticità, il Consiglio di Amministrazione, secondo quanto previsto al successivo art. 18;

b) elegge disgiuntamente, tramite le rispettive rappresentanze dei lavoratori soci e delle imprese associate, nel rispetto del principio di pariteticità, i componenti effettivi e supplenti del Collegio dei Sindaci, secondo quanto previsto al successivo art. 24.

3. L'Assemblea, inoltre, ha le seguenti attribuzioni:

a) approva i bilanci consuntivo e preventivo predisposti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi di quanto previsto dall'art. 20, comma 2, lettera g), del presente Statuto;

b) promuove le azioni di responsabilità nei confronti dei componenti del Consiglio di Amministrazione, a norma degli artt. 22 e 2393 del codice civile, e nei confronti dei componenti del

Collegio dei Sindaci, secondo quanto previsto dall'art. 2407 del codice civile;

c) delibera su ogni questione sottoposta al suo esame dal Consiglio di Amministrazione;

d) definisce, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'eventuale compenso per i componenti del Consiglio di Amministrazione, per il Presidente, il Vice Presidente e per i componenti del Collegio dei Sindaci.

4. L'Assemblea in seduta straordinaria:

a) delibera sulle modifiche del presente Statuto, di cui all'art. 20, comma 2, lettera k), proposte dal Consiglio di Amministrazione;

b) delibera sullo scioglimento del Fondo e nomina i liquidatori.

Art. 17

(Assemblea dei Delegati - Modalità di funzionamento e deliberazioni)

1. L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di impedimento, dal Vice Presidente, coadiuvato da un Segretario nominato, di volta in volta, dall'Assemblea anche al di fuori del proprio ambito. Il Presidente constata la regolarità della convocazione e dello svolgimento dell'Assemblea.

2. L'Assemblea in seduta ordinaria è convocata almeno una volta all'anno, entro 4 mesi dalla chiusura dell'esercizio, per l'approvazione del bilancio.

3. L'Assemblea deve essere altresì convocata quando il Presidente del Consiglio di Amministrazione ne ravvisi la necessità o quando ne faccia richiesta scritta e motivata al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con tassativa indicazione degli argomenti da trattare, almeno un decimo dei componenti l'Assemblea dei Delegati.

4. L'Assemblea è convocata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, su delibera del Consiglio stesso, ovvero dal Presidente del Collegio dei Sindaci nel caso previsto dal comma 3 dell'art. 19, mediante comunicazione contenente l'indicazione del luogo, giorno e ora e degli argomenti posti all'ordine del giorno, da inviare, a mezzo raccomandata ovvero telegramma, telefax o altro mezzo di comunicazione con ricezione documentabile, ai componenti dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci almeno quindici giorni prima della data fissata per la riunione. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente del Consiglio di Amministrazione, sussistano ragioni di urgenza, la convocazione va inviata almeno sette giorni prima della data fissata per la riunione.

5. L'Assemblea ordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno due terzi dei componenti e delibera con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei componenti.

6. L'Assemblea straordinaria è validamente costituita con la presenza di almeno tre quarti dei componenti e delibera con il voto favorevole di almeno due terzi dei componenti ovvero di almeno tre quarti dei componenti con riferimento alle delibere di cui al comma 4, lettera b), del precedente art. 16.

7. Ogni componente dell'Assemblea ha diritto ad un voto e può farsi rappresentare in Assemblea da altro componente della stessa rappresentanza cui appartiene. La delega di rappresentanza può essere conferita soltanto per Assemblee singole, con effetto anche per gli eventuali aggiornamenti, e non può essere rilasciata con il nome del rappresentante in bianco. Ciascun componente non può avere più di una delega. La delega deve essere conferita per iscritto, anche in calce all'avviso di convocazione, e va conservata agli atti del Fondo.

8. Il verbale di riunione dell'Assemblea ordinaria è redatto dal Segretario ed è sottoscritto dal Presidente.

9. Il verbale di riunione dell'Assemblea straordinaria è redatto da un notaio.

Art. 18

(Consiglio di Amministrazione - Criteri di costituzione e composizione)

1. Il Fondo è amministrato da un Consiglio di Amministrazione costituito da 16 componenti di cui la metà eletta dall'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori soci e l'altra metà eletta in rappresentanza delle imprese associate.

2. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene con le modalità di cui ai successivi comma 3 e 4.

3. L'elezione dei Consiglieri in rappresentanza dei lavoratori soci avviene sulla base di liste presentate e sottoscritte, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie l'Accordo istitutivo del Fondo ovvero da almeno 1/3 dei relativi componenti l'Assemblea dei Delegati. Le liste sono composte da un numero di candidati pari a quello dei Consiglieri da eleggere; a ciascun candidato effettivo è collegato un candidato supplente che subentra al Consigliere eletto quando questi venga a cessare per qualsiasi motivo dalla carica. Sono eletti Consiglieri i candidati della lista che abbia ottenuto il voto favorevole di almeno 2/3 degli aventi diritto di voto.

4. L'elezione dei Consiglieri in rappresentanza delle imprese avviene sulla base di una lista unica presentata e sottoscritta congiuntamente dalle Associazioni imprenditoriali firmatarie l'Accordo istitutivo del Fondo. La lista è composta da un numero di candidati pari a quello dei Consiglieri da eleggere maggiorato del 50%. I candidati sono eletti secondo l'ordine progressivo di lista. In caso di revoca del mandato da parte dell'azienda nei confronti del proprio rappresentante eletto nel Consiglio di Amministrazione, di dimissioni, di cessazione del rapporto di lavoro o di sopravvenienza di cause che non consentano l'esercizio delle funzioni, l'azienda è tenuta a darne comunicazione al Presidente del Fondo

entro quindici giorni dalla data della revoca, delle dimissioni o del verificarsi degli altri eventi indicati, designando al contempo un sostituto. In mancanza di tale designazione subentra il primo dei non eletti.

5. L'elezione del Consiglio di Amministrazione avviene entro un mese dalla elezione dell'Assemblea dei Delegati.

6. Tutti i membri del Consiglio devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.

7. La perdita dei requisiti di onorabilità o il sopravvenire di situazioni di incompatibilità comportano la decadenza dal Consiglio di amministrazione.

8. I componenti del Consiglio di Amministrazione restano in carica tre anni, scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e possono essere rieletti per non più di tre mandati consecutivi.

Art. 19

(Cessazione e decadenza degli Amministratori)

1. Qualora nel corso del mandato uno o più Amministratori dovessero cessare dall'incarico per qualsiasi motivo, i Consiglieri subentrati quali sostituti ai sensi di quanto disposto ai comma 3 e 4 del precedente art. 18 decadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina.

2. Se viene contestualmente meno la metà dei componenti del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori rimasti in carica procedono all'attivazione delle modalità per la rielezione dell'intero Consiglio.

3. Qualora venissero a cessare tutti gli Amministratori deve essere convocata d'urgenza l'Assemblea da parte del Collegio dei Sindaci il quale può compiere nel frattempo tutti gli atti di ordinaria amministrazione.

4. Gli Amministratori che non intervengano senza giustificato motivo a tre riunioni consecutive del Consiglio decadono automaticamente dall'incarico e si provvede alla loro sostituzione con le modalità di cui ai comma 3 e 4 del precedente art. 18 .

Art. 20

(Consiglio di amministrazione - Attribuzioni)

1. Al Consiglio di amministrazione sono attribuiti tutti poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per l'attuazione di quanto previsto dal presente Statuto; esso ha facoltà di compiere tutti gli atti necessari e opportuni al conseguimento dello scopo del Fondo che non siano attribuiti all'Assemblea.

2. In particolare, il Consiglio di amministrazione:

a) elegge al suo interno, nella prima seduta successiva alla sua elezione, il Presidente, individuato alternativamente fra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate e quelli eletti in rappresentanza dei lavoratori soci, e il Vice Presidente fra i componenti della rappresentanza che non ha espresso il Presidente;

b) determina gli indirizzi generali di organizzazione e gestione del Fondo, adottando misure finalizzate alla trasparenza nel rapporto con i soci, secondo i criteri previsti dalla COVIP e di quanto indicato dall'art. 34 del presente Statuto;

c) adotta, in conformità a quanto previsto dalla COVIP, i criteri per la tenuta delle scritture contabili, verificando l'operato dei soggetti a cui le stesse siano state affidate;

d) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dagli artt. 28 e 30 del presente Statuto, la banca depositaria e l'eventuale soggetto a cui affidare la gestione amministrativa del Fondo e approva le relative convenzioni;

e) individua, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente e dall'art. 27 del presente Statuto, i soggetti a cui affidare la gestione del patrimonio del Fondo, attribuisce ad essi gli obiettivi prioritari della gestione, identificando la combinazione di rischio e rendimento maggiormente rispondente ai suddetti obiettivi, approva le relative convenzioni e valuta i risultati ottenuti dai singoli gestori mediante raffronto con parametri di mercato oggettivi e confrontabili;

f) esercita i diritti di voto eventualmente inerenti ai valori mobiliari nei quali risultino investite le disponibilità del Fondo, se del caso anche mediante delega da conferire di volta in volta;

g) predispose e sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio annuale del Fondo e la relazione attinente alla situazione consuntiva di ogni esercizio, all'attività svolta dal Fondo ed alla composizione del patrimonio, secondo le indicazioni della COVIP, unitamente al bilancio preventivo per l'esercizio successivo;

h) propone all'Assemblea, ove ne abbia ravvisato l'opportunità, la Società di revisione per la certificazione del bilancio del Fondo;

i) in presenza di vicende del Fondo tali da incidere sull'equilibrio del Fondo medesimo, segnala alla COVIP, ai sensi della normativa vigente, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia dell'equilibrio del Fondo;

j) delibera le modifiche necessarie per adeguare le norme statutarie a sopravvenute disposizioni di legge o di normativa secondaria ovvero della fonte istitutiva, nonché ad istruzioni e disposizioni della COVIP. Tali modifiche dovranno essere comunicate alla COVIP - per la loro approvazione qualora determinate dalla fonte istitutiva - e portate a conoscenza della prima Assemblea ordinaria immediatamente successiva;

k) propone all'approvazione dell'Assemblea straordinaria dei Delegati le altre modifiche al presente Statuto;

l) definisce il limite massimo delle risorse destinate al finanziamento delle spese di gestione e determina, secondo quanto previsto dal precedente art. 7, la misura della quota di adesione e della quota associativa annuale;

m) stabilisce criteri e modalità in ordine al versamento dei contributi di cui agli artt. 7 e 8, alle domande di prestazione, di riscatto, di trasferimento, di anticipazione e di reintegro della posizione;

n) può conferire deleghe a propri componenti affinché, anche disgiuntamente, pongano in essere tutti gli atti necessari e conseguenti al perfezionamento di operazioni preventivamente autorizzate;

o) nomina il Direttore generale responsabile del Fondo, stabilendone i poteri, le facoltà ed il compenso e conferisce al Presidente il mandato di provvedere, sussistendo oggettive necessità, ad eventuali assunzioni di personale e all'eventuale attribuzione di incarichi professionali o di collaborazione;

p) autorizza le adesioni al Fondo di cui all'art. 5, comma 2, del presente Statuto;

q) autorizza le adesioni al Fondo di cui all'art. 5, comma 4, del presente Statuto;

r) individua, ai fini dell'art. 6, comma 2, del Decreto le imprese assicurative incaricate di provvedere all'erogazione delle prestazioni sotto forma di rendita e approva le relative convenzioni;

s) indice le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati, secondo quanto disposto al riguardo dal Regolamento elettorale, e provvede alla sua convocazione entro 45 giorni dalla proclamazione degli eletti;

t) propone all'Assemblea straordinaria dei Delegati, nei casi previsti, la liquidazione del Fondo.

Art. 21

(Consiglio di amministrazione - Modalità di funzionamento e responsabilità)

1. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione del Presidente o, in caso di impedimento, del Vice Presidente. Il Consiglio è altresì convocato ogni qualvolta il Presidente lo ritenga opportuno ai fini del corretto funzionamento del Fondo ovvero qualora ne faccia richiesta scritta e motivata al Presidente almeno un terzo dei Consiglieri.

2. Il Consiglio è convocato mediante comunicazione contenente l'indicazione del luogo, giorno e ora e degli argomenti all'ordine del giorno, da inviare a mezzo raccomandata ovvero telegramma, telefax o altro mezzo di comunicazione con ricezione documentabile, ai componenti del Consiglio stesso e del Collegio dei Sindaci almeno dieci giorni prima della data della riunione. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente, sussistano ragioni d'urgenza la convocazione va inviata almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione.

3. Le riunioni del Consiglio sono presiedute dal Presidente o, in caso d'impedimento, dal Vice Presidente.

4. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito e delibera con la maggioranza assoluta dei componenti. Non sono ammesse deleghe. Per le materie di cui alle lettere d) (individuazione banca depositaria e gestore amministrativo), e) (individuazione gestori finanziari), o) (nomina Direttore generale responsabile del Fondo e mandato al Presidente in ordine al personale del Fondo), p) (adesioni al Fondo di cui all'art. 5, comma 2), r) (convenzioni con imprese assicuratrici erogatrici delle rendite), delibera con la maggioranza dei due terzi dei componenti. Per la validità delle delibere aventi ad oggetto le materie di cui agli artt. 6 (regime delle prestazioni e modelli gestionali) e 7 (banca depositaria) del Decreto è necessaria la presenza di almeno due consiglieri in possesso dei requisiti di professionalità previsti dall'art. 4, comma 2, lettera a) o b) del Decreto del Ministro del Lavoro, n. 211/1997, dei quali uno in rappresentanza delle imprese associate e uno dei lavoratori soci.

5. Le riunioni e le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione devono constare da verbale sottoscritto dal Presidente e dal Segretario che viene nominato dal Consiglio, su proposta del Presidente, anche al di fuori del proprio ambito.

6. Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dal presente Statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze e sono solidalmente responsabili verso il Fondo per i danni derivanti dalla inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di funzioni in concreto attribuite ad uno o più Amministratori.

7. Nei confronti degli Amministratori si applicano le disposizioni di cui agli articoli 2391, 1° comma, 2392, 2393, 2394, 2394/bis, 2395 e 2629 bis del Codice Civile.

Art. 22

(Presidente e Vice Presidente)

1. Il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo sono eletti, per la stessa durata triennale, dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, fra i componenti eletti in rappresentanza delle imprese associate e quelli eletti in rappresentanza dei lavoratori soci. In caso di decadenza dal mandato, per qualunque causa, il Consiglio provvede, nell'ambito della componente di appartenenza, alla nomina del nuovo Presidente e/o Vice Presidente per il periodo mancante alla scadenza della carica.

2. Il Presidente ha la legale rappresentanza del Fondo e sta per esso in giudizio. In caso di impedimento del Presidente, i relativi poteri e funzioni sono esercitati dal Vice Presidente. Il Presidente può delegare determinate attribuzioni al Vice Presidente definendo i limiti della delega.

3. Il Presidente, inoltre, dispone in particolare delle seguenti attribuzioni:

- a) indice, previa delibera del Consiglio di Amministrazione a norma del precedente art. 20, lettera s), le elezioni per il rinnovo dell'Assemblea dei Delegati secondo le procedure e modalità previste dal Regolamento elettorale;
- b) convoca, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, e presiede l'Assemblea dei Delegati;
- c) convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione;
- d) tiene i rapporti con la COVIP, provvede alle comunicazioni in materia di andamento della gestione, trasmette ogni variazione o innovazione della fonte istitutiva, unitamente ad una nota illustrativa delle modifiche apportate, e segnala, in presenza di vicende che possano incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti che si intendono adottare per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio;
- e) trasmette alla COVIP le delibere aventi ad oggetto le modifiche statutarie;
- f) sovrintende al funzionamento del Fondo;
- g) cura l'esecuzione delle delibere dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione e svolge ogni altro compito che gli venga attribuito dal Consiglio stesso;
- h) vigila sull'insorgenza di situazioni di conflitto di interesse ed effettua le comunicazioni in materia alla COVIP.

Art. 23

(Direttore generale responsabile del Fondo)

1. Il Direttore generale responsabile del Fondo è nominato dal Consiglio di Amministrazione.
2. Il Direttore generale responsabile del Fondo deve possedere i requisiti di onorabilità e professionalità, e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità come definiti dalla normativa vigente.
3. Il venir meno dei requisiti di cui al precedente comma comporta la decadenza dall'incarico.
4. Il Consiglio di Amministrazione deve accertare il possesso in capo al Direttore generale responsabile del Fondo dei suddetti requisiti, nonché l'assenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente.
5. Il Direttore generale responsabile del Fondo svolge la propria attività in maniera autonoma e indipendente e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione sui risultati della propria attività. Nei suoi confronti si applicano le disposizioni di cui all'art. 2396 del Codice Civile.
6. Spetta in particolare al Direttore generale responsabile del Fondo:
 - verificare che la gestione del Fondo sia svolta nell'esclusivo interesse degli aderenti, nel rispetto della normativa vigente nonché delle disposizioni del presente Statuto;
 - vigilare sul rispetto dei limiti di investimento, complessivamente e per ciascuna linea in cui si articola la gestione finanziaria del Fondo;
 - inviare alla COVIP, sulla base delle disposizioni dalla stessa emanate, dati e notizie sull'attività complessiva del Fondo e ogni altra comunicazione prevista dalla normativa vigente;
 - vigilare sulle operazioni in conflitto di interesse e sull'adozione di prassi operative idonee a meglio tutelare gli aderenti.
7. Il Direttore generale responsabile del Fondo ha l'obbligo di segnalare alla COVIP, in presenza di vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo, i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

Art. 24

(Collegio dei Sindaci - Criteri di costituzione)

1. Il Collegio dei Sindaci è costituito da quattro componenti effettivi e due supplenti eletti dall'Assemblea, di cui la metà eletta in rappresentanza dei lavoratori soci e l'altra metà eletta in rappresentanza delle imprese associate.
2. In attuazione del principio di pariteticità, i componenti dell'Assemblea in rappresentanza dei lavoratori soci e quelli in rappresentanza delle imprese associate provvedono disgiuntamente alla elezione dei rispettivi componenti del Collegio dei Sindaci secondo le modalità di cui ai successivi comma 3 e 4.
3. L'elezione dei Sindaci in rappresentanza dei lavoratori soci avviene sulla base di liste presentate e sottoscritte, congiuntamente o disgiuntamente, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie l'Accordo istitutivo del Fondo ovvero da almeno 1/3 dei relativi componenti l'Assemblea dei Delegati. Ciascuna lista contiene i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente. Risultano eletti i candidati della lista che abbia ottenuto il voto favorevole di almeno 2/3 degli aventi diritto di voto.
4. L'elezione dei Sindaci in rappresentanza delle imprese avviene sulla base di una lista unica, presentata e sottoscritta congiuntamente dalle Associazioni imprenditoriali firmatarie l'Accordo istitutivo del Fondo, contenente i nomi di due Sindaci effettivi e di un Sindaco supplente.
5. L'elezione dei componenti del Collegio dei Sindaci avviene contestualmente a quella dei componenti del Consiglio di Amministrazione.
6. Tutti i componenti del Collegio dei Sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità e professionalità e trovarsi in assenza di cause di ineleggibilità e incompatibilità, come definiti dalla normativa vigente.
7. La perdita dei predetti requisiti o il sopravvenire delle cause di incompatibilità comportano la decadenza dall'incarico.

8. I componenti del Collegio dei Sindaci restano in carica tre anni e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della carica. Possono essere riconfermati per non più di tre mandati consecutivi.

9. Il Sindaco che cessa dalla carica per qualsiasi motivo è sostituito per il periodo residuo dal supplente designato nell'ambito della relativa componente. La prima Assemblea successiva alla cessazione provvede alla nomina dei Sindaci effettivi e supplenti necessari per l'integrazione del Collegio. I nuovi nominati scadono insieme con quelli in carica. Se con i Sindaci supplenti non si completa il Collegio, l'Assemblea dei Delegati provvede all'integrazione del Collegio.

10. La cessazione dei Sindaci per scadenza del termine ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

11. Il Collegio nomina nel proprio ambito il Presidente tra i componenti della rappresentanza che non ha espresso il Presidente del Fondo.

Art. 25

(Collegio dei Sindaci - Attribuzioni)

1. Il Collegio dei Sindaci controlla l'amministrazione del Fondo, vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dal Fondo e sul suo concreto funzionamento.

2. Al Collegio viene inoltre attribuita la funzione di controllo contabile, attraverso l'accertamento della regolare tenuta della contabilità e della corrispondenza del bilancio con le risultanze dei libri e delle risultanze contabili. Il Collegio esprime, con apposita relazione, un giudizio sul bilancio di esercizio.

3. Il Collegio ha l'obbligo di segnalare alla COVIP eventuali vicende in grado di incidere sull'equilibrio del Fondo nonché i provvedimenti ritenuti necessari per la salvaguardia delle condizioni di equilibrio.

4. Il Collegio ha altresì l'obbligo di comunicare alla COVIP, informandone per conoscenza il Presidente del Fondo, eventuali irregolarità riscontrate in grado di incidere negativamente sulla corretta amministrazione e gestione del Fondo e di trasmettere alla COVIP sia i verbali delle riunioni nelle quali abbia riscontrato che i fatti esaminati integrino fattispecie di irregolarità, sia i verbali delle riunioni che abbiano escluso la sussistenza di tali irregolarità allorché, ai sensi dell'art. 2404 Codice Civile, ultimo comma, si sia manifestato un dissenso in seno al Collegio.

Art. 26

(Collegio dei Sindaci - Modalità di funzionamento e responsabilità)

1. Il Presidente sovrintende all'attività del Collegio, cura i rapporti con gli altri Organi del Fondo e presiede le riunioni del Collegio.

2. Il Collegio dei Sindaci, che si riunisce di norma a cadenza trimestrale, è convocato dal Presidente mediante comunicazione contenente l'indicazione del luogo, giorno e ora e degli argomenti all'ordine del giorno, da inviarsi a mezzo raccomandata ovvero telegramma, telefax o altro mezzo di comunicazione con ricezione documentabile, almeno sette giorni prima della data fissata per la riunione. Qualora, ad insindacabile giudizio del Presidente del Collegio, sussistano ragioni di urgenza la convocazione può essere inviata almeno tre giorni prima della data fissata per la riunione.

3. Delle riunioni e delle verifiche effettuate viene redatto verbale, sottoscritto dal Presidente, che è conservato, a cura del Collegio, agli atti del Fondo.

4. Il Collegio dei Sindaci è validamente costituito con la partecipazione di almeno tre componenti effettivi e delibera a maggioranza assoluta dei componenti. Non sono ammesse deleghe. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

5. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo, durante un esercizio sociale, a due riunioni del Collegio, decadono.

6. I componenti effettivi del Collegio devono assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea e sono convocati con le stesse modalità. I Sindaci che non assistono senza giustificato motivo a due Assemblee consecutive o, durante un esercizio sociale, a due riunioni consecutive del Consiglio di Amministrazione, decadono.

7. I Sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico; sono responsabili della veridicità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

8. Essi sono responsabili in solido con gli Amministratori per i fatti o le omissioni di questi che abbiano causato un danno al Fondo, quando il danno non si sarebbe prodotto qualora avessero vigilato in conformità agli obblighi della loro carica.

9. L'azione di responsabilità nei confronti dei Sindaci è disciplinata dall'art. 2407 del Codice Civile.

Art. 26 bis

(Consulta delle Organizzazioni)

1. Qualora, in applicazione dell'art. 5 comma 2, il campo dei destinatari del Fondo venga a ricomprendere i soggetti ed i settori convenzionalmente denominati affini, sarà costituita, su base

paritetica, la Consulta delle organizzazioni, formata da rappresentanti designati, nei rispettivi ambiti, dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori che hanno dato vita al Fondo nonché dai soggetti che abbiano sottoscritto specifiche fonti istitutive per l'adesione al Fondo.

2. La Consulta, che si riunisce almeno due volte l'anno, costituisce la sede per una informativa in ordine all'andamento del Fondo ed adempie a compiti consultivi al fine di contribuire al miglior funzionamento del Fondo stesso anche attraverso pareri, comunque non vincolanti, sulle problematiche di maggior rilievo.

B) Gestione patrimoniale, amministrativa e contabile

Art. 27 (Incarichi di gestione)

1. Le risorse finanziarie del Fondo destinate ad investimenti sono integralmente affidate in gestione mediante convenzione con soggetti gestori abilitati ai sensi della normativa vigente.

2. Le risorse del Fondo sono gestite nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e, in particolare, di quelli posti dall'art. 6, comma 13, del Decreto.

3. I soggetti gestori sono individuati nel rispetto delle modalità e delle procedure previste dalle disposizioni vigenti e, comunque, il modo da garantire la trasparenza del procedimento e la coerenza tra obiettivi e modalità gestionali, decisi preventivamente dagli Amministratori, e i criteri di scelta dei gestori. Al tal fine il Consiglio di Amministrazione si attiene alle istruzioni della COVIP.

4. Il Consiglio di Amministrazione provvede alla selezione dei gestori, previa identificazione di requisiti minimi qualitativi e quantitativi. Fra i criteri di valutazione e comparazione delle offerte sono necessariamente inclusi i seguenti:

- ?fattori di solidità patrimoniale;
- ? volumi di risparmio complessivamente gestiti per conto terzi;
- ? risultati, tra loro obiettivamente raffrontabili, precedentemente conseguiti nella gestione di portafogli di attività caratterizzati da combinazioni di rischio e rendimento analoghe.

Il numero delle offerte pervenute e valutate deve in ogni caso essere non inferiore al doppio di quello dei gestori a cui viene affidata la gestione.

5. Il Consiglio di Amministrazione definisce altresì i contenuti delle convenzioni di gestione nel rispetto dei criteri di cui all'art. 6 del Decreto, delle delibere assunte in materia di politiche di investimento, nonché delle previsioni di cui al presente Statuto.

6. Le convenzioni di gestione devono, in particolare, uniformarsi ai seguenti criteri:

a) irrinunciabilità per il Fondo del diritto di attribuire ai soggetti gestori gli obiettivi prioritari della gestione delle singole linee di investimento e di identificare la combinazione di rischio e rendimento maggiormente rispondente ai suddetti obiettivi;

b) diversificazione degli strumenti di investimento in un'ottica di ottimizzazione del rapporto fra rischio e rendimento con orizzonte di medio/lungo termine;

c) misurabilità dei risultati ottenuti dai singoli gestori mediante confronto con indici di mercato oggettivi, confrontabili e pubblici;

d) previsione di apposita norma che impedisca che i gestori divulgino informazioni riservate in merito alla politica di investimento del Fondo stesso, con particolare riferimento all'esercizio dei diritti di voto;

e) recedibilità da parte del Fondo dalle convenzioni in qualsiasi momento senza penalizzazioni, con un preavviso massimo di tre mesi da comunicarsi tramite raccomandata con ricevuta di ritorno;

f) recedibilità da parte del Fondo dalle convenzioni senza preavviso e senza penalizzazioni, da comunicarsi tramite raccomandata con ricevuta di ritorno, nei casi di scioglimento previsti dalla legge e comunque in caso di inadempimento o inadeguatezza dei risultati finanziari.

7. Le convenzioni di gestione devono prevedere che ciascun gestore sia tenuto a fornire al Consiglio di Amministrazione del Fondo una rendicontazione, secondo tempi, modalità e contenuti individuati dal Consiglio di Amministrazione, in merito ai risultati conseguiti.

8. Il Consiglio di Amministrazione verifica i risultati conseguiti dai gestori sulla base di parametri oggettivi e confrontabili nel rispetto delle disposizioni emanate al riguardo dalla COVIP.

Art. 28 (Banca depositaria)

1. Tutte le risorse del Fondo sono depositate presso un'unica banca depositaria, sulla base di apposita convenzione, regolata dalla normativa vigente.

2. La banca depositaria è scelta dal Consiglio di Amministrazione, previa richieste di offerte contrattuali, fra le banche aventi sede in Italia ed in possesso dei seguenti requisiti minimi complessivi:

a) patrimonio netto non inferiore ad un livello tale da garantire adeguata solidità e solvibilità;

b) volumi di risparmio per i quali viene svolta la funzione di depositaria con riferimento al comparto dei Fondi comuni di investimento, cosicché siano assicurate adeguata esperienza ed elevata efficienza operativa;

c) adeguata trasparenza attraverso la quotazione in mercati regolamentati riconosciuti ai sensi dell'art. 16 della direttiva 93/22/CEE.

3. Per la scelta della banca depositaria il Consiglio di amministrazione segue la procedura prevista dall'art. 6, comma 6, del Decreto.

4. La banca depositaria è responsabile nei confronti del Fondo e dei soci per ogni pregiudizio subito in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi derivanti dallo svolgimento della sua funzione di depositaria. In relazione a ciò, avuto altresì presente l'obbligo di riferire al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio dei Sindaci del Fondo, gli amministratori e i sindaci della banca depositaria riferiscono senza ritardo alla COVIP sulle irregolarità riscontrate nella gestione del Fondo.

5. Lo svolgimento delle funzioni di gestore delle risorse finanziarie del Fondo è incompatibile con lo svolgimento dell'incarico di banca depositaria.

6. La convenzione con la banca depositaria deve prevedere un termine di durata con facoltà di revoca in qualsiasi momento da parte del Fondo, senza penalizzazioni e con possibilità di rinuncia da parte dell'Azienda di credito con preavviso non inferiore a sei mesi. La convenzione medesima deve inoltre precisare che l'efficacia della revoca o della rinuncia può essere sospesa, ad iniziativa del Fondo, fino alla data in cui un'altra banca, in possesso dei requisiti previsti, accetti l'incarico di depositaria in sostituzione della precedente, nonché fino alla data in cui i valori e le disponibilità del Fondo siano trasferiti ed accreditati presso la nuova banca depositaria.

Art. 29 (*Conflitti di interesse*)

1. La gestione del Fondo è effettuata nel rispetto della normativa vigente in materia di conflitti di interesse.

Art. 30 (*Gestione amministrativa*)

1. Al Fondo spetta curare ogni attività inerente la gestione amministrativa; in particolare al Fondo compete:

- a) la tenuta dei rapporti con i soggetti gestori e con la banca depositaria;
- b) la tenuta della contabilità;
- c) la raccolta e gestione delle adesioni;
- d) la verifica delle posizioni contributive individuali degli aderenti;
- e) la gestione delle prestazioni;
- f) la predisposizione della documentazione da inviare alle autorità di controllo;
- g) la predisposizione della modulistica e delle note informative, della rendicontazione e delle comunicazioni periodiche agli aderenti;
- h) gli adempimenti fiscali e civilistici.

2. Le attività inerenti la gestione amministrativa possono essere affidate, in tutto o in parte, mediante apposita convenzione per la fornitura di servizi amministrativi, a soggetti terzi scelti dal Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri di affidabilità, esperienza e professionalità.

3. Nell'ambito delle convenzioni stipulate per la fornitura dei servizi amministrativi, il Fondo adotta misure finalizzate a tutelare la riservatezza dei dati personali nel rispetto della normativa vigente.

4. Il Gestore amministrativo è responsabile nei confronti del Fondo e degli aderenti per ogni pregiudizio arrecato in conseguenza del mancato adempimento degli obblighi assunti con la convenzione.

Art. 31 (*Sistema di contabilità e determinazione del valore e del rendimento del patrimonio*)

1. Il Consiglio di Amministrazione del Fondo cura la tenuta delle scritture e dei libri contabili richiesti dalla COVIP.

2. Il Presidente del Fondo sovrintende alla compilazione del prospetto della composizione e del valore del patrimonio e lo sottoscrive congiuntamente al Presidente del Collegio dei Sindaci.

3. Le scritture contabili, il prospetto della composizione e del valore del patrimonio e il bilancio del Fondo sono redatti in conformità alle disposizioni emanate dalla COVIP.

Art. 32 (*Esercizio sociale e bilancio d'esercizio*)

1. L'esercizio sociale inizia il 1° gennaio e si chiude il 31 dicembre di ogni anno.

2. Entro il 30 aprile di ogni anno il Consiglio di Amministrazione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Delegati il bilancio consuntivo dell'esercizio precedente, unitamente al bilancio preventivo dell'esercizio successivo. Il bilancio è accompagnato dalla relazione sulla gestione e dalla relazione del Collegio dei Sindaci.

3. Il bilancio, le relazioni degli Amministratori e dei Sindaci devono restare depositati in copia presso la sede del Fondo durante i quindici giorni che precedono l'Assemblea, affinché gli aderenti possano prenderne visione.

Rapporti con gli aderenti

Art. 33 (Modalità di adesione)

1. L'adesione al Fondo avviene mediante presentazione di apposito modulo di adesione, sottoscritto e compilato in ogni sua parte. L'adesione dei lavoratori che hanno manifestato la volontà di associarsi al Fondo deve essere preceduta dalla consegna dello Statuto e della documentazione informativa prevista dalla normativa vigente.
2. All'atto dell'adesione il Fondo verifica la sussistenza dei requisiti di partecipazione.
3. L'aderente è responsabile della completezza e veridicità delle informazioni fornite al Fondo.
4. La domanda di adesione è presentata dal lavoratore per il tramite del proprio datore di lavoro che la sottoscrive e, secondo le norme del presente Statuto e della fonte istitutiva, impegna entrambi nei confronti del Fondo; la stessa contiene la delega al datore di lavoro per la trattenuta della contribuzione a carico del lavoratore.
5. L'adesione del lavoratore comporta la contestuale adesione dell'impresa, ove questa non sia già socia del Fondo, che provvede tempestivamente al successivo inoltro al Fondo della stessa, comunicando tutti i dati riguardanti il lavoratore e lo stesso datore di lavoro, in conformità alle indicazioni formulate dal Fondo.
6. L'adesione del lavoratore decorre a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la domanda è stata presentata, ovvero dalla data di conferimento del Trattamento di Fine Rapporto.
7. La raccolta delle adesioni dei lavoratori viene promossa nei luoghi di lavoro dei destinatari, nelle sedi del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive, dei Patronati nonché negli spazi che ospitano momenti istituzionali di attività del Fondo e dei soggetti sottoscrittori delle fonti istitutive.
8. In caso di adesione mediante conferimento del TFR - che non comporta l'adesione dell'impresa - il Fondo, sulla base dei dati forniti dal datore di lavoro, comunica all'aderente l'avvenuta adesione e le informazioni necessarie al fine di consentire a quest'ultimo l'esercizio delle scelte di sua competenza.

Art. 34 (Trasparenza nei confronti degli aderenti)

1. Il Fondo mette a disposizione degli aderenti: lo Statuto del Fondo, la Nota informativa, il bilancio e la eventuale relazione della società di revisione, il documento sulle anticipazioni di cui all'art. 13, comma 2, e tutte le altre informazioni utili all'aderente secondo quanto previsto dalle disposizioni COVIP in materia. Gli stessi documenti sono disponibili sul sito internet del Fondo. Su richiesta, il materiale viene inviato agli interessati.
2. In conformità alle disposizioni della COVIP, viene inviata annualmente all'aderente una comunicazione contenente informazioni sulla sua posizione individuale, sui costi sostenuti e sull'andamento della gestione.

Art. 35 (Comunicazioni e reclami)

1. Il Fondo definisce le modalità attraverso le quali gli aderenti possono interloquire per rappresentare le proprie esigenze e presentare reclami. Tali modalità sono portate a conoscenza degli aderenti nella Nota informativa.

Parte VI Norme finali

Art. 36 (Modifica dello Statuto)

1. Le modifiche dello Statuto sono deliberate dall'Assemblea straordinaria del Fondo e sottoposte all'approvazione della COVIP.
2. Il Consiglio di Amministrazione provvede ad apportare allo Statuto le modifiche che si rendano necessarie a seguito della sopravvenienza di disposizioni normative o della fonte istitutiva, nonché di disposizioni, istruzioni o indicazioni della COVIP.
3. Le modifiche di cui al comma precedente sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Delegati alla prima riunione utile.

Art. 37 (Cause di scioglimento del Fondo e modalità di liquidazione del patrimonio)

1. Oltre che per le cause derivanti da eventuali disposizioni di legge, il Fondo si scioglie per deliberazione dell'Assemblea straordinaria in caso di sopravvenienza di situazioni o di eventi che rendano impossibile il perseguimento dello scopo ovvero il funzionamento del Fondo.

2. L'Assemblea straordinaria può deliberare, altresì, lo scioglimento del Fondo a seguito di conforme accordo tra le parti indicate al precedente art. 1.

3. Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Sindaci hanno l'obbligo di segnalare tempestivamente agli altri Organi del Fondo nonché alla COVIP tutti gli elementi che possono lasciare presumere la necessità di scioglimento del Fondo.

4. In caso di liquidazione del Fondo, l'Assemblea straordinaria procede agli adempimenti necessari per la salvaguardia delle prestazioni e dei diritti degli aderenti nonché alla nomina di uno o più liquidatori, determinandone i poteri in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 38
(Rinvio)

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Statuto si fa riferimento alla normativa vigente.

Allegato 4

Fac-simile di lettera di autorizzazione alla trattenuta del contributo sindacale

Data,

Spett.le Direzione

Il sottoscritto dipendente Vi autorizza con la presente lettera, ai sensi dell'art. 57 del vigente c.c.n.l., a trattenere dalle sue competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della retribuzione tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome, quale quota associativa all'Organizzazione sindacale a partire, dalla retribuzione, relativa al mese di dell'anno

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

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

Distinti saluti.

Firma

.....

Allegato 5

Verbale di accordo 11 giugno 1998 - Rinnovo biennio economico c.c.n.l. 3 luglio 1996

Addì 11 giugno 1998, tra la FISE, l'ENAT e le segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, presenti le rispettive delegazioni, si è convenuto il seguente accordo per il rinnovo del secondo biennio economico del c.c.n.l. 3 luglio 1996 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus con conducente, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico ed ingrassaggio automezzi.

1) Aumenti retributivi

I valori delle retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella seguente tabella, alle date ivi stabilite

	1/6/1998	1/1/1999	1/1/2000
10	1.557.144	1.603.196	1.622.932
9	1.463.715	1.507.004	1.525.556
8	1.323.572	1.362.716	1.379.492
7	1.261.287	1.298.588	1.314.575
6	1.206.786	1.242.477	1.257.772
5	1.183.429	1.218.429	1.233.428
4	1.043.286	1.074.141	1.087.364
3	973.215	1.001.997	1.014.332
2	887.572	913.822	925.071
1	778.572	801.598	811.466

Ai lavoratori in forza alla data dell'11 giugno 1998 verrà erogato con la retribuzione del mese di settembre 1998 un importo forfettario di lire 88.800 lorde al primo livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo dal 1° marzo al 31 maggio 1998, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 gg. e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 gg. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi e non è utile ai fini del t.f.r.

2) Previdenza complementare

In attuazione del c.c.n.l. 3 luglio 1996, le parti concordano di avviare, per i lavoratori dei vari settori, un sistema di previdenza complementare volontario, anche mediante l'adesione a fondi contrattuali di

categoria già costituiti.

A tal fine le parti costituiranno entro il prossimo mese di luglio una Commissione Paritetica per porre in essere le soluzioni tecniche opportune e necessarie per la costituzione e la gestione della previdenza complementare a capitalizzazione su base volontaria. La Commissione dovrà esaurire i propri lavori entro il 31 dicembre 1998.

La relativa contribuzione è così stabilita in percentuale per 12 mensilità sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- a) retribuzione tabellare;
- b) indennità di contingenza;
- c) 1 aumento periodico di anzianità;
- d) E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali:

- a carico dell'azienda: 1%;
- a carico del lavoratore: 1%.

E' altresì dovuta al fondo una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo l'integrale destinazione del t.f.r.

Le predette contribuzioni decorreranno, fermo restando l'adesione su base volontaria del singolo lavoratore, dalla data di costituzione del Fondo contrattuale ovvero dalla data di formalizzazione di adesione ad altro Fondo a tale titolo già costituito.

Le parti entro il 31 luglio p.v. si incontreranno per definire gli aspetti relativi all'attuazione della legge n. 196/1997 (pacchetto Treu), nonché per l'attuazione delle parti contrattuali non ancora realizzate (Osservatorio nazionale, Albo delle imprese, Commissione Tecnica Paritetica, Commissione Pari Opportunità, Legge n. 626/1994).

4) Secondo livello di contrattazione

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

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

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

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

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

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

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

b) Aziende esercenti noleggio autobus con conducente

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

5) Scadenza

La scadenza contrattuale resta confermata al 28 febbraio 2000.

Allegato 6

Accordo interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011!12000 >A0000248

Le Parti

premessi che:

- è interesse comune definire pattiziamente le regole in materia di rappresentatività delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- è obiettivo comune l'impegno per realizzare un sistema di relazioni industriali che crei condizioni di competitività e produttività tali da rafforzare il sistema produttivo, l'occupazione e le retribuzioni;

- la contrattazione deve esaltare la centralità del valore del lavoro anche considerando che sempre più è la conoscenza, patrimonio del lavoratore, a favorire le diversità della qualità del prodotto e quindi la competitività dell'impresa;

- la contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed alla crescita di un'occupazione stabile e tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- è essenziale un sistema di relazioni sindacali e contrattuali regolato e quindi in grado di dare certezze non solo riguardo ai soggetti, ai livelli, ai tempi e ai contenuti della contrattazione collettiva ma anche sull'affidabilità ed il rispetto delle regole stabilite;

- fermo restando il ruolo del contratto collettivo nazionale di lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuoverne l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori;

tutto ciò premesso le parti convengono che

1. ai fini della certificazione della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali per la contrattazione collettiva nazionale di categoria, si assumono come base i dati associativi riferiti alle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori. Il numero delle deleghe viene certificato dall'INPS tramite un'apposita sezione nelle dichiarazioni aziendali (Uniemens) che verrà predisposta a seguito di convenzione fra INPS e le parti stipulanti il presente accordo interconfederale. I dati così raccolti e certificati, trasmessi complessivamente al CNEL, saranno da ponderare con i consensi ottenuti nelle elezioni periodiche delle Rappresentanze sindacali unitarie da rinnovare ogni tre anni, e trasmessi dalle Confederazioni sindacali al CNEL. Per la legittimazione a negoziare è necessario che il dato di rappresentatività così realizzato per ciascuna Organizzazione sindacale superi il 5% del totale dei lavoratori della categoria cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro;

2. il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;

3. la contrattazione collettiva aziendale si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria o dalla legge;

4. i contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda se approvati dalla maggioranza dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie elette secondo le regole interconfederali vigenti;

5. in caso di presenza delle Rappresentanze sindacali aziendali costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, i suddetti contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze sindacali aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda. Ai fini di garantire analoga funzionalità alle forme di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, come previsto per le rappresentanze sindacali unitarie, anche le Rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, quando presenti, durano in carica tre anni. Inoltre, i contratti collettivi aziendali approvati dalle rappresentanze sindacali aziendali con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una Organizzazione firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti;

6. i contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed Associazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori;

7. i contratti collettivi aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. I contratti collettivi aziendali possono pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro nei limiti e con le procedure previste dagli stessi contratti collettivi nazionali di lavoro. Ove non previste ed in attesa che i rinnovi definiscano la materia nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'azienda, i contratti collettivi aziendali conclusi con le Rappresentanze sindacali operanti in azienda d'intesa con le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente accordo interconfederale, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Le intese modificative così definite esplicano l'efficacia generale come disciplinata nel presente accordo;

le parti con il presente accordo intendono dare ulteriore sostegno allo sviluppo della contrattazione collettiva aziendale per cui confermano la necessità che il Governo decida di incrementare, rendere

strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure - che già hanno dimostrato reale efficacia - volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti in sede aziendale.

Allegato 7

Accordo interconfederale fra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del [21 settembre 2011](#)12000 >A0000283

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil concordano che le materie delle relazioni industriali e della contrattazione sono affidate all'autonoma determinazione delle parti. Conseguentemente, Confindustria, Cgil, Cisl e Uil si impegnano ad attenersi all'accordo interconfederale del 28 giugno, applicandone compiutamente le norme e a far sì che le rispettive strutture, a tutti i livelli, si attengano a quanto concordato nel suddetto accordo interconfederale.

Allegato 8

- Legge 20 maggio 1970, n. 300 -

(Omissis)

Allegato 9

- Legge 10 aprile 1991, n. 125 -

"Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"
(G.U. 15 aprile 1991, n. 88)

(Omissis)

Allegato 10

- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 -

"Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate" (Pubblicata in G.U. 17 febbraio 1992, n. 39, suppl. ord.)

(Omissis)

Allegato 11

- Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 -

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

(Omissis)

Allegato 12

"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"

(Omissis)

I

***Dichiarazione congiunta 18 dicembre 2013
in materia di assistenza sanitaria***

Premesso

che con il rinnovo del c.c.n.l. dell'autonoleggio siglato in data 20 giugno 2013 le parti hanno stabilito l'ampliamento del sistema del "welfare" sanitario integrativo aumentando la quota a carico del datore di lavoro, a far data dal mese di luglio 2013, a € 264 l'anno per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato;

Premesso

che le nuove prestazioni sanitarie decorreranno dal 1° gennaio 2014;

le parti convengono

che, in relazione al periodo luglio-dicembre 2013, la quota complessiva stabilita nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 20 giugno 2013 viene rivalutata di € 24/anno, per ciascuno dei due anni della durata dell'assistenza sanitaria (2014-2015), per un totale di € 288 per ogni anno.

Le parti, a tal riguardo, precisano che tale nuovo importo, e le relative prestazioni ad esso collegate, è determinato dal recupero della mancata erogazione delle prestazioni delle mensilità dal luglio 2013 al dicembre 2013, pari ad un valore di € 8/mese, per un totale di € 48.

Le parti, in ogni caso, valutata la natura eccezionale dell'importo di € 288/anno, confermano che alla naturale scadenza dell'assistenza sanitaria integrativa (31 dicembre 2015) il valore della stessa, e le prestazioni che da essa deriveranno, sarà di € 264, come contrattualmente concordato.

//

Verbale di accordo 20 novembre 2015 sull'assistenza sanitaria

Le parti si sono incontrate per definire un regime di copertura riguardante il welfare sanitario integrativo per i dipendenti delle imprese del settore per l'anno 2016.

Premesso che

1. che con il rinnovo del c.c.n.l. dell'autonoleggio siglato in data 20 giugno 2013 le parti hanno stabilito l'ampliamento del sistema del "welfare" sanitario integrativo aumentando la quota a carico del datore di lavoro, a far data dal mese di luglio 2013, a € 264 l'anno per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato;

2. le parti convennero, per il periodo luglio-dicembre 2013, che la quota complessiva stabilita nell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. del 20 giugno 2013 venisse rivalutata di € 24/anno, per ciascuno dei due anni della durata dell'assistenza sanitaria (2014-2015), per un totale di € 288 per ogni anno, precisando che tale nuovo importo, e le relative prestazioni ad esso collegate, sono state determinate dal recupero della mancata erogazione delle prestazioni delle mensilità dal luglio 2013 al dicembre 2013, pari ad un valore di € 8/mese, per un totale di € 48;

3. la naturale scadenza dell'assistenza sanitaria integrativa è stata fissata al 31 dicembre 2015; nell'ambito della definizione del rinnovo del c.c.n.l., in merito al quale le parti hanno già avviato il confronto, si procederà alla quantificazione e determinazione del nuovo assetto contributivo e prestazionale;

4. che Unisalute, per poter garantire in regime di continuità le prestazioni ai dipendenti aderenti anche per l'anno 2016, ha necessità di conoscere, entro il corrente mese di novembre, le determinazioni che Aniasa e le OO.SS. assumeranno al riguardo;

5. Aniasa e le OO.SS., pur con ogni ragionevole sforzo, non riescono a definire il rinnovo contrattuale entro la fine del corrente mese;

tutto ciò premesso

con l'obiettivo di continuare a garantire le prestazioni tramite Unisalute e Cassagest, le parti, con il presente accordo che ha durata di un anno (1° gennaio 2016-31 dicembre 2016), convengono quanto segue:

a) per il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2016 l'importo economico a carico dell'azienda sarà pari a € 264,00, per ciascun lavoratore iscritto;

b) considerate le richieste inoltrate, ed analizzato l'andamento tecnico, Unisalute è disposta ad apportare le seguenti integrazioni alle attuali prestazioni, che avranno decorrenze dal 1° gennaio 2016 e per tutto l'anno 2016:

- inserimento nella prevenzione della visita dermatologica;
- aumento del massimale di odontoiatria da € 100,00 ad € 150,00;
- mantenimento del sito e del modello di gestione.

///

**Accordo 26 luglio 2016
di rinnovo del c.c.n.l. per il personale dipendente
dalle aziende esercenti autorimesse, noleggio auto con autista,
locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio
e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato,
lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi,
attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità
nonché le attività direttamente collegate, servizi di**

noleggio autoambulanza con conducente

Con il presente accordo le sopra richiamate parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del c.c.n.l. 20 giugno 2013 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, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il c.c.n.l. vigente, decorre dal 1° gennaio 2016 e scadrà il 31 dicembre 2018, sia per la parte economica che normativa.

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

(*) N.d.R. La dicitura deve ritenersi un refuso.

Previdenza complementare

A decorrere dal mese di settembre 2016 le parti stabiliscono l'istituzione di un "contributo mensile contrattuale" pari all'1% a carico del datore di lavoro, riparametrato secondo la scala parametrica, che viene versato per tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche apprendisti.

Il contributo di cui sopra, per 12 mensilità, è calcolato sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- a) retribuzione tabellare;
- b) indennità di contingenza;
- c) un aumento periodico di anzianità;
- d) E.d.r. ex Protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo ASTRI alla data di sottoscrizione del presente accordo, tale contributo è aggiuntivo rispetto al contributo attualmente previsto a carico del datore di lavoro.

Per i lavoratori non iscritti le parti definiranno, a partire dal prossimo mese di settembre, le modalità applicative del versamento del contributo aziendale, prevedendo specifici percorsi informativi dei dipendenti coinvolti.

L'applicazione di tale previsione normativa, riferita ai non iscritti, è condizionata alla verifica e compatibilità con la normativa COVIP vigente.

Aumenti retributivi

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

"Una tantum"

Le parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 240,00 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di agosto 2016. L'"una tantum" non è utile ai fini del calcolo del t.f.r. e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'"una tantum" verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

Classificazione dei lavoratori

Allo scopo di rendere la classificazione maggiormente rispondente alle professionalità in continua evoluzione all'interno delle aziende del settore e favorire la motivazione del personale, attraverso la valorizzazione delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali, le parti convengono di costituire una Commissione Paritetica che, entro e non oltre la data del 1° ottobre 2016, avvii un tavolo di confronto che definisca un nuovo impianto classificatorio e che proceda inoltre ad una revisione della attuale scala parametrica, da attuarsi con il prossimo rinnovo contrattuale per il settore dell'autonoleggio, del soccorso stradale e delle autorimesse.

Mercato del lavoro

Le parti convengono che il lavoro di tipo accessorio, rappresentando una forma speciale di lavoro caratterizzato da un sistema di pagamento delle prestazioni attraverso buoni lavoro (cosiddetti voucher) e non essendo riconducibile alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato, non viene applicato nel settore.

Art. 17

(Passaggio di mansioni e di lavoro)

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

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

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

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

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

Art. 29 (Contratto a termine)

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata massima di 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta presso la DTL secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato con il consenso del lavoratore, secondo le norme vigenti.

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

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

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

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

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

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

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

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

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

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

Le società informano i lavoratori a termine, nonché le R.S.A./R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili e che siano compatibili e fungibili rispetto alle caratteristiche professionali.

In applicazione alla normativa vigente l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato attribuirà precedenza, per le stesse mansioni, ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato per almeno 6 mesi anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro e abbiano superato il periodo di prova.

Il lavoratore assunto a termine per attività stagionali avrà la precedenza nelle nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Come previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, art. 24, comma 4, la volontà di avvalersi di tale diritto di precedenza dovrà essere manifestata in forma scritta entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro per gli stagionali e 6 mesi per gli altri.

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

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.

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'Ente bilaterale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

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

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità, così come previsto dalle normative vigenti.

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

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

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 368/2001 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla legge n. 92/2012.

Art. 30

(Lavoro a tempo parziale)

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

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente o nel c.d. modo misto.

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

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro part-time dovrà risultare da atto scritto nel quale devono essere indicati la durata e la collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando la prestazione è articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

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

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 38 del vigente c.c.n.l.

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

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

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

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

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;

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 superiori a 100 ore annue.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente;

b) in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

c) in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente d'età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;

d) documentate esigenze di carattere personale/familiare;

e) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;

f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

g) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comparto di cui all'articolo 58 del vigente c.c.n.l. verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

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

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

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

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

Art. 31

(Lavoro somministrato a tempo determinato)

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

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

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

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 R.S.A./R.S.U. se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente c.c.n.l.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.A./R.S.U. in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l., il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

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

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 somministrati hanno diritto ad essere informati dall'utilizzatore dei posti di lavoro vacanti per mansioni equivalenti.

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, non potranno superare la media semestrale del 5% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Art. 32

(Apprendistato professionalizzante)

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

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

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

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

Apprendistato in cicli stagionali

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 44, comma 5, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più periodi attraverso più rapporti a tempo determinato,

l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro ventiquattro mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

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

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

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

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

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente verbale, si rimanda all'art. 32 del c.c.n.l. che qui si intende espressamente richiamato.

Le parti si impegnano entro il prossimo mese di ottobre a rincontrarsi per definire compiutamente i contenuti del percorso formativo degli apprendisti.

Art. 36

(Appalti e trasferimento di azienda)

Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

Nel rapporto con le aziende appaltatrici, le aziende opereranno nell'osservanza di tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di appalti e nel rispetto dei diritti dei lavoratori delle imprese appaltatrici per quanto attiene all'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, in tema di sicurezza sul lavoro, consentendo inoltre, ai dipendenti dell'azienda appaltatrice, la conoscenza delle procedure e delle tecnologie applicate, con particolare riguardo alle attività che possono determinare interferenze all'interno dell'impresa appaltante.

Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e della tutela lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del c.c.n.l. del settore merceologico di riferimento.

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 cod. civ. e l'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 e le successive modifiche e integrazioni.

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

Relativamente alla garanzia delle tutele occupazionali e dei trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle imprese interessate ai cambi appalto si applicano le normative contrattuali e di legge vigenti.

Art. 36 bis

(Appalti e cambio appalto)

Tenuto conto che il settore è caratterizzato dalla produzione di servizi ausiliari all'attività dell'autonoleggio quali approntamento, pulizia e navettamento delle vetture che vengono effettuati anche tramite contratti di appalto, da cui conseguono cambi di gestione fra le imprese appaltatrici, le parti intendono regolamentare il cambio di appalto con l'obiettivo di tutelare i livelli complessivi dell'occupazione, anche al fine di evitare l'insorgere di fenomeni distorsivi della concorrenza.

Le parti definiscono la seguente disciplina al fine di incentivare l'applicazione del presente c.c.n.l. a tutte le predette attività.

L'impresa committente chiederà a quella appaltatrice i seguenti documenti:

- elenco nominativo dei lavoratori, corredato da codice fiscale impiegati nell'appalto, il loro livello d'inquadramento e l'orario di lavoro mediante una dichiarazione mensile;
- l'avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto;
- l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni singolo lavoratore;
- il documento unico di regolarità contributiva (DURC) secondo cui i versamenti devono essere riferiti ai lavoratori impiegati nell'appalto,
- il modello Uniemens cumulativo ed il modello Uniemens individuale.

Nella scelta dell'azienda appaltatrice l'appaltante avrà cura di verificare la sua solidità economica finanziaria.

L'appaltante, su richiesta, metterà a disposizione delle OO.SS. la documentazione di cui sopra.

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

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione alle strutture sindacali aziendali e territoriali competenti, fornendo altresì informazioni su tutto quanto sopra previsto.

In caso di successione di imprese nel contratto di appalto con il medesimo committente e per gli stessi servizi riferiti alle attività di cui sopra, le aziende si impegnano ad affidare l'appalto ad un'impresa subentrante che, a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, garantirà l'assunzione senza soluzione di continuità e senza periodo di prova degli addetti in organico sull'appalto risultanti da documentazione probante che lo determini con un minimo di 6 mesi prima della cessazione dell'attività.

Nei casi di passaggio d'appalto, in favore dei lavoratori in forza alla data di stipulazione dell'accordo di rinnovo i quali erano in forza nel settore anche alla data del 7 marzo 2015 è recepita la normativa di cui all'art. 18, legge n. 300/1970.

Art. (Internalizzazioni)

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

- inquadramento del personale ad un livello inferiore rispetto a quello previsto nel sistema classificatorio per un periodo massimo di 24 mesi;
- forme di flessibilità oraria, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi per il mercato di riferimento, da definirsi al momento del passaggio con le R.S.A./R.S.U. e le Segreterie nazionali firmatarie;
- una percentuale di utilizzo del personale part-time del 20% superiore a quella prevista dal c.c.n.l.

Art. 37 (Tirocini formativi - Stage)

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n. 196/1997 e successive modifiche/integrazioni).

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 6% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titolo di rimborso spese, non inferiore a € 650 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant. Restano fatti salvi trattamenti economici di miglior favore previsti dall'Ente regionale.

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

Trimestralmente verranno fornite alle R.S.A./R.S.U. e alle segreterie nazionali firmatarie il c.c.n.l. il numero dei tirocini attivati e conclusi, le qualifiche, età, sesso e titolo di studio nonché eventuali assunzioni.

Le parti monitoreranno l'andamento del ricorso a tale istituto e valuteranno eventuali future determinazioni al riguardo.

Percentuale di utilizzo

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

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

Art. 56 (Rapporti sindacali)

Le parti convengono che nell'ambito della fase di stesura del c.c.n.l., entro il mese di settembre si incontreranno per definire un Protocollo d'intesa riguardante l'art. 56 - Rapporti sindacali, al fine di stabilire una diversa articolazione nella distribuzione dei permessi sindacali.

Capitolo I SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 3 (Il sistema delle relazioni sindacali)

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

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

- l'informazione preventiva;
- la consultazione;
- 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. Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali per consentire di fare del lavoro e dell'impresa leve importanti e confermare altresì le fasce intermedie corpi intermedi della società come fattori centrali del sistema produttivo ed in generale di tutto il Paese.

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

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

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. 4 (Assetti contrattuali)

Il contratto nazionale ha la sua funzione primaria di fonte normativa e di centro regolatore dei rapporti di lavoro per tutti i lavoratori della filiera produttiva dell'Autonoleggio.

Il contratto nazionale intende rafforzare, quantitativamente, attraverso una sua generalizzata estensione e, qualitativamente attraverso un regolato trasferimento di competenze, la contrattazione di secondo livello.

Il sistema contrattuale si articola:

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6 (Contrattazione di secondo livello)

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

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

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

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

- premio di risultato collegato all'andamento economico dell'azienda;
- profili formativi mirati all'applicazione dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante ove non disciplinati dal c.c.n.l.;
- azioni positive per la promozione dell'occupazione giovanile e femminile nel mercato del lavoro;
- modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- prestazioni di carattere solidaristico e assistenziale, ivi compresa la polizza sanitaria e la sua normalizzazione con i trattamenti già in essere a livello aziendale;
- progetti formativi e di valorizzazione del personale;
- politiche attive per la valorizzazione del lavoro attraverso progetti condivisi di formazione finanziata anche da Fondi interprofessionali che coinvolgano i lavoratori;
- processi organizzativi del lavoro, a partire dalle politiche dell'orario, della sicurezza;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- "welfare" contrattuale.

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, il monitoraggio, e la verifica circa i risultati.

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

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a decorrere dal 1° gennaio 2016.

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

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

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

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° gennaio 2016, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31 dicembre 2015, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal c.c.n.l., verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a € 300 lordi, da corrispondere entro il 31 maggio 2017, e così per ogni anno successivo.

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

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

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di aprile 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.

Capitolo II

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

(Assunzione)

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

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

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

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. n. 297/2002);
- 3) codice fiscale;
- 4) documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

(Indennità di trasferta)

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

- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di classe economica in quanto effettivamente sostenute;
- b) dal agosto 2016, il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
 - territorio nazionale per il pernottamento: € 50,00, per ogni pasto: € 25,00;
 - territorio estero per il pernottamento: € 70,00, per ogni pasto: € 30,00;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

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

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

Art. 13 (Formazione)

La crescita del valore aggiunto delle produzioni e dei servizi, condizione indispensabile per uno sviluppo competitivo fondato sulla qualità, impone un forte investimento in ricerca, innovazione e sulle risorse umane. La formazione professionale, per questo, rappresenta una delle leve principali per l'innovazione, non solo come diritto individuale all'apprendimento durante tutta la vita lavorativa, ma come crescita complessiva della componente lavoro.

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.

Vengono istituiti in ogni azienda gli Osservatori paritetici aziendali per la formazione composti da 3 rappresentanti, uno per sigla, nominati dalle OO.SS. firmatarie e da un numero non superiore di rappresentanti dell'azienda per approfondire i fabbisogni formativi.

Art. 19 (Orario di lavoro normale in regime di flessibilità)

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggiore o minore servizio. Con riferimento a quanto sopra, le aziende previo esame congiunto con le R.S.A./R.S.U. e le segreterie territoriali/regionali, realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza). L'azienda comunicherà preventivamente alle R.S.A./R.S.U. 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.

Art. 24 (Banca ore)

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

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

Art. 45 (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 imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli. Tale tenuta, composta da due divise complete invernali e due divise complete estive, dovrà essere fornita con cadenza biennale.

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

Art. 58

(Trattamento di malattia ed infortunio)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In presenza di gravi patologie del lavoratore, come individuate nell'elenco di cui all'art. 2, comma 1, lettera d) del regolamento di cui al D.M. n. 278/2000 il calcolo del periodo di comporta è sospeso, così come nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari, ed altre malattie patologiche degenerative, periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, e permessi ai sensi della legge n. 104/1992.

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

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

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda;

- il lavoratore che nel periodo di malattia abbia necessità di trascorrere la malattia in un luogo diverso dal domicilio ufficiale e comunicato, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda specificando il recapito presso il quale è a disposizione per il controllo di cui al punto 1;

- il lavoratore che durante il periodo di malattia, nelle fasce dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 debba allontanarsi dal domicilio comunicato all'azienda per casi di forza maggiore indifferibili, urgenti, debitamente documentabili, ha l'obbligo di avvisare preventivamente l'azienda.

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

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

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

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

Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa a titolo gratuito durante l'assenza.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda.

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

Resta inteso che la predetta sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le parti confermano che l'azienda integra, a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

Trattamento economico di malattia:

- a tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'INPS, fermo restando i criteri relativi al calcolo dell'assenza di cui al 4° comma.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 61 *(Permessi)*

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

In occasione della nascita di un figlio saranno concesse al lavoratore complessivamente tre giornate di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 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. 64 *(Congedo matrimoniale)*

Al lavoratore/ice, che contrae matrimonio, unione civile, o convivenza di fatto di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Art. 66 *(Tutela della maternità e della paternità)*

Salvo quanto disposto dal presente articolo, alla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza e puerperio, ed al lavoratore padre, si applicano le disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 e successive modifiche e/o integrazioni).

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro, in modo da raggiungere il 100% della quota giornaliera della retribuzione individuale spettante.

Nei primi 12 anni di vita del figlio, in materia di congedo parentale (astensione facoltativa) per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo è di 5 giorni, ridotto a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Il congedo parentale dà diritto ad un'indennità del 30% fino a al compimento del 6° anno così come previsto dalla legge, elevato al 40% per i primi 30 giorni a carico aziendale.

I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dall'art. e dalle vigenti disposizioni di legge.

Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro il 12°, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia del bambino attraverso certificazione medica.

L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 58 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Le richieste di trasformazione così formulate verranno accettate entro il limite del 3% dell'organico in forza con contratto a tempo indeterminato, tenuto conto delle trasformazioni già in essere per lo stesso motivo. Oltre il limite del 3% nel caso di diniego di concessione da parte dell'azienda, lo stesso dovrà essere debitamente motivato.

Per le unità produttive/filiali con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato, le richieste saranno preventivamente esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali al fine di verificare la compatibilità di dette trasformazioni con l'assetto organizzativo in essere.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. "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. 72

(Tutela delle persone tossicodipendenti, degli etilisti e malati di AIDS)

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative e retributive è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque per un periodo non superiore a diciotto mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 6 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla legge n. 162/1990, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psicofisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

In applicazione della legge n. 135/1990, le aziende si impegnano a non effettuare sul personale accertamenti sanitari finalizzati all'individuazione della patologia di immunodeficienza. Si impegna altresì a garantire il posto di lavoro e la riservatezza, favorendo nel contempo l'inserimento nell'ambiente lavorativo, accordando turni di lavoro, orari anche individuali, mansioni e sedi che agevolino le terapie.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

Per i lavoratori a tempo indeterminato, etilisti, trovano applicazione le disposizioni del presente articolo.

Art. 73

(Tutela dei dipendenti disabili e loro familiari)

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del bambino con un'indennità economica pari al 40%. Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, 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. 1204/1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado con handicap, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona con handicap maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi di cui al comma 2 e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le aziende si adopereranno per individuare, sentiti gli R.L.S., interventi atti a trovare gli "accomodamenti ragionevoli" per consentire ai lavoratori disabili il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce di permessi legge n. 104/1992 il datore di lavoro potrà richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata 6 giorni prima della fruizione.

Il lavoratore ha la facoltà di modificare le giornate e/o gli orari in precedenza programmati per la fruizione dei permessi dandone immediato avviso qualora la programmazione indicata su base di idonea documentazione comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

Art. ...

(Violenza di genere)

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto e non è assoggettato ai limiti indicati all'art. (ex art. 38). La lavoratrice può usufruire del congedo su

base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art. fruizione oraria congedi parentali.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La società si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, la società si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.

Art.

(Dignità della persona, molestie e violenza nei luoghi di lavoro)

Le parti in recepimento di quanto previsto dall'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL e Confindustria ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.

Art.

(Permessi solidali)

Nella contrattazione di 2° livello potranno essere definite modalità di "donazione" di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al D.Lgs. n. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.

Art.

(Congedi)

Congedo parentale ad ore

Fermo restando quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma 339, lett. A), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

a) per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;

b) per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;

- non inferiore a 5 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea;

- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c), secondo alinea.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

Per eventi e cause particolari

1. Ai sensi dell'art. 4, 1° comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del Regolamento di attuazione di cui al decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di una persona, stabilmente convivente, che componga la famiglia anagrafica del lavoratore stesso.

2. Per quanto riguarda le modalità di fruizione dei suddetti permessi e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato decreto ministeriale.

Congedi per gravi motivi familiari

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della citata legge n. 53/2000 e degli artt. 2 e 3 del regolamento di attuazione di cui al sopra richiamato D.M. n. 278/2000, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo non retribuito per gravi motivi familiari relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei familiari di cui all'art. 433 cod. civ., anche se non conviventi, nonché dei parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, portatori di handicap.

2. Per gravi motivi familiari si intendono quelli espressamente elencati nell'art. 2, 1° comma, del citato regolamento di attuazione di cui al D.M. n. 278/2000.

3. Il periodo di congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a ventiquattro mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa. Il limite di ventiquattro mesi si computa secondo il calendario comune, comprendendosi anche i giorni festivi e quelli non lavorativi cadenti nel periodo di congedo. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

4. Per quanto concerne le modalità di fruizione del congedo in questione e gli obblighi di documentazione, si fa rinvio alle vigenti disposizioni di cui al citato decreto ministeriale.

Congedi per la formazione

1. Ai sensi dell'art. 5 della citata legge n. 53/2000, i lavoratori con più di 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per la fruizione di congedi per la formazione per un periodo non superiore a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'azienda.

2. Il lavoratore dovrà presentare alla Direzione aziendale richiesta scritta almeno 30 giorni prima della fruizione dei congedi, specificando i motivi della richiesta e allegando la relativa documentazione.

3. L'azienda formalizzerà al lavoratore che ha fatto richiesta di congedo la conferma del suo accoglimento o le motivazioni del suo diniego o del suo differimento, che dovranno riguardare: ragioni tecniche, organizzative, produttive, coincidenza con punte di particolare intensità lavorativa, difficoltà o impossibilità di sostituzione.

4. Il numero dei lavoratori che potranno avvalersi dei congedi per la formazione non potrà superare nell'anno il 2% dei dipendenti occupati nell'unità produttiva al 31 dicembre dell'anno precedente. I valori frazionari risultanti pari o superiori a 0,50 sono arrotondati all'unità superiore.

5. Durante il periodo di congedo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi o permessi. Il lavoratore, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 53/2000, potrà fruire dell'anticipazione del trattamento di fine rapporto.

Rimangono salve le condizioni di miglior favore.

Art. 70

(Salute e sicurezza sul lavoro)

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del Rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e l'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

Nell'ambito dell'attività dell'Ente bilaterale di settore (EBAN) sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con Organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) si applica l'art. 47 del decreto legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere segnalata al datore di lavoro 24 ore prima e può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio prevenzione e protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.

Il R.L.S., che può formulare proposte in occasione delle riunioni periodiche, attesta l'avvenuta consultazione attraverso la firma su un apposito verbale.

Il R.L.S. ha diritto di accesso alla documentazione aziendale relativa alla avvenuta denuncia degli infortuni e a quella inerente la valutazione dei rischi e ad ogni suo eventuale aggiornamento mediante

consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S. del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato.

Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva:

- fino a 200 dipendenti: 1 Rappresentante;
- da 201 a 1.000 dipendenti: 3 Rappresentanti;
- al di sopra dei 1.000 dipendenti: 6 Rappresentanti.

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995 con impegno delle parti a definire compiutamente la materia entro il 31 dicembre 2106.

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

Dichiarazione a verbale delle OO.SS.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 30 settembre p.v. a seguito delle consultazioni dei lavoratori/lavoratrici interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

Tabella 1

Livello	Parametro	Retribuzione tabellare gennaio 2016	Indennità di contingenza	Aumento salariale a regime
Q1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
Q2	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
A1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89
A2	188	€ 1.497,74	€ 527,49	€ 148,42
B1	170	€ 1.354,33	€ 524,10	€ 134,21
B2	162	€ 1.290,61	€ 522,46	€ 127,89
B3	155	€ 1.234,84	€ 521,06	€ 122,37
C1	152	€ 1.210,93	€ 520,75	€ 120,00
C2	134	€ 1.067,54	€ 517,26	€ 105,79
C3	125	€ 995,83	€ 515,67	€ 98,68
C4	100	€ 796,67	€ 511,44	€ 78,95

Livello	Parametro	Aumenti salariali		
		Da erogare con la retribuzione del mese di agosto 2016	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2017	Da erogare con la retribuzione del mese di gennaio 2018
Q1	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
Q2	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
A1	200	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22
A2	188	€ 37,11	€ 55,67	€ 55,67
B1	170	€ 33,56	€ 50,33	€ 50,33
B2	162	€ 31,97	€ 47,97	€ 47,97
B3	155	€ 30,59	€ 45,89	€ 45,89
C1	152	€ 30,00	€ 45,00	€ 45,00
C2	134	€ 26,45	€ 39,68	€ 39,68
C3	125	€ 24,67	€ 37,01	€ 37,01
C4	100	€ 19,74	€ 29,61	€ 29,61

Livello	Parametro	Nuove retribuzioni tabellari		
		Da corrispondere dal mese di agosto 2016	Da corrispondere dal mese di gennaio 2017	Da corrispondere dal mese di gennaio 2018
Q1	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
Q2	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
A1	200	€ 1.632,83	€ 1.692,05	€ 1.751,27
A2	188	€ 1.534,85	€ 1.590,52	€ 1.646,19
B1	170	€ 1.387,89	€ 1.438,22	€ 1.488,55
B2	162	€ 1.322,58	€ 1.370,55	€ 1.418,52
B3	155	€ 1.265,43	€ 1.311,32	€ 1.357,21
C1	152	€ 1.240,93	€ 1.285,93	€ 1.330,93
C2	134	€ 1.093,99	€ 1.133,67	€ 1.173,35
C3	125	€ 1.020,50	€ 1.057,51	€ 1.094,52
C4	100	€ 816,41	€ 846,02	€ 875,63

Tabella 2

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importo "una tantum" da erogare con la retribuzione del mese di agosto 2016</i>
Q1	200	€ 315,79
Q2	200	€ 315,79
A1	200	€ 315,79
A2	188	€ 296,84
B1	170	€ 268,42
B2	162	€ 255,79
B3	155	€ 244,74
C1	152	€ 240,00
C2	134	€ 211,58
C3	125	€ 197,37
C4	100	€ 157,89