

## IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 26 luglio 2016, in Roma presso la sede dell'ANIASA, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Fabrizio Ruggiero, assistita dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone del Sigg.ri M. Nelli, R. Tenore, R. Rossi, G. Rossi, D. Catalani, N. Caputi, F. Volpicelli, F. Sabino, C. Odoardi, M. Mancini, V. Marcozzi, S. Marra, N. Caprioli, P. Di Pascale;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra T. Fazi;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. P. Paniccia, dal Sig. M. Masucci, dal Sig. D. Lorenzi e dal Sig. L. Benedetti;
- UILTRASPORTI Nazionale, rappresentata dal Sig. M. Verzari e dal Sig. S. Tarabù e dal Sig. M. Longo.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali E. Pagliarin, A. Manna, F. Vedova, L. Benedetti, D. Lorenzi, L. Benedetti e le rispettive RSA.

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 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 CCNL vigente, decorre dal 01/01/2016 e scadrà il 31/12/2018, sia per la parte economica che normativa.

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

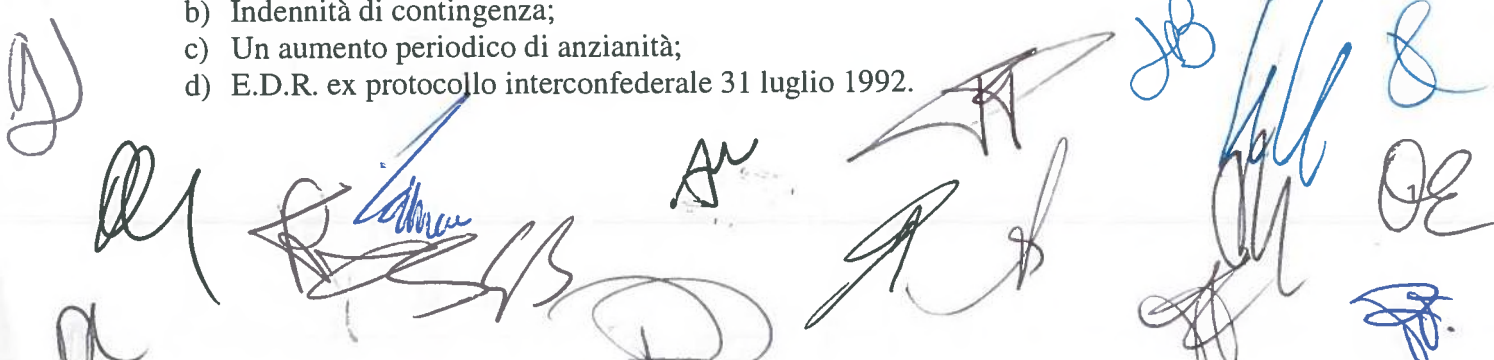
## ACCORDO

### 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. n. 1) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

## **UNA TANTUM**

Le Parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 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 TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è proporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'una tantum verrà riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

## **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 01/10/2016, 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 RSA/RSU 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.

## Ar. 29 – CONTRATTO A TERMINE

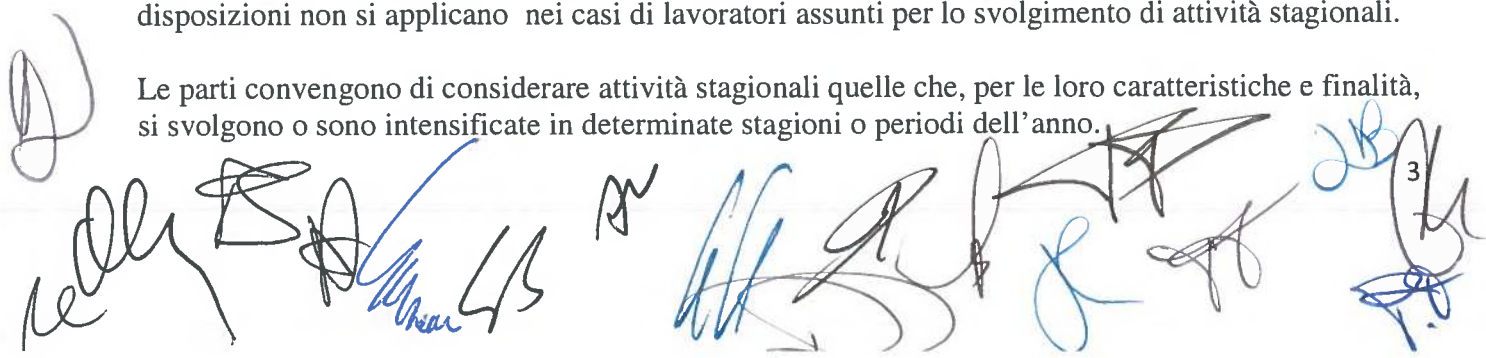
Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

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.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style and some include numbers like '3' or '43'.

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 CCNL, 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 RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

Le Società informano i lavoratori a termine, nonché le rsa/rsu 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.

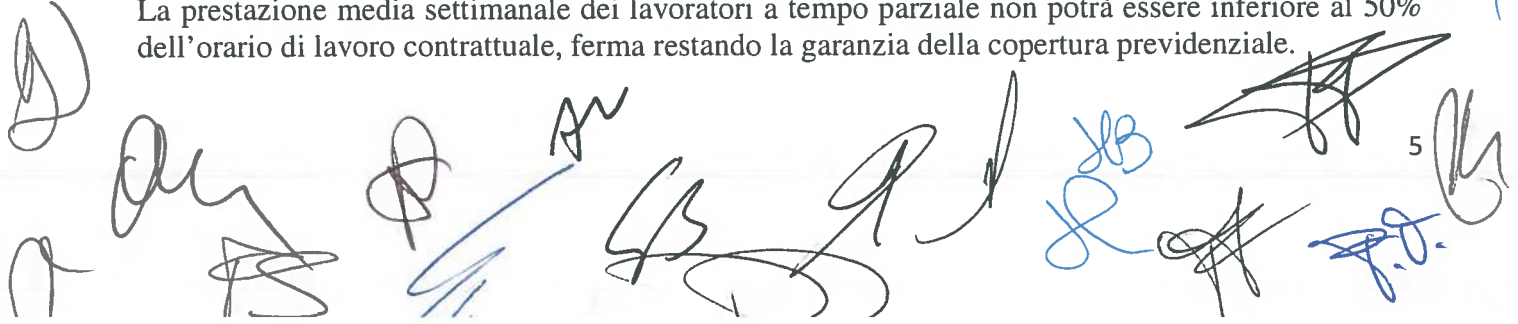
La prestazione di lavoro part time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente o nel c.d. modo misto.

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 CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro 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.



5

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.

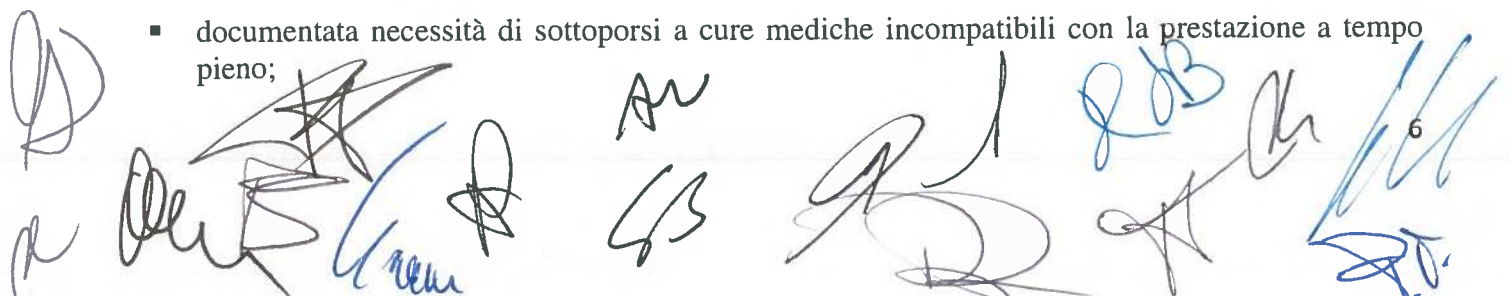
In caso le aziende decidano di procedere ad assunzioni a tempo parziale dovranno darne tempestiva comunicazione scritta alle rsa/rsu e nei luoghi di lavoro accessibili a tutti e prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei propri dipendenti.

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 CCNL 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 CCNL.

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

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

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

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

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.

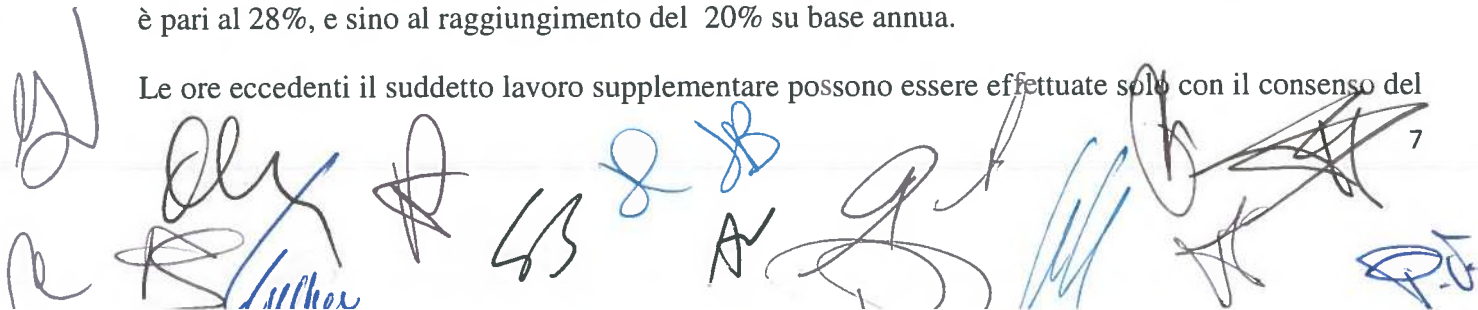
Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non superiori a 100 ore annue.

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 individuate.

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.

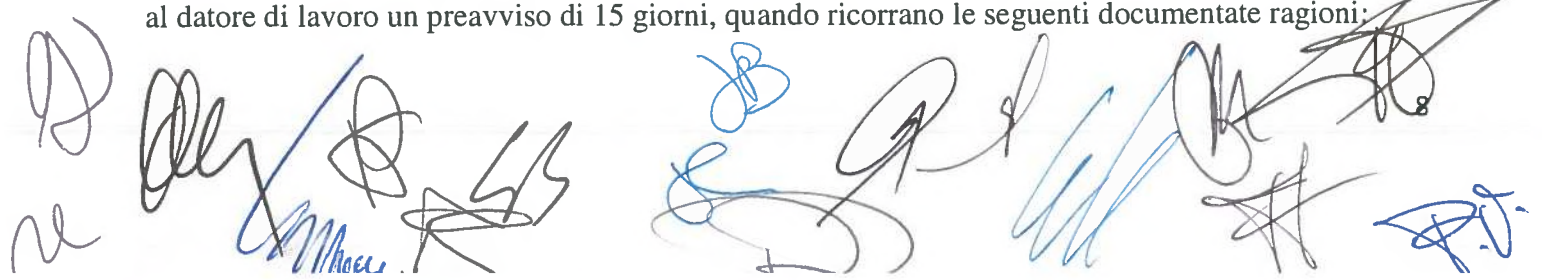
L'azienda potrà attivare le clausole elastiche in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

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

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità 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 TFR.

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:

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the far left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller, more legible signatures, some of which appear to be names like 'Mace'. Further right, there are several more stylized signatures and initials, including one that looks like 'AN' in the top right corner of the signature area.



- 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 comporta di cui all'articolo 58 del vigente CCNL verrà proporzionalmente ridotto.

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

9

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 Rsa/Rsu se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente ccnl.

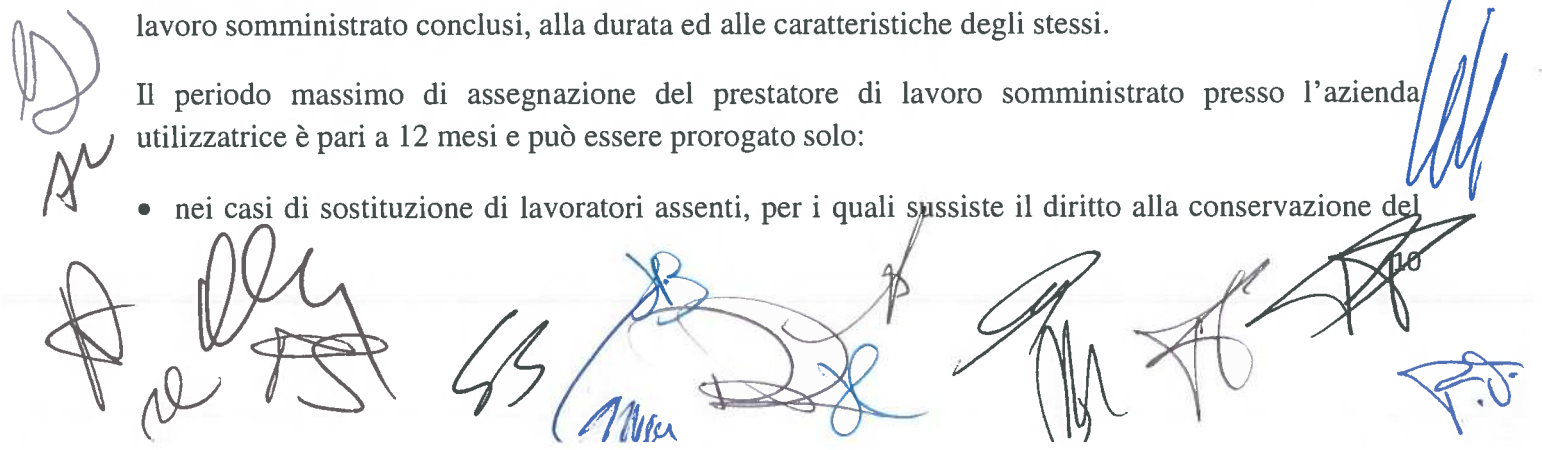
Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle rsa/rsu in mancanza, alle oo.ss. territoriali aderente alle Associazioni sindacali firmatarie del ccnl, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

Inoltre, una volta all'anno, l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU 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:

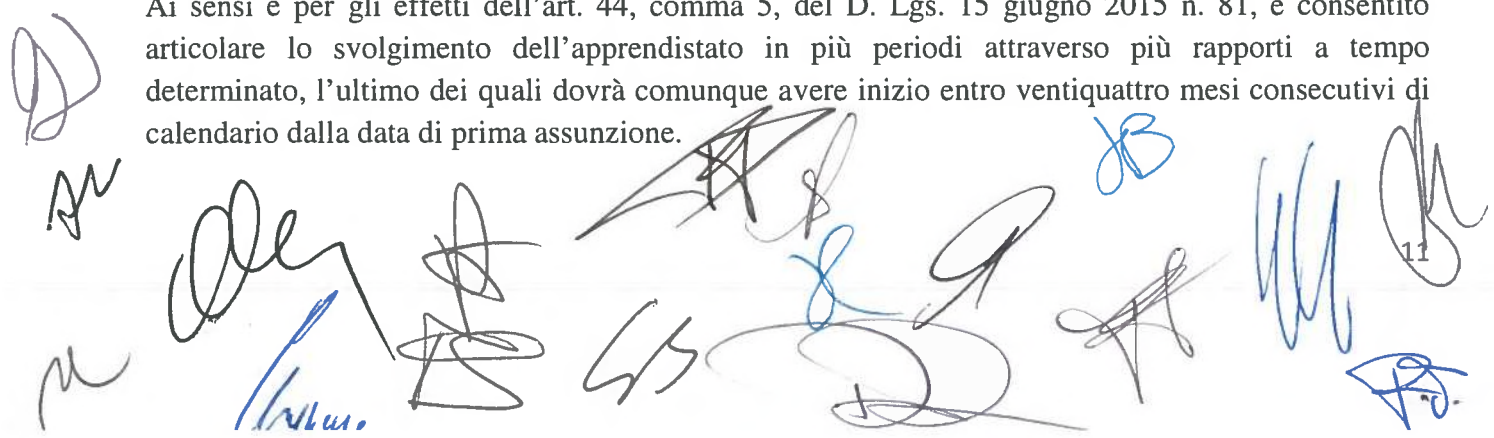
- 24 mesi per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie comprese dal livello C3 al livello A1.

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

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

### **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 CCNL 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**

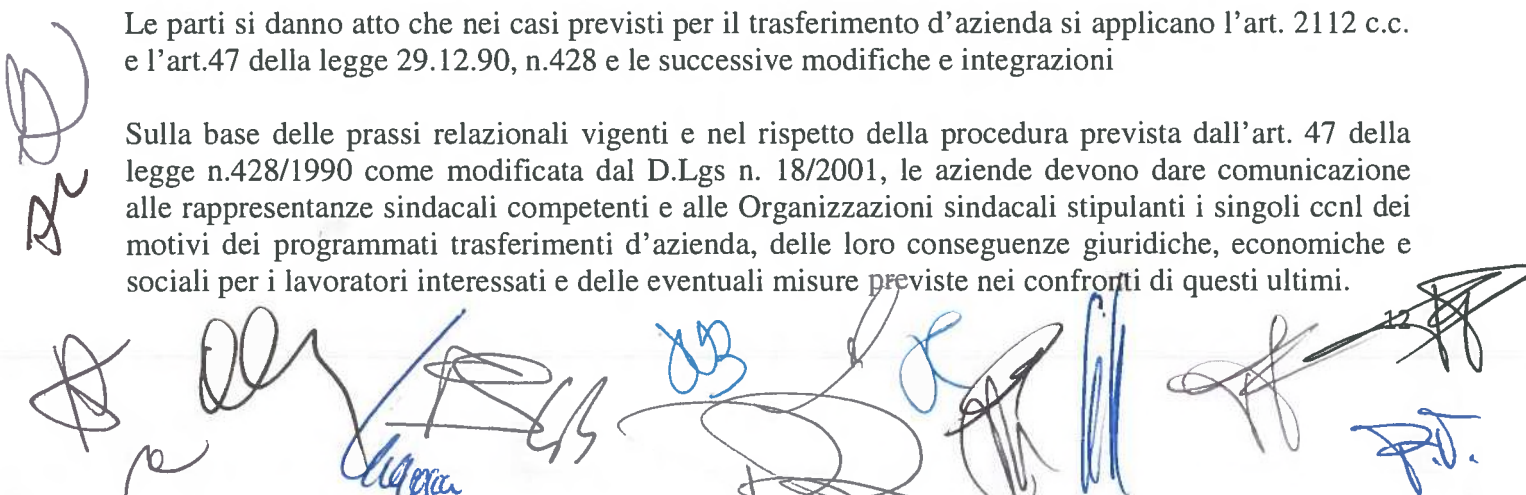
Qualora le aziende ricorrano all'appalto, le stesse dovranno porre particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

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 CCNL del settore merceologico di riferimento

Le parti si danno atto che nei casi previsti per il trasferimento d'azienda si applicano l'art. 2112 c.c. e l'art.47 della legge 29.12.90, 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 ccnl dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.



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 inscorsivi della concorrenza.

Le parti definiscono la seguente disciplina al fine di incentivare l'applicazione del presente CCNL 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,

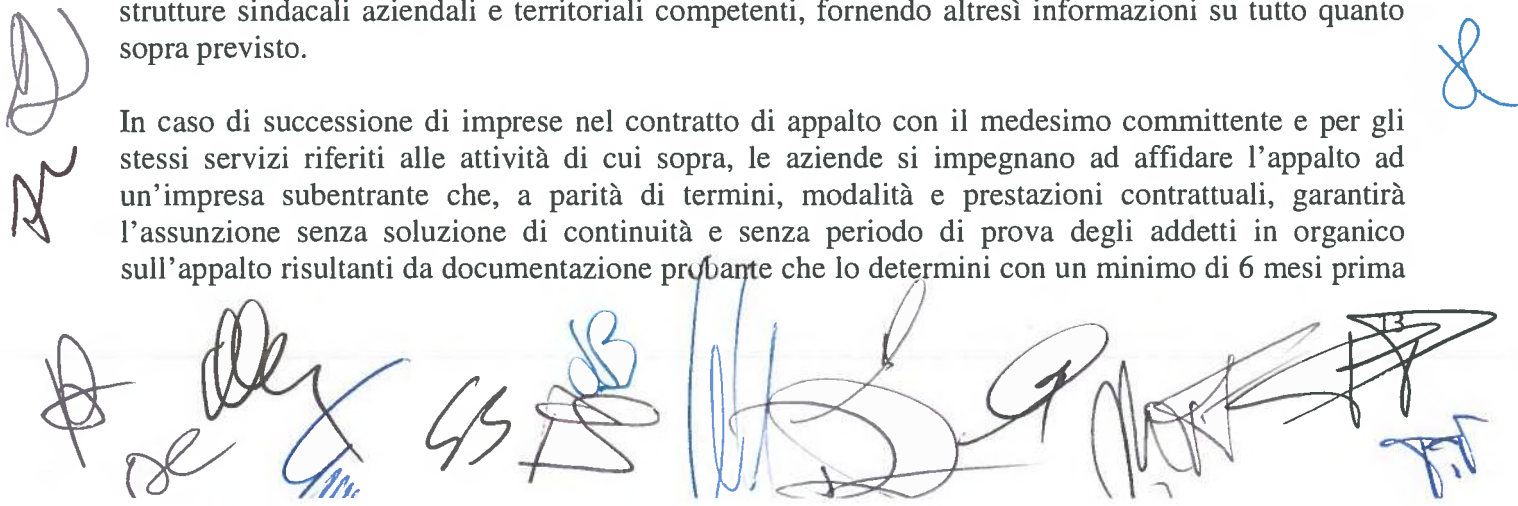
Nella scelta dell'azienda appaltatrice l'appaltante avrà cura di verificare la sua solidità economica finanziaria.

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 300/1970

### Art. \_\_ - INTERNALIZZAZIONI

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

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

### Art. 37 – TIROCINI FORMATIVI – STAGE

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n.196/97 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 favor previsti dall'Ente Regionale.

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

Trimestralmente verranno fornite alle rsa/rsu e alle segreterie nazionali firmatarie il ccnl 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 CCNL, 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 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 CCNL;
- sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL.

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

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

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

#### ***Procedure di rinnovo del CCNL***

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

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



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

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

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

### **Art. 6 Contrattazione di secondo livello**

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

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

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

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

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

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a decorrere dal 01.01.2016.

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

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

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

- Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 01/01/2016, ai dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2015, e sempreché gli stessi lavoratori non percepiscano trattamenti economici, anche forfettari, individuali o collettivi, in aggiunta al trattamento economico già fissato dal CCNL, verrà erogato un importo annuo, in cifra fissa pari a € 300 lordi, da corrispondere entro il 31/05/2017, 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 del c.c. Le parti concordano altresì di mantenere, previa clausola apposta nella lettera di conferma, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art 18 legge 300/1970 previgente a quella di cui al d.lgs n 23/2015, al personale assunto in data precedente al 7 marzo 2015 con contratto di apprendistato e il cui rapporto di lavoro sia stato confermato al termine del periodo di apprendistato.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

## Art. 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 pie 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 rsa/rsu e le segreterie territoriali/regionali, realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza). L'azienda comunicherà preventivamente alle RSA/RSU e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità. I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità. Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

### **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 comportamento 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 104/92.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

**Operai**

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there are initials 'D' and 'AN'. In the center, there are several large, stylized signatures. On the right, there are initials 'JB' and '23' next to another signature. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text.

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

Trattamento economico di malattia:

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

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

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

#### **Art. 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 sempre che tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

#### **Art. 64 Congedo Matrimoniale**

Al lavoratore/ice, che contrae matrimonio, unione civile, o convivenza di fatto di cui alla legge 20/05/2016 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**

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue and black ink, some overlapping the text of Art. 66.]*



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

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità integrativa 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 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 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

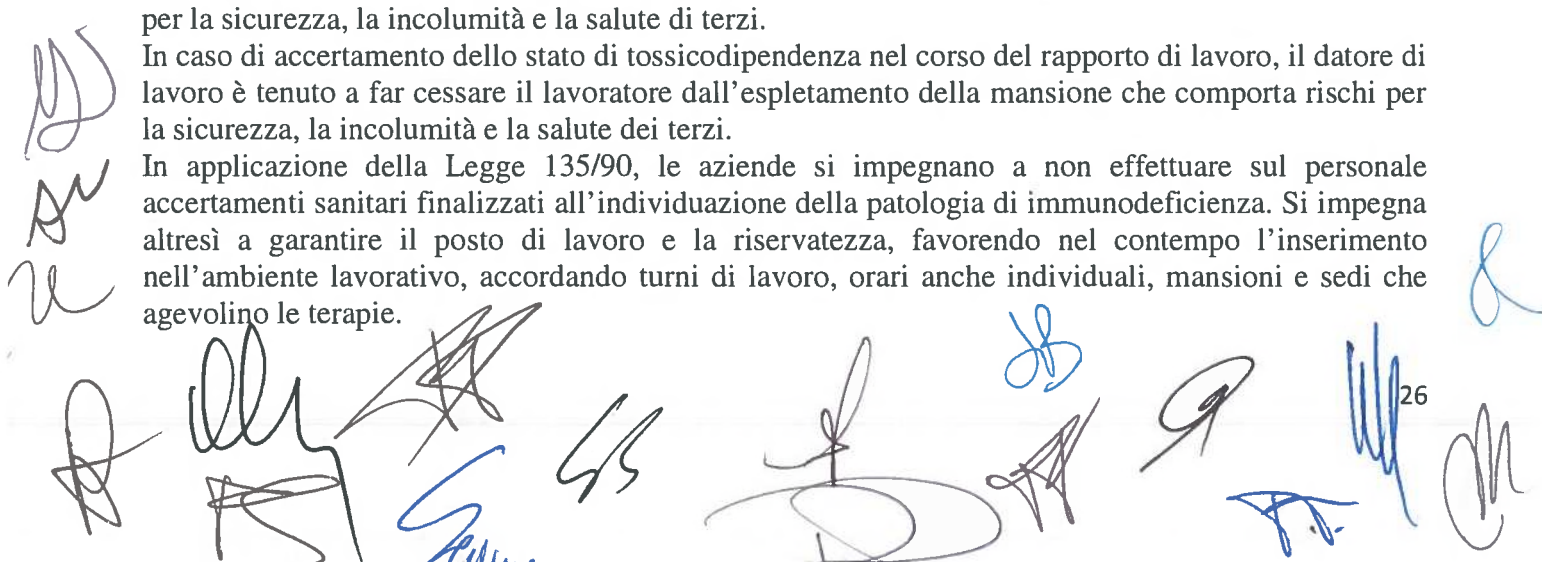
I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

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

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

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

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



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

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

Per i lavoratori a tempo indeterminato, 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 il prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

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

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

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

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

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

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

Al fine di contemperare il diritto all'assistenza con le normali esigenze organizzative e tecnico produttive dell'impresa, al lavoratore che fruisce di permessi legge 104/92 il datore di lavoro potrà

richiedere la programmazione delle giornate e/o degli orari in cui se ne prevede la fruizione. La programmazione dovrà essere comunicata di 6 giorni prima della fruizione.

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

**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. \_\_\_\_  
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 25.1.2016 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 Dlgs. 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:

- 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;
- gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);
- la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
  - per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;
  - per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a).

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 5 giorni nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;
- non inferiore a 5 giorno nei casi di cui alla lettera c), prima alinea;
- non inferiore a 5 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) secondo alinea.

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. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22/6/1995 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

#### **Ambiente, sicurezza ed igiene del lavoro**

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art. 9 della L. 20.5.70 n. 300 e l'Accordo interconfederale del 22.6.95.

Nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale di settore (EBAN) sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

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

#### **Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applica l'art.47 del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.

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

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

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

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato.

Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

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

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

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22.6.95. con impegno delle parti a definire compiutamente la materia entro il 31.12.2106.

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

ANIASA

FILT- CGIL

~~FIT - CISL~~

NUV  
ULTRASPORTI

### 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.

Prot n. 737





Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE gen-16	INDENNITA' DI CONTINGENZA	AUMENTO SALARIALE A REGIME	AUMENTI SALARIALI			NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI					
					DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI ago-16	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-17	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-18	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI ago-16	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-17	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-18	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-17	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-18	
Q1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22	€ 1632,83	1692,05	1751,27	1692,05	1692,05	1751,27
Q2	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22	€ 1632,83	1692,05	1751,27	1692,05	1692,05	1751,27
A1	200	€ 1.593,35	€ 529,75	€ 157,89	€ 39,48	€ 59,22	€ 59,22	€ 1632,83	1692,05	1751,27	1692,05	1692,05	1751,27
A2	188	€ 1.497,74	€ 527,49	€ 148,42	€ 37,11	€ 55,67	€ 55,67	€ 1534,85	1590,52	1646,19	1590,52	1590,52	1646,19
B1	170	€ 1.354,33	€ 524,10	€ 134,21	€ 33,56	€ 50,33	€ 50,33	€ 1387,89	1438,22	1488,55	1438,22	1438,22	1488,55
B2	162	€ 1.290,61	€ 522,46	€ 127,89	€ 31,97	€ 47,97	€ 47,97	€ 1322,58	1370,55	1418,52	1370,55	1370,55	1418,52
B3	155	€ 1.234,84	€ 521,06	€ 122,37	€ 30,59	€ 45,89	€ 45,89	€ 1265,43	1311,32	1357,21	1265,43	1311,32	1357,21
C1	152	€ 1.210,93	€ 520,75	€ 120,00	€ 30,00	€ 45,00	€ 45,00	€ 1240,93	1285,93	1330,93	1240,93	1285,93	1330,93
C2	134	€ 1.067,54	€ 517,26	€ 105,79	€ 26,45	€ 39,68	€ 39,68	€ 1093,99	1133,67	1173,35	1093,99	1133,67	1173,35
C3	125	€ 995,83	€ 515,67	€ 98,68	€ 24,67	€ 37,01	€ 37,01	€ 1020,50	1057,51	1094,52	1020,50	1057,51	1094,52
C4	100	€ 796,67	€ 511,44	€ 78,95	€ 19,74	€ 29,61	€ 29,61	€ 816,41	846,02	875,63	816,41	846,02	875,63

Handwritten signatures and initials are present to the right of the table. The initials 'AN', 'GS', and 'SA' are written in blue ink. There are several large, stylized signatures in blue ink, some of which appear to be 'M' and 'S'. There are also some scribbles and smaller signatures in black ink.

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI ago-16
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

8  
M  
M  
B

