ACCORDO NAZIONALE DI RINNOVO DEL CCNL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E LE RELATIVE ATTIVITÀ CORRELATE

Il giorno 6 ottobre 2022 ANAV e FAISA-CISAL sottoscrivono il presente accordo nazionale per il rinnovo del CCNL del noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

PREMESSA

1. Con la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del CCNL del noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate - di seguito, per brevità, anche CCNL - le parti, convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui al successivo articolo 1 punto 5).

2. Le parti condividono, quale obiettivo comune, la necessità di una semplificazione con consolidamento e rafforzamento del sistema contrattuale nel settore, finalizzato a determinare sempre più adeguate condizioni per le aziende e per i lavoratori. A questo scopo le parti individuano come strumento, atto a realizzare le predette finalità, un sistema di relazioni con il CCNL degli autoferrotranvieri. E quindi resta ferma in ogni caso la collocazione di questo CCNL nel settore del trasporto. Pertanto le parti lavoreranno per definire le condizioni affinchè questo avvenga nel triennio di vigenza contrattuale.

3. Con riferimento alla Parte Prima – "Sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali", con il presente accordo le parti recepiscono e danno attuazione, per quanto di competenza del CCNL, alla Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) e alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal). Le parti sono reciprocamente impegnate a definire successivamente alla data di stipula del presente accordo il recepimento e l'attuazione, per quanto di competenza del CCNL, di quanto previsto dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) predetto alla Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria), fermo restando quanto convenuto in materia agli artt. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 del presente accordo, nonché alla Parte Quarta (Disposizioni relative alle clausole e alle procedure di raffreddamento e alle clausole sulle conseguenze dell'inadempimento), fermo restando quanto già previsto in materia dal CCNL.

4. In considerazione dell'importanza del tema della salute e sicurezza, anche in riferimento alle nuove ed emergenti necessità generate dagli effetti della pandemia, le Parti si impegnano ad attivare campagne formative/informative atte a prevenire e contenere gli infortuni sul lavoro, da realizzare anche attraverso finanziamenti destinati a tali fini e con il supporto dell'Osservatorio Nazionale di cui all'art.1 lett. D.

5. La Premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente ccnl si applica ai dipendenti delle aziende esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

PARTE I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

CAPO I – SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1
Relazioni industriali

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei servizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare, durante la vigenza di tale contratto, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto dello stesso.

3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

   A) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:

   - rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema di trasporto di persone mediante noleggio autobus con conducente e noleggio autovetture con autista;

   - intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena applicazione alle leggi n. 218/2003 e n. 21/1992;

   - salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;

   - individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nel settore;

   - individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

   - costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi, anche al fine di rilanciare il settore del noleggio autobus con conducente quale volano della filiera turistica del Paese. In quest'ottica sono obiettivi prioritari da perseguire l'introduzione di una disciplina omogenea in materia di età degli autobus, l'applicazione al settore da parte delle autorità finanziarie delle agevolazioni sul gasolio, la razionalizzazione del sistema di tariffazione degli accessi alle città;

   B) a livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto, nei limiti di quanto dallo stesso convenuto, provvedono a:

   - verificare la corretta applicazione del CCNL con riferimento agli istituti dallo stesso

disciplinati;

- conciliare vertenze territoriali o aziendali, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti all'interpretazione e/o la corretta applicazione del CCNL.

C) Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Le Parti si impegnano ad individuare soluzioni utili ad implementare la Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro, anche sulla base delle segnalazioni e proposte eventualmente sollevate dall'Osservatorio Nazionale di cui alla lettera D.

In modo particolare le Parti ritengono:

- fondamentale riaffermare l'importanza della rappresentanza nelle sue diverse forme, in particolare l'RLS aziendale, e della pariteticità, riconoscendo nella consultazione, partendo dalla valutazione dei rischi e del relativo documento, una fase necessaria dal processo di prevenzione e protezione nell'ambito del contesto lavorativo come previsto dall'art. 29 del D.lgs. n.81/2008 e s.m.i. e in coerenza con quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale sulla rappresentanza e pariteticità in materia di salute e sicurezza;

- necessario prevedere, in relazione allo sviluppo tecnologico e ai processi di digitalizzazione e automazione, nonché dello sviluppo ed aumento del lavoro agile, sistemi di aggiornamento del documento di valutazione dei rischi in corrispondenza dell'utilizzo di sistemi di digitalizzazione e automazione e dell'utilizzo di nuove forme organizzative e di svolgimento della mansione;

- necessario sviluppare progetti di prevenzione degli infortuni sul lavoro;

- fondamentale prevedere forme di reinserimento lavorativo e accomodamento ragionevole, del lavoratore disabile o inidoneo alle mansioni per le quali è stato assunto, da concretizzarsi, ove possibile, con soluzioni tecnologiche, organizzative, o contrattuali che consentano la eliminazione o la riduzione dei fattori che impediscono o rendono difficile l'impiego delle persone. In questo senso, le parti richiamano l'opportunità di verificare, nel bilanciamento dei rispettivi interessi delle parti, soluzioni di diverso tipo come, a titolo meramente esemplificativo, modifiche contrattuali il più possibile condivise (quali, ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro, o il part time), di sistemazione delle postazioni di lavoro, di individuazione di attrezzature di lavoro funzionali, di intervento sui ritmi di lavoro e di introduzione di forme innovative di lavoro;

- necessario prevedere una proposta di procedura per l'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti;

- necessario il recepimento dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

D) Organismi paritetici

OSSERVATORIO NAZIONALE

1. Il sistema di relazioni sindacali vigente viene integrato attraverso l'Osservatorio Nazionale al quale vengono affidate le competenze più oltre elencate;

2. L'Osservatorio Nazionale costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti il CCNL per i dipendenti delle imprese di noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e sicurezza sul lavoro.

3. L' Osservatorio Nazionale, composto da 6 componenti, di cui 3 designati da ANAV e 3 dalla FASA-CISAL, elegge domiciliazione presso la sede dell'ANAV. Le riunioni sono peraltro possibili – con l'accordo delle Parti – anche in altra sede o in teleconferenza.

4. L' Osservatorio Nazionale formulerà le proprie valutazioni ed orientamenti con maggioranza qualificata del numero totale dei componenti e le comunicherà alle parti stipulanti che, se del caso, interesseranno le proprie istanze locali. Agli effetti del suo funzionamento l'Osservatorio Nazionale, nella prima riunione da tenersi entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL, definirà il regolamento di funzionamento dello stesso.

5. L' Osservatorio Nazionale promuoverà – nell'esercizio delle sue funzioni ed in adempimento e nei limiti del suo mandato - almeno una concreta iniziativa all'anno.

6. Le riunioni dell'Osservatorio Nazionale dovranno essere comunicate ai rispettivi componenti con un preavviso di almeno 15 giorni.

Compiti

a. L'Osservatorio Nazionale attua ogni utile iniziativa per la qualificazione e lo sviluppo del settore e, in particolare:

- effettua il monitoraggio e la rilevazione dei fabbisogni professionali e formativi del settore;

- elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale e di sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti del settore, anche in relazione a disposizioni legislative provinciali, regionali, nazionali e comunitarie ed in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti, finalizzate a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;

- promuove iniziative in materia di formazione, qualificazione e riqualificazione professionale, anche per il personale interessato da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collaborazione con le regioni e gli altri enti competenti;

- assume iniziative tendenti a creare concreti strumenti di analisi del comparto in sinergia con le istituzioni (Presidenza del Consiglio, Cnel, Unioncamere, Università ed Enti di Ricerca, Ministeri competenti, ecc.);

- promuove approfondimenti sulla normativa per la sicurezza nei luoghi di lavoro, monitorando il suo stato di applicazione nel settore, e in merito alla formazione dei responsabili aziendali e dei RLS;

- valuta la fattibilità di studi o indagini su temi di comune interesse, definendone modalità e criteri di realizzazione, finalizzati all'individuazione di soluzioni ed iniziative atte a favorire lo sviluppo del settore del noleggio autobus con conducente nonché il superamento dei suoi punti di fragilità nella consapevolezza della sua interdipendenza con l'intero sistema economico.

b. L'Osservatorio Nazionale inoltre può svolgere attività di promozione e organizzazione di studi sul quadro economico e produttivo del settore e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e le previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni allo scopo, tra l'altro, di fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;

c. In ordine all'attuazione dei programmi predetti potrà valutare l'opportunità di coinvolgere, per realizzare ogni utile sinergia, gli enti locali.

d. L'Osservatorio Nazionale potrà infine essere interpellato da aziende, lavoratori,

organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle aziende aderenti all'associazione datoriale, firmatarie del presente CCNL, nelle materie di cui al presente articolo.

Formazione

a. In considerazione di quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di sviluppo della formazione e dell'importanza che riveste una costante valorizzazione professionale delle risorse umane, la formazione si pone come strumento strategico per fronteggiare efficacemente la sfida della concorrenza e costituisce un importante riferimento per le analisi ed i lavori dell'Osservatorio.

L'Osservatorio Nazionale promuove quindi, attraverso la raccolta di apposita documentazione, lo sviluppo di progetti formativi prestando particolare attenzione alla formazione professionalizzante per l'apprendistato e alla formazione permanente per l'aggiornamento e la qualificazione del personale dipendente; alle tematiche della sicurezza sul lavoro, ai percorsi formativi inerenti la professione operativa, i modelli contrattuali e i rapporti con gli utenti; nonchè promuovere la realizzazione di progetti formativi volti ad utilizzare le risorse contenute nel Fondo nuove competenze (D.L. n. 34/2020, art. 88, comma 1, convertito con modificazioni in L. n. 77/2020 e ss.mm.ii. inclusi altri interventi legislativi in materia); promuove l'introduzione, nei percorsi di formazione continua e per il personale neoassunto di programmi formativi relativi alle pari opportunità, al rispetto della dignità della persona per prevenire e contrastare ogni forma di molestie e violenza sui luoghi di lavoro;

b. La predisposizione di adeguati modelli gestionali ed organizzativi potrà essere strumento utile per costruire un rapporto organico sia con le strutture formative operanti a livello nazionale e locale sia con il sistema scolastico nel perseguimento dei seguenti obiettivi principali:

- porre i lavoratori in condizione di adeguare le loro conoscenze per meglio rispondere alle esigenze poste dalla trasformazione tecnologica ed organizzativa in atto nelle imprese implementando, per quanto possibile, le relative professionalità;

- rispondere alle necessità di aggiornamento al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

- facilitare il reinserimento dei lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per vari motivi tra cui i periodi di congedo di maternità/paternità o dopo un lungo periodo di congedo parentale; migliorare la qualità dei servizi offerti, anche al fine di incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività aziendale;

- valorizzare le potenzialità occupazionali, favorendo l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro;

- ridurre gli infortuni sul lavoro e prevenire malattie professionali.

Sicurezza sul lavoro

a. L'Osservatorio Nazionale monitorerà costantemente le tematiche della sicurezza sul lavoro in attuazione del Testo Unico approvato con D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, seguendo altresì l'evoluzione legislativa in materia e diffondendo le informazioni raccolte in momenti seminariali ed in report specifici.

b. L'Osservatorio Nazionale promuove la diffusione sul territorio delle buone pratiche in atto che saranno quindi proposte come modello di comportamento e percorso formativo specifico del settore, anche al fine di ridurre le cause di incidenti sul lavoro e soprattutto garantire sempre maggiore sicurezza ai lavoratori.

c. L'Osservatorio Nazionale raccoglie documentazione utile ai fini valutativi dell'andamento dei

rischi presenti, formulando eventuali proposte formative ed indirizzi applicativi, anche con la collaborazione delle aziende, nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy, nonché raccoglie e diffonde fonti informative istituzionali essenziali quali la normativa specifica da applicare, le linee guida del TU sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento ai documenti afferenti l'uso di dispositivi individuali di protezione, la movimentazione dei carichi, la protezione da agenti biologici, dal rumore e dalle vibrazioni.

d. Ai fini specifici della formazione e della sicurezza sul lavoro l'Osservatorio Nazionale può concorrere infine alla valorizzazione delle iniziative settoriali e/o territoriali promosse da organismi con particolari competenze per realizzare e implementare appositi progetti sul territorio.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;

- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e successivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;

b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;

c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;

e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;

f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia, nonché dell'intesa del 25 gennaio 2016 che recepisce l'accordo quadro del dialogo sociale europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro in coerenza con quanto previsto all'art. 1 lett. C ultimo alinea nonché dalla Convenzione OIL (n. 190) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro. A tale proposito al CPO si riconosce il compito di collaborare con le aziende al fine di attuare percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno come previsto dalla suddetta intesa.

h) Elaborare il Protocollo di contrasto alla violenza, come punto di riferimento per le Aziende, allo scopo di predisporre Codici di Comportamento aziendali per prevenire, individuare e gestire i comportamenti molesti, violenti, mobbizzanti e più in generale che ledono la dignità della persona.

i) Promuovere il recepimento a livello aziendale dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 25 gennaio 2016.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un ugual numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui al comma 3, lett. D), del presente articolo saranno concordate e definite tra le parti interessate entro 60° giorni dalla sottoscrizione del presente CCNL. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione, entro il 31 dicembre 2023 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche

attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:

A) Fase dell'informativa nazionale

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, la parte datoriale fornirà alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;

- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;

- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;

- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

B) Fase dell'informativa aziendale

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;

- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;

- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;

- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;

- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;

- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

- attivazione del lavoro agile con l'indicazione delle relative mansioni a cui si applica

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

Tra Azienda e RSU/RSA costituiscono oggetto di esame congiunto la distribuzione delle ferie e la dotazione del vestiario.

Art. 2
Assetti contrattuali

1. Considerato e tenuto conto di quanto definito dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) dell'Accordo interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) le parti individuano, con il presente CCNL, gli assetti contrattuali articolati su due livelli:

   - il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;

   - un secondo livello aziendale di contrattazione destinato ad operare secondo le modalità e negli ambiti di applicazione definiti dal presente CCNL, secondo quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del presente CCNL.

Art. 3
Contratto collettivo nazionale di lavoro

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

   Pertanto, il livello nazionale disciplina, salvo quanto demandato a livello aziendale, tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo la fonte di regolamentazione degli aspetti normativi e del trattamento retributivo base del personale dipendente dalle imprese cui si applica il presente CCNL.

2. Le proposte per i rinnovi del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza, secondo le modalità previste in materia dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria ed aziendale*) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

3. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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

5. Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente CCNL è condizionata l'applicazione del meccanismo che, dalla data di scadenza del contratto oggetto di rinnovo, riconosce una copertura economica nella misura e secondo le modalità che saranno stabilite entro la vigenza del presente accordo, a favore dei lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo.

6. Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici, anche forfetari, collettivi o individuali oltre a quanto previsto dal CCNL, verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni previste dall'articolo 5 ter "*Elemento di garanzia retributiva*" del presente CCNL

Art. 4
Secondo livello di contrattazione

1. La contrattazione di secondo 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, secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 1, secondo alinea, del presente accordo, nonché dal comma 8 del presente articolo.

   Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale le competenti articolazioni organizzative delle aziende e le strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL, nonché le medesime strutture delle altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda, e:

   - congiuntamente, le RSU costituite ai sensi della Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) degli Accordi Interconfederali di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, così come attuata, per quanto di competenza del CCNL, ai sensi dell'art. 9 dell'accordo medesimo, ovvero le RSU già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletta mediante procedura elettorale svolta in attuazione della medesima Parte Seconda;

   - su delega delle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni sindacali di cui al secondo capoverso del presente comma 1, le RSA, ovvero le RSU in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed elette ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

2. La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, basata sul premio di risultato, persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

   Il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti. I relativi accordi hanno durata triennale.

3. Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

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

5. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile sono definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma 4 del presente articolo, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.

6. Fatto salvo quanto già previsto dal CCNL, la contrattazione di secondo livello si potrà altresì articolare sulle seguenti materie, sulla base del principio di non ripetitività di cui al comma 1, primo capoverso, del presente articolo e nel rispetto degli specifici rinvii stabiliti dal presente CCNL per le materie in esso regolate:

   - Costituzione dei CAE;
   - Profili e percorsi 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;
- Eventuali modalità attuative della legislazione in materia di salute e sicurezza;
- Eventuali prestazioni di carattere solidaristico/assistenziale.

7. Gli accordi di secondo livello in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL continuano a trovare applicazione, restando affidati all'autonomia negoziale delle parti firmatarie degli stessi.

8. In attuazione della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo Interconfederale di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente CCNL, i contratti di secondo livello possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative della regolamentazione contenuta nel presente CCNL, nei limiti di cui al capoverso successivo.

   Al fine di gestire situazioni in cui l'azienda sia interessata da situazioni di crisi economico-finanziaria oggettivamente accertate e comunque tali da poter pregiudicare l'ordinaria continuità aziendale, o in presenza di significativi investimenti che determinino lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, detti contratti, conclusi secondo le previsioni del comma 1, secondo capoverso, del presente articolo e della richiamata Parte Terza dell'Accordo Interconfederale medesimo possono definire intese modificative con riferimento agli istituti del presente CCNL che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

   Qualora tali intese riguardino nuovi soggetti aziendali che, iniziando ad operare nel campo di applicazione del presente CCNL, attuino processi di confluenza al CCNL medesimo, la specifica fase negoziale dovrà coinvolgere anche le parti stipulanti il presente CCNL.

Art. 5
Procedure di negoziazione a livello aziendale

1. Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello avente contenuto economico, sottoscritte dai soggetti titolari della contrattazione secondo le previsioni di cui all' art. 4, comma 1, secondo capoverso, ovvero comma 2, del presente accordo, devono essere presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo, secondo la procedura prevista dalla Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

2. L'azienda che ha ricevuto le richieste di rinnovo deve dare riscontro entro venti giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

   Le procedure negoziali dovranno svolgersi durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle richieste di rinnovo dell'accordo di cui al comma 1 del presente articolo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo.

3. Relativamente alle altre materie oggetto della contrattazione aziendale in applicazione dell'art. 4, comma 6, del presente accordo, le procedure negoziali non potranno essere superiori a 20 giorni per i gruppi di aziende o per le aziende di dimensioni nazionale e a 15 giorni per le altre aziende.

4. Durante i periodi di cui al precedente comma 2 del presente articolo le parti stipulanti il presente

CCNL non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

In caso di mancato rispetto della presente previsione la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.

5. L'attivazione della procedura di cui all'art. 1, comma 3, lettera B), ultimo alinea, del presente accordo, per la verifica delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello, sospende il decorso del termine di cui al precedente comma 2, ovvero comma 3, del presente articolo, per un periodo comunque non superiore a 1 mese.

Art. 5 bis
Procedure e Sedi di composizione delle controversie

1. Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 57 e 58 del presente contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

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

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

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

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

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

7. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

Art.5 ter
Elemento di garanzia retributiva

1. Ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, inclusi i lavoratori stagionali, e alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1° gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici, anche forfetari, individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150 lordi a titolo di "Elemento di garanzia retributiva" ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2. Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di ottobre 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.

3. 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.

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

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

7. Dall'adempimento di cui al comma 6 del presente articolo sono escluse le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi.

8. L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

CAPO II – DIRITTI SINDACALI

Art. 6
Contributi sindacali

1. Nei confronti dei lavoratori che ne facciano richiesta con specifica delega sottoscritta e inoltrata all'azienda con lettera dell'Organizzazione Sindacale stipulante il CCNL, ovvero di altra Organizzazione Sindacale eventualmente riconosciuta in azienda, alla quale il lavoratore aderisce, l'azienda stessa provvederà a trattenere l'importo del contributo associativo dalla retribuzione del lavoratore.

2. La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale avente titolo secondo quanto previsto al comma 1 del presente articolo, a cui l'azienda dovrà versare i contributi raccolti.

3. La delega ha validità dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessato.

   A far data dal 01/01/2019 la validità della delega sottoscritta dal lavoratore a favore di una delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo è attivabile a condizione che il lavoratore operi la revoca dell'eventuale delega precedentemente conferita a favore di altre Organizzazioni Sindacali.

4. La revoca della delega va inoltrata in forma scritta all'azienda per gli adempimenti relativi, e avrà effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'inoltro.

   Fatto salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfederale in tema di rilevazione della rappresentatività, da 01/01/2018 la revoca della delega avrà effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello dell'inoltro.

5. L'importo minimo del contributo sindacale, applicato anche alla 13° e alla 14° mensilità, è pari allo 1% da calcolare sulla somma delle seguenti voci retributive:

   - retribuzione tabellare

   - ex indennità di contingenza;

   Nelle aziende ove l'importo del contributo sindacale a beneficio di una o più Organizzazioni Sindacali risulti inferiore su base annua all'importo minimo calcolato ai sensi del primo capoverso del presente comma, l'azienda procederà, a decorrere dal 01/01/2019 per effetto del presente accordo, all'allineamento del contributo a detto importo minimo annuo.

   Fermo restando il termine del 01/01/2019 per l'allineamento del contributo sindacale, la procedura di cui al precedente capoverso non si attiva qualora a livello aziendale vengano nel frattempo definite modalità applicative diverse con accordo sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, debitamente notificato all'azienda.

6. L'azienda ricevuta la comunicazione verserà mensilmente gli importi della trattenuta su conto corrente bancario o postale secondo le indicazioni che verranno fornite dalle Organizzazioni Sindacali aventi titolo.

   Eventuali variazioni delle modalità di versamento dovranno essere comunicate all'azienda per iscritto e con un preavviso di almeno tre mesi.

7. In funzione del perseguimento degli scopi statutari delle Organizzazioni Sindacali, a richiesta di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo, l'azienda fornirà l'elenco degli iscritti con le relative quote associative, nel rispetto delle normative vigenti di cui al D.lgs 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.

8. Le deleghe di sottoscrizione del contributo sindacale devono prevedere sul modulo, in conformità alla normativa di cui al D.lgs. n. 196/2003, la dicitura:

   "Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei propri dati personali, ai sensi dell'art. 13 del D.lgs. n. 196/2003, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dai contratti".

   In caso di omissione della predetta dicitura, a decorre dal terzo mese successivo alla data di stipula del presente accordo la delega di iscrizione non potrà essere attivata dall'azienda, la quale provvederà a restituirla al lavoratore che l'ha sottoscritta.

9. La disciplina di cui al presente articolo dà attuazione alle previsioni in materia contenute nella Parte Prima (Misura e certificazione della rappresentanza ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria) dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

Art. 7
Affissione

1. In applicazione dell'art. 25 della legge 20.5.1970, n. 300 le aziende, all'interno di ciascuna unità produttiva, metteranno a disposizione delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda e delle rispettive articolazioni territoriali, nonché delle RSU, ovvero delle RSA ove esistenti, appositi spazi comuni, in luoghi accessibili e visibili ai lavoratori, per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati riguardanti materie di interesse sindacale inerenti il rapporto di lavoro.

2. Il materiale informativo deve recare la denominazione della/e struttura/e sindacale/i che lo ha/hanno redatto.

3. Copia del materiale informativo di cui sopra dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.

4. Il materiale va affisso solo negli appositi spazi assegnati.

5. Le aziende provvederanno a rimuovere il materiale di informazione e propaganda esposto in difformità a quanto stabilito dai commi 2, 3 e 4 del presente articolo.

Art. 8
Permessi sindacali

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

2. I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra dovranno essere tempestivamente comunicati per iscritto utilizzando i modelli allegati 1/a e 1/b. Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi.

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

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

Art. 9
Istituzione, funzionamento e prerogative delle Rappresentanze Sindacali dei lavoratori

1. Ai sensi dell'Accordo Interconfederale in materia, le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda istituiscono nelle aziende, con la partecipazione esclusiva dei lavoratori da esse dipendenti e con durata triennale, le RSU ovvero le RSA.

2. Fermo restando che il passaggio dalle RSA alle RSU potrà avvenire esclusivamente secondo quanto previsto dalla Parte Seconda (*Regolamentazione delle rappresentanze in azienda*) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo, le strutture sindacali territorialmente competenti aventi titolo alla presentazione di liste si impegnano a:

   - adottare una sola forma di rappresentanza in ogni singola azienda/unità produttiva con più di quindici dipendenti;

   - non costituire RSA nelle realtà in cui siano state o vengano costituite RSU;

   - rinunciare alla costituzione di RSA avendo partecipato alle procedure di elezione della RSU ai sensi del comma 4 del presente articolo.

3. La costituzione, il funzionamento e le prerogative delle rappresentanze sindacali dei lavoratori nelle aziende sono disciplinati:

   - per le RSU, ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal);

   - per le RSA, ai sensi dell'art. 19, 22, 23 e 24 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. La disciplina del presente articolo dà attuazione, per quanto di competenza del CCNL e relativamente alle RSU, alle previsioni in materia contenute nella Parte Seconda (Regolamentazione della rappresentanza in azienda) e della Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di lavoro di categoria e aziendale) dell'Accordo interconfederale di cui all'articolo 2, comma 1, del presente accordo.

4.1 Con apposito Regolamento aziendale sottoscritto dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo ai sensi del punto 4.2, notificato all'azienda entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le medesime strutture sindacali possono prevedere disposizioni di attuazione della Parte Seconda, Sezioni Seconda e Terza dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente CCNL.

Tale Regolamento può integrare le disposizioni dell'Accordo Interconfederale in conformità a quanto previsto dal presente articolo e, in ogni caso, non possono essere previsti oneri ulteriori

a carico delle aziende rispetto a quanto stabilito dall'Accordo Interconfederale e dal presente accordo.

4.2 Hanno titolo all'iniziativa per indire le elezioni della RSU:

a) in caso di costituzione, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:
- Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL ed aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;
- altre Organizzazioni Sindacali eventualmente riconosciute in azienda ed aderenti alle Confederazioni firmatarie dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo;

b) in caso di rinnovo, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU, congiuntamente o disgiuntamente, le strutture sindacali territorialmente competenti delle:
- Organizzazioni Sindacali di cui alla lett. a) del presente punto 4.2;
- Organizzazioni Sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi e alle condizioni previste dal punto 4.8., secondo capoverso, del presente comma 4.

In caso di rinnovo, ha altresì titolo all'iniziativa per indire le elezioni la RSU uscente, ove validamente esistente, qualora, decorsi tre mesi dalla sua scadenza triennale e fermo restando quanto previsto dal punto 4.1 del presente comma 4, le strutture sindacali aventi titolo ai sensi del primo capoverso, lett. b), del presente punto 4.2 non abbiano attivato detta iniziativa.

4.3 Fatto salvo quanto previsto al secondo capoverso del presente punto 4.3, il numero dei componenti le r.s.u. sarà pari almeno a: a) 3 componenti per la r.s.u. costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti; b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti; c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. b).

Fatto salvo quanto previsto da accordi tra le parti di livello aziendale relativi ad eventuali specificità organizzative, produttive ed operative dell'azienda, il numero dei componenti la RSU da eleggere e i corrispondenti scaglioni occupazionali di cui al primo, ovvero al secondo capoverso del presente punto 4.3 è riferito all'insieme dei dipendenti dell'azienda considerata.

Per le aziende/unità produttive che, successivamente alla data di stipula del presente accordo, siano interessate, anche a seguito dell'applicazione dell'art. 2112 c.c., da rilevanti mutamenti del loro assetto organizzativo e produttivo e della loro composizione occupazionale, ferma restando la validità della RSU in carica fino alla costituzione della nuova RSU, si procederà a nuove elezioni entro 3 mesi dalla data di adozione da parte dell'azienda del nuovo assetto, fatto salvo il caso in cui nelle aziende/unità produttive, o parte di esse, oggetto del mutamento, tutte le RSU eventualmente in carica alla predetta data completino il loro normale mandato triennale entro il semestre successivo. Nei casi in cui il nuovo assetto dell'azienda sia originato da aziende/unità produttive, o parte di esse, provenienti da entrambe le casistiche di cui al primo e al secondo capoverso del presente punto 4.3, ai fini dell'individuazione del numero dei componenti delle RSU da eleggere, si fa riferimento all'uno o all'altro dei predetti capoversi secondo quanto sarà convenuto in materia a livello aziendale dal relativo accordo tra le parti.

In carenza di detto accordo, l'individuazione del numero dei componenti la RSU da eleggere fa riferimento alla casistica relativa all'azienda/unità produttiva incorporante. Nel caso in cui si determinino a livello aziendale interpretazioni difformi, le parti possono attivare la procedura di cui all'articolo 1, comma 3, lettera B), secondo alinea, del presente CCNL, con conseguente sospensione del decorso del termine di tre mesi per l'elezione della nuova RSU.

4.4 In materia di diritti, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio, le prerogative della RSU sono disciplinate, per quanto di competenza del CCNL, dagli articoli 4, 5, 7, 11, 12, 13 e 15 del presente accordo.

In materia di permessi sindacali, ferme restando le modalità di richiesta, fruizione e computo disciplinate dall'art. 8 del presente accordo e fatte salve ulteriori agibilità eventualmente definite tra le parti a livello aziendale, per l'espletamento del proprio mandato l'azienda riconosce alla RSU costituita ai sensi della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) dell'Accordo Interconfederale di cui al comma 1 dell'art. 2 del presente accordo, permessi sindacali retribuiti in ragione di:

- nove ore mensili per ognuno dei componenti la RSU nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti;
- un'ora all'anno per quanti sono i dipendenti nelle aziende che ne occupano fino a 200,

ripartite pariteticamente tra i componenti la RSU.

Nel caso in cui nella medesima azienda coesistano la RSU e una o più RSA, l'azienda può procedere, a far data dal 1° gennaio 2019 e per effetto del presente accordo, al riproporzionamento del monte ore di permessi attribuiti complessivamente alle diverse forme di rappresentanza sindacale, effettuando prioritariamente l'allineamento alle previsioni dell'art. 23 della legge 300/70 dei permessi spettanti ad ogni RSA e, in secondo luogo, ove reso ancora necessario con riferimento al principio dell'invarianza dei costi previsto dall'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, riproporzionando sino a concorrenza i permessi spettanti alla RSU, limitatamente alla casistica di cui al primo alinea del capoverso precedente e fermo restando, comunque, il limite minimo di otto ore.

4.5 Ai fini del presente accordo, sono motivo di decadenza dalla carica di componente la RSU, con conseguente sostituzione con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza del sostituito:

a) il cambiamento di appartenenza sindacale secondo una delle seguenti modalità:
   - revoca della delega di iscrizione all'Organizzazione Sindacale nella cui lista è stato eletto;
   - iscrizione ad un'Organizzazione Sindacale diversa da quella nella cui lista è stato eletto;
b) l'assunzione degli incarichi incompatibili di cui al punto 4.7., terzo capoverso, del presente comma 4;
c) il trasferimento in una azienda/unità produttiva, ovvero, se previsto, collegio elettorale, diversi da quelli in cui è stato eletto;
d) cessazione del rapporto di lavoro.

4.6 Le decisioni della RSU eletta ai sensi del presente comma 4, ovvero della RSU eletta in data antecedente al presente accordo, con modalità attuativa per via aziendale dall'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, sono assunte dalla stessa a maggioranza dei suoi componenti.

Le decisioni della predetta RSU relative a materie di competenza oggetto di contrattazione con l'azienda ai sensi dell'art. 4, comma 1, secondo capoverso, del presente accordo, sono assunte secondo quanto previsto dalla Parte Terza, 11° capoverso, dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.7 Hanno diritto di voto tutti i lavoratori dipendenti dell'azienda/unità produttiva, esclusi i dirigenti e compresi i lavoratori con contratto di apprendistato e contratto a termine, in forza alla data delle elezioni.

Sono candidabili, in quanto eleggibili, i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato aventi diritto al voto, con esclusione:

- dei componenti la Commissione Elettorale;

- degli scrutatori di ciascun seggio elettorale;
- dei lavoratori che abbiano firmato per la presentazione della lista elettorale ai sensi del punto 4.8, secondo capoverso, lett. b), ovvero, se il relativo requisito è esteso, ultimo capoverso del medesimo punto 4.8.

Non sono candidabili né eleggibili e comunque incompatibili, i lavoratori aventi diritto al voto che ricoprono uno dei seguenti incarichi:

- incarico esecutivo in partiti politici ed altre formazioni politiche o comunque incarico di formale rappresentanza degli stessi;
- incarico in organismi elettivi o esecutivi di amministrazioni pubbliche;
- incarico attribuito da organismi elettivi o esecutivi dei vari livelli istituzionali.

4.8 All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono concorrere le liste elettorali presentate dalle strutture territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali aventi rispettivamente titolo di cui al punto 4.2 del presente comma 4.

All'elezione per la costituzione o il rinnovo della RSU possono inoltre concorrere le liste presentate da Organizzazioni Sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo, a condizione che:

a) accettino espressamente, integralmente e formalmente, anche in nome e per conto dei propri candidati, i contenuti dell'Accordo Interconfederale di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, lo specifico Regolamento attuativo aziendale per l'elezione ed il funzionamento della RSU di cui al punto 4.1 del presente comma 4, nonché le disposizioni attuative in materia di esercizio del diritto di sciopero vigenti in azienda, mediante la sottoscrizione, contestuale alla presentazione della lista elettorale, di due copie di identico verbale appositamente predisposto dalla Commissione Elettorale, una copia del quale deve essere inviata dalla Commissione stessa all'azienda prima della pubblica affissione delle liste ammesse all'elezione;

b) siano corredate da un numero di firme di lavoratori dell'azienda/unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto, qualora l'azienda/unità produttiva medesima occupi oltre 60 dipendenti, ovvero di almeno 3 lavoratori qualora l'azienda/unità produttiva occupi tra 16 e fino a 60 dipendenti.

4.9 Ferme restando le modalità per la valida espressione del voto di lista e per la conseguente attribuzione dei seggi alle liste tra loro concorrenti, l'apposito Regolamento attuativo aziendale di cui al punto 4.1. del presente comma 4 può prevedere particolari condizioni e modalità di espressione del voto di preferenza ai candidati di una stessa lista finalizzate a favorire un'adeguata rappresentanza di genere e/o un'adeguata rappresentanza professionale/territoriale nella composizione della RSU.

4.10 Per le aziende plurilocalizzate su più ambiti provinciali, ai fini dell'individuazione del Comitato dei Garanti si fa riferimento per competenza alla Direzione Territoriale del Lavoro nella cui giurisdizione si colloca la sede principale dell'azienda/unità produttiva ove si elegge la RSU.

4.11 La RSU è operativa dal momento in cui, definiti gli adempimenti successivi alle votazioni e gli eventuali ricorsi, vengono validamente comunicati all'azienda da parte delle Organizzazioni Sindacali aventi titolo i nominativi di un numero pari al 50%+1 dei componenti la RSU da eleggere.

4.12 Per quanto non espressamente integrato dal presente comma 4 si fa riferimento in materia di RSU alla Parte Seconda e alla Parte Terza dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo.

4.13 Per le RSU elette in data antecedente alla di sottoscrizione del presente contratto resta in vigore, fino al loro rinnovo qualora elette con modalità attuativa per via aziendale dall' Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del presente accordo, quanto previsto dal relativo Regolamento attuativo aziendale e dagli eventuali ulteriori accordi in materia in atto a livello aziendale.

4.14 I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Detti permessi competono:

a) nelle aziende che occupino fino a 200 dipendenti: ad un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

b) nelle aziende che occupino più di 200 e fino a 3.000 dipendenti: ad un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale;

c) nelle aziende che occupino più di 3.000 dipendenti: ad un dirigente per ogni 300 fino a 3.000 e ad un dirigente per ogni 500 o frazione di 500 dipendenti per il numero dei dipendenti superiore a 3.000.

4.15 I permessi retribuiti sono fissati, per i dirigenti di cui sopra, in ragione di otto ore mensili ciascuno nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) sono fissati invece nella misura complessiva di 1 h e 30' all'anno per quanti sono i dipendenti e vanno ripartiti in quote uguali fra le rappresentanze sindacali esistenti nelle aziende stesse.

4.16 Il dirigente che intende beneficiare del permesso retribuito deve darne comunicazione scritta all'azienda di regola 24 ore prima, tramite la propria rappresentanza sindacale aziendale.

4.17 I dirigenti di cui al presente articolo che partecipino a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale hanno diritto, oltre che ai permessi retribuiti innanzi previsti, a permessi non retribuiti nel limite di otto giorni all'anno, a meno che non rientrino tra i dipendenti a cui si riferisce l'articolo 8 del presente CCNL.

Art. 10
Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

1. Per quanto riguarda l'individuazione, il numero e le competenze dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nonché per ciò che attiene agli organismi di natura pattizia di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, le parti fanno riferimento alle disposizioni dell'Accordo Interconfederale del 12.12.2018 Salute e Sicurezza – Patto per la fabbrica attuativo del D.lgs n. 81/2088,

2. Agli RLS, per l'espletamento della loro attività e per lo svolgimento delle attribuzioni previste all'articolo 50 del D.lgs n. 81/208 e s.m.i., saranno attribuite ore di permesso retribuito per ciascun anno nella seguente misura: 24 ore per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori; 48 ore per quelle che occupano da 6 a 15 lavoratori e 72 ore per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori.

3. Con riferimento alle modalità di fruizione e di retribuzione dei permessi, il RLS dovrà darne comunicazione scritta almeno 24 ore prima.

4. Per i RLS già in carica alla data di sottoscrizione del presente accordo ed eletti mediante procedura elettorale svolta in sede aziendale in attuazione della Parte Seconda (Regolamentazione delle rappresentanze in azienda) dell'Accordo Interconfederale 14

gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, del medesimo presente accordo, nonché per i RLS eletti successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, la fruizione del monte ore annuo di cui al primo capoverso del presente comma va computato al netto delle ore utilizzate per l'espletamento dei compiti indicati all'articolo 50 del D.lgs n. 81/208 e s.m.i., lettere b), c), d), g), i) ed l), nonché i relativi tempi, coincidenti con l'orario di lavoro, necessari per recarsi in località diverse dalla propria residenza di lavoro e farvi rientro.

5. Gli RLS hanno diritto di utilizzare il proprio monte ore per potersi recare ad iniziative sindacali di formative ed informative sull'esercizio del ruolo, nell'ambito della provincia, dietro presentazione di documentazione che attesti la partecipazione all'iniziativa. In questi casi, il tempo necessario per il relativo sposamento potrà non incidere sul monte ore solamente in caso di presentazione di adeguata documentazione. Restano salvi eventuali tempi riconosciuti d'intesa tra le parti per effetto della contrattazione collettiva aziendale.

6. Nell caso in cui il RLS sia anche eletto come RSA/RSU, il predetto monte ore, si aggiunge ai permessi già previsti per la RSA/RSU.

7. Per gli RLS valgono le tutele previste dal D.lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed integrazioni, e dai relativi accordi attuativi nazionali.

Art. 11
Assemblee dei lavoratori

1. Le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda nonché le rappresentanze sindacali dei lavoratori di cui al precedente art. 9 possono indire, separatamente o congiuntamente, nei limiti riconosciuti dal presente CCNL, l'assemblea dei lavoratori nei luoghi di lavoro per l'esame di materie di interesse sindacale e del lavoro, fuori dall'orario di servizio, inoltrando comunicazione scritta alla direzione dell'azienda almeno 48 ore prima della data fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

   Conseguentemente l'azienda metterà a disposizione locali per tale scopo.

2. Le assemblee possono comunque aver luogo anche durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, a condizione che:

   a) siano indette congiuntamente o separatamente dalle Organizzazioni Sindacali di cui al comma 1 del presente articolo;

   b) ne sia data comunicazione scritta all'azienda almeno 48 ore prima della data e dell'ora fissata, trasmettendo l'ordine del giorno.

   I lavoratori partecipanti alle assemblee durante l'orario di lavoro beneficeranno della normale retribuzione in relazione alle ore di effettiva assenza dal lavoro a causa dell'assemblea.

3. Alle assemblee possono partecipare, previo tempestivo preavviso all'azienda, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori di cui al comma 1 del presente articolo, nonché dirigenti degli organi confederali delle stesse.

Art. 12
Consultazioni certificate e Referendum

1. Fatte salve le procedure di validazione degli accordi collettivi di cui alla Parte Terza (Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale) dell'Accordo

Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2, comma 1, dovrà essere consentito nell'ambito aziendale lo svolgimento di consultazioni certificate per altre materie inerenti all'attività sindacale indette dalle RSU, o:

- congiuntamente dalle strutture sindacali territorialmente competenti delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

- ovvero congiuntamente dalle RSA, ove esistenti e riconosciute in azienda;

2. Le consultazioni certificate si svolgeranno in forma di assemblea o referendum e nel rispetto delle relative discipline. Si conviene che la modalità privilegiata sarà quella del referendum. I referendum, se svolti durante l'orario di lavoro, dovranno prevedere modalità compatibili con la regolarità del servizio ordinario.

   In attuazione della richiamata Parte Terza (*Titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale di categoria e aziendale*) dell'Accordo Interconfederale 14 gennaio 2014 (Confindustria - Cisal) di cui all'art. 2,comma 1, e per effetto del presente accordo, nelle sole aziende a dimensione nazionale o plurilocalizzate su più regioni, ove sono costituite le RSU ai sensi dell'art. 9, comma 4, la validazione degli accordi di cui all'art. 4 ha luogo a maggioranza semplice tramite consultazione certificata dei lavoratori interessati, svolta anche con modalità referendaria.

3. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio alle ulteriori previsioni in materia contenute nel CCNL.

   Ulteriori modalità operative di svolgimento potranno altresì essere definite tra le parti a livello aziendale.

Art. 13
Locali

1. Ai sensi dell'art. 27 della legge 20.5.1970, n. 300 nelle aziende/unità produttive con almeno 150 dipendenti sarà messo a disposizione delle RSU, o RSA ove esistenti, per l'esercizio delle loro funzioni un idoneo locale comune, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

2. Nelle aziende/unità produttive con meno di 150 dipendenti, le RSU, o RSA ove esistenti, potranno usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le riunioni. In questo caso la richiesta dei locali dovrà essere inoltrata dalle suddette rappresentanze sindacali al responsabile dell'azienda/unità produttiva almeno due giorni prima della data fissata per la riunione.

3. A livello aziendale si potranno definire tra le parti specifiche intese per regolare:

   - l'utilizzo di locali aziendali per le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL o riconosciute in azienda, ove le aziende ne abbiano la disponibilità;

   - l'accesso alle reti intranet aziendali alle strutture delle Organizzazioni Sindacali di cui al precedente alinea.

Art. 14
Comitati Aziendali Europei (CAE)

1. Le parti, con riferimento al D.lgs. 22.6.2012, n. 113, emanato in attuazione della Direttiva dell'Unione Europea n. 45/1994 e della Direttiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio convengono, nei casi in cui ne ricorrano i presupposti, di attivarsi per l'istituzione di un

Comitato Aziendale Europeo (CAE) o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori dipendenti da imprese e gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

2. In tali casi, nel rispetto del D.lgs. n. 113/2012, a livello aziendale le parti definiranno il campo di applicazione, la composizione della delegazione speciale di negoziazione, le attribuzioni, le modalità di funzionamento e di finanziamento nonché la durata del mandato del CAE ovvero le modalità di attuazione della procedura per l'informazione e la consultazione ai sensi di quanto stabilito dal citato D.lgs. n. 113/2012.

3. Su richiesta congiunta di una delle due parti stipulanti il CCNL, sarà esperita una verifica congiunta a livello nazionale in ordine all'applicazione del D.lgs. n. 113/2012.

Art. 15
Non cumulabilità dei diritti sindacali

1. I diritti riconosciuti alle rappresentanze sindacali di cui ai precedenti artt. 8, 9 non possono essere cumulati con quelli eventualmente concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 16
Trasferimenti d'azienda e Appalti

A) Trasferimento di azienda

1. La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare salvo la facoltà di ogni lavoratore di chiedere la liquidazione del tfr e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

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

3. 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 il presente 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.

4. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive Organizzazioni Sindacali di categoria, si incontreranno per valutare l'organizzazione aziendale successiva all'esito delle procedure citate anche con riferimento ad eventuali processi di riorganizzazione.

B) Appalti

1. 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.

2. 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.

3. 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 igiene del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento.

4. Previe opportune intese tra l'azienda appaltante e l'azienda appaltatrice i lavoratori delle aziende appaltatrici potranno fruire dei servizi di mensa, ove esistenti.

PARTE II – MERCATO DEL LAVORO

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato del lavoro, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato.

2. Nel prendere atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro flessibile, le parti ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali compresi nel campo di applicazione del presente CCNL.

3. Le Parti convengono che il lavoro di tipo flessibile, è rappresentato di norma dalle seguenti tipologie contrattuali che il presente articolo regolamenta:

   - Contratti a termine
   - Lavori a tempo parziale
   - Apprendistato professionalizzante
   - Lavoro somministrato a tempo determinato
   - Telelavoro

Art. 17
Costituzione del rapporto di lavoro

1. Il contratto di lavoro a tempo indeterminato è la forma comune dei rapporti di lavoro.

2. Al fine di sviluppare l'occupazione, soprattutto giovanile e femminile di incentivare i servizi e di espandere le attività aziendali nonché di garantire obiettivi di efficienza e di competitività, il presente CCNL disciplina il ricorso ad altre tipologie di contratto di lavoro utilizzabili a livello aziendale. In caso di attivazione, le aziende ne daranno informativa alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, o riconosciute in azienda.

3. L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle leggi vigenti in materia.

4. L'assunzione è comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale è specificato:

   - l'identità delle parti;
   - la tipologia del contratto di assunzione;
   - la data di assunzione;
   - la normativa applicabile in materia di rapporto di lavoro del presente CCNL applicato;
   - il livello professionale ed il parametro retributivo di inquadramento;
   - il relativo trattamento economico;
   - la durata del periodo di prova;
   - la residenza di lavoro;
   - l'Informativa in materia di Previdenza Complementare e Assistenza Sanitaria integrativa di cui agli articoli 66 e 67 del presente CCNL.

5. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve produrre i documenti che il datore di lavoro richiederà, ed in particolare:

   - il documento di identità;
   - il titolo di studio;
   - il codice fiscale;
   - le eventuali abilitazioni richieste per l'espletamento delle mansioni o funzioni connesse al livello/parametro di inquadramento;

- casellario giudiziario finalizzato al controllo dei reati in materia di lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile nei casi previsti dalle norme.

Prima dell'assunzione, il lavoratore è sottoposto a visita medica allo scopo di certificare l'idoneità alle specifiche mansioni da ricoprire, secondo le disposizioni della legislazione vigente.

6. In sede aziendale troveranno applicazione i principi di cui all'articolo 42, comma 2, lettera a) del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna) definendo percentuali minime di accesso, da realizzare prevedendo modalità e requisiti con apposito accordo.

7. Le parti concordano di mantenere, la normativa sui licenziamenti illegittimi prevista dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e s.m.i., previa clausola confermativa apposta nella lettera di cessione, nei confronti dei lavoratori già in forza al 7 marzo 2015 che siano interessati da cessione di contratto ai sensi dell'artt. 1406 e seguenti del Codice Civile successivamente alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 18
Periodo di prova

1. Il periodo di prova è il seguente:

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

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

3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

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

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

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

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

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

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

10. In caso di sopravvenienza dei soli seguenti eventi, quali la malattia, l'infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.

11. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in misura proporzionale alla durata del contrato. In caso di rinnovo per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova.

Art. 19
Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ssmmii.

2. Le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è quello definito dal comma 2, dell'art. 19 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ssmmii. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta tra le stesse parti presso la *DTL* secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore ai 12 mesi. Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.lgs. 81/2015, 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, tra i quali, limitatamente al periodo compreso tra il 1° settembre e il 30 giugno, i servizi scolastici,

3. In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto. 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. Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni.

   I lavoratori stagionali hanno diritto per ogni 27 mesi di servizio effettivamente prestato, che comunque non è utile ai fini dell'anzianità, ad una indennità - denominata "indennità di ripresa" nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

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

   La suddetta "indennità di ripresa" decorre dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il 27° mese di servizio.

   Tale indennità si intende comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto. La stessa non verrà più erogata nel momento in cui il contratto di lavoro del lavoratore stagionale viene trasformato a tempo indeterminato full-time.

   Tale "indennità di ripresa" non ha effetti ai fini dell'articolo 5-ter (Elemento di garanzia retributiva).

A partire dal 1 gennaio 2018, il conteggio dei 27 mesi di servizio effettivamente prestato utili al riconoscimento "dell'indennità di ripresa", avverrà per tutti i contratti stipulati dopo la sottoscrizione del presente accordo

4. Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

5. In analogia a quanto stabilito per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e con riferimento agli accordi di secondo livello che saranno sottoscritti dalla data di stipula del presente CCNL, l'attribuzione del premio di risultato ai lavoratori con contratto a termine avverrà secondo quanto stabilito negli accordi stessi.

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

7. Ferma restando la durata massima prevista dalla legge di cui al precedente comma 2 la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

8. Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.

9. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015.

Art. 20
Lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla seguente disciplina.

   Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

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

   - misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

2. 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 settimanale applicato in azienda.

3. Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere indicata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

   Per i lavoratori assunti a tempo parziale:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;

- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

4. Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. 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 inferiore a 100 ore.

5. Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al comma 4 del presente articolo possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con le percentuali indicate all'articolo 28. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

6. Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria individuale come definita ai sensi dell'art. 46 del presente accordo.

7. La retribuzione prevista per le ore supplementari di cui al punto che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

8. Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 8 del D.lgs. n. 81/2015, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale), comma 3 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso), comma 7 (diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, in luogo del congedo parentale di cui (all'art.36, comma 5 lett. g), del presente accordo), comma 8 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale).

9. In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

   a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;

   b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

10. In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

11. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio.

12. Nei casi di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo, è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il personale assunto con la causale di cui al presente comma 12 deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 25 del presente accordo.

13. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno a tempo indeterminato in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

14. Per quanto attiene il tempo parziale del personale di guida, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

15. Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa ovvero la 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.

16. Il rifiuto di sottoscrivere clausole elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

    Ai sensi della legge 92/2012 e s.m.i., art. 1, comma 20, lett. a), al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, comma 3 del D.lgs 81/2015 (grave patologia oncologica), ovvero di cui all'art. 10, comma 1, della legge 300/1970 (lavoratore studente), nonché ai lavoratori di cui al comma 9 del presente articolo, è riconosciuta la facoltà di revocare gli accordi scritti sulle clausole flessibili e/o delle clausole elastiche.

    I lavoratori di cui al capoverso precedente possono inoltre richiedere all'azienda la modifica o la sospensione degli accordi scritti sulle clausole elastiche.

17. L'esercizio della facoltà di revoca, ovvero la richiesta di eliminazione, modifica o sospensione delle clausole elastiche di cui al comma precedente deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

    Qualora non fossero già state prodotte in precedenza dal lavoratore, le comunicazioni di cui al precedente capoverso vanno corredate della documentazione idonea a comprovare le condizioni che ne danno rispettivamente titolo.

    Le novazioni delle clausole elastiche conseguenti alle richieste di cui al comma 18 decorrono dalla data concordata tra le parti, devono essere convenute tra azienda e lavoratore in forma scritta e, nell'occasione, il lavoratore può farsi assistere da un componente RSU, o RSA, ove

esistenti, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

L'eventuale diniego dell'azienda alla richiesta di modifica o sospensione delle clausole elastiche, inoltrata ai sensi del comma 16 del presente articolo, deve essere motivata per iscritto in relazione alla oggettiva incompatibilità con le esigenze produttive aziendali.

18. La variazione di cui al comma 15 è preannunciata con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, ed è compensata con una maggiorazione del 5 %, calcolata sulla base della quota oraria della retribuzione globale di cui all'art. 46 del presente CCNL.

19. Il compenso di cui al comma precedente è comprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

20. Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal comma14 del presente articolo.

21. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

Art. 21
Contratto di apprendistato professionalizzante

1. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 anni e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

   La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è compresa tra un minimo di sei mesi ed un massimo di 36 mesi.

2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

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

4. Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

5. Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'allegato 2 al presente CCNL.

   Per le qualifiche non ricomprese nel predetto allegato 2, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

   In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

6. La durata del periodo di prova è pari a 6 settimane di prestazione effettiva.

7. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro, debitamente documentato, deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

   Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

8. L'assunzione dell'apprendista avviene al livello di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.

9. Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal presente contratto, in quanto applicabili, nonché, per quanto concerne il trattamento economico, la retribuzione tabellare, l'ex indennità di contingenza + e.d.r., e i seguenti elementi retributivi: indennità per lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo, domenicale, indennità di trasferta ed il ticket restaurant. Sono altresì attribuiti gli eventuali servizi aziendali di mensa, vestiario e trasporti ovvero le relative indennità sostitutive. Per quanto concerne la eventuale retribuzione aziendale la stessa sarà erogata con le seguenti modalità:

   - dal 19° al 24° mese: 20%
   - dal 25° al 30° mese: 30%
   - dal 31° al 36° mese: 50%

   L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

10. Al termine del contratto di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

11. In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 50% della retribuzione individuale per i primi 3 giorni e al 100% della retribuzione individuale dal 4° giorno al 180° giorno. Il periodo di comporto è pari a 180 giorni nell'anno solare per i contratti di apprendistato di durata pari a 36 mesi e sarà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il contratto abbia una durata minore. In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia del lavoratore con contratto di apprendistato sarà ridotto della metà, per tutto il periodo certificato, il trattamento economico di cui al presente comma.

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

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

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

15. Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal presente CCNL.

16. Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

    Per formazione formale aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

    La formazione formale si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

    L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

17. L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:

    - presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;

    - presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;

    - disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

18. Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

19. Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor.

    Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

20. Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

21. È possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

22. La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle RSU/RSA, l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.

23. Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte.

24. La formazione effettuata dovrà essere registrata nel libretto formativo del cittadino secondo le modalità definite dalla normativa vigente in materia.

25. Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

    L'utilizzazione degli apprendisti nelle attività di guida degli autobus deve essere coerente con le abilitazioni conseguite in applicazione della normativa vigente.

26. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 60 per cento degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore alle 50 unità, la percentuale di conferma degli apprendisti assunti nei trentasei mesi precedenti è pari al 20%. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 22
Somministrazione a tempo determinato

1. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

2. L'azienda comunicherà preventivamente alla RSU o RSA ove esistenti, o, in mancanza, alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL o riconosciute in azienda, il numero dei contratti di somministrazione da attivare, la durata degli stessi nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione è fornita entro i cinque giorni successivi alla stipula del contratto di fornitura. Le parti convengono che la comunicazione di cui al presente comma assorbe quella prevista dall'art. 36, comma 3, del D.lgs 81/2015.

3. I lavoratori somministrati a tempo determinato dovranno essere in possesso delle specifiche abilitazioni/patenti prescritte per le mansioni da svolgere.

4. I lavoratori somministrati hanno diritto di esercitare presso le aziende utilizzatrici i diritti di libertà

e attività sindacale previsti dalla legge 20.5.1970, n. 300.

Art. 23
Telelavoro

1. Le parti, nel richiamarsi ai principi e ai criteri dell'Accordo Interconfederale del 9.6.2004 e a seguito dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche che consentono maggiore flessibilità nel lavoro che può favorire l'efficienza e la produttività delle aziende nonché il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la miglior gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili, convengono di disciplinare il telelavoro secondo le modalità di seguito stabilite.

2. Ad ogni effetto connesso alla presente disciplina contrattuale, il telelavoro non costituisce una diversa tipologia di rapporto di lavoro subordinato ma una diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa rispetto alle tradizionali dimensioni di spazio e di tempo, consentendo l'espletamento delle prestazioni lavorative mediante l'impiego non occasionale di strumenti telematici e con modalità non legate necessariamente ed esclusivamente alla presenza in servizio presso la sede dell'azienda.

3. Il telelavoro può trovare sviluppo in variegate articolazioni in relazione ai diversi contenuti organizzativi secondo modalità logistico-operative riconducibili a varie tipologie e si svolge di regola presso il domicilio del lavoratore.

4. Le parti possono modificare la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa già in essere in rapporti a tempo indeterminato o per un periodo predeterminato dando un preavviso minimo di 6 mesi; a fronte di comprovate motivazioni il telelavoratore può chiedere di rientrare nella normale modalità della prestazione di lavoro, antetempo rispetto a quello concordato, dopo un tempo minimo di 12 mesi dall'inizio del telelavoro.

5. Le obbligazioni connesse al rapporto di lavoro potranno svilupparsi attraverso modalità diverse rispetto a quelle ordinarie sia come collocazione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata, sia come durata giornaliera della stessa, fermo restando che il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito delle direttive aziendali.

6. Il telelavoratore ha l'obbligo di essere reperibile nelle fasce orarie giornaliere prestabilite dall'azienda. In caso di impossibilità il telelavoratore è tenuto a darne tempestiva e motivata comunicazione all'azienda.

7. Le diverse configurazioni del telelavoro non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato, così come disciplinato dal presente contratto.

8. Il lavoratore assolverà alle proprie mansioni attenendosi all'osservanza delle norme, in quanto non espressamente derogate da disposizioni di legge e come integrate dalle discipline aziendali, adottando comunque ogni prescritta e/o necessaria cautela al fine di assicurare l'assoluta segretezza delle informazioni aziendali disponibili per lo svolgimento dei compiti attribuitigli.

9. Le ordinarie funzioni gerarchiche naturalmente inerenti il rapporto di lavoro subordinato potranno essere espletate in via telematica, nel rispetto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 e/o per il tramite di valutazione di obiettivi correlati alla durata della prestazione giornaliera/settimanale. Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire gli accessi di organi istituzionali esterni finalizzati a visite ispettive nonché, con congruo preavviso, di rappresentanti dell'azienda per motivi tecnici e di sicurezza.

10. L'azienda per esigenze tecnico-organizzative e produttive può disporre rientri temporanei del telelavoratore presso l'unità produttiva di appartenenza.

11. Nei confronti del telelavoratore e del locale specifico nel quale egli presta la sua attività di lavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro tenendo conto delle caratteristiche della prestazione.

12. Le parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dal presente contratto.

13. Eventuali discipline di carattere applicativo del presente istituto saranno oggetto di esame congiunto a livello aziendale.

Art. 23 bis
Lavoro agile

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

2. Le Parti identificano nel lavoro agile, di cui alla legge 22.5.2017, n. 81, e secondo quanto previsto dal Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro di cui all'articolo 23 del presente CCNL, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.

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

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

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

Individuazione degli ambiti organizzativi

1. Spetta all'azienda, informare le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile.

Luogo della prestazione

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

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

   b) altro luogo privato di pertinenza del dipendente;

   c) altri locali o altra sede dell'azienda, nonché locali predisposti a tale uso dagli enti pubblici locali.

2. Il dipendente dovrà comunicare via email 36 h prima il luogo della prestazione da lui scelto.

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

4. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di riservatezza dei dati trattati. Pertanto, il luogo scelto dal lavoratore per rendere la prestazione di lavoro in modalità agile dovrà avere caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

1. Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i dipendenti con rapporto a tempo pieno o parziale con esclusione del personale viaggiante, del personale di officina e di quello addetto al controllo e guardiania di unità aziendali e custodia di strutture e mezzi aziendali.

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

   - lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole;

   - lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.lgs n. 151/2001);

   - lavoratori in condizione di disabilità o con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992);

   - lavoratori con parenti in situazioni di comprovata gravità;

   - lavoratori in condizione di mono genitorialità;

   - lavoratori residenti o domiciliati a distanza significativa dalla sede aziendale.

3. In tale premessa, saranno altresì privilegiate le richieste presentate dai dipendenti con particolari situazioni personali e/o familiari a titolo esemplificativo e non esaustivo quali: disabilità, stato di gravidanza (escluso il periodo obbligatorio), presenza di figli fino a 14 anni, familiari in condizioni di grave disabilità, figli minori con disagi comportamentali o bisogni educativi speciali o disturbi specifici dell'apprendimento, anziani conviventi con problemi di salute debitamente certificati.

Accordo individuale

1. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, di natura consensuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.

2. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

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

4. La lavoratrice/lavoratore in caso di imprevedibili necessità ha facoltà di richiedere lo spostamento della prestazione lavorativa in smart working a giornata diversa da quella concordata.

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

6. L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile in particolare:
   - la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;

   - l'eventuale numero di giornate lavorative settimanali o mensili in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;

   - l'individuazione condivisa delle giornate lavorative settimanali o mensili;

   - i predeterminati luoghi di esecuzione della prestazione lavorativa;

   - la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa.

   - la fascia di disconnessione, con decorrenza dal termine della prestazione oraria lavorativa giornaliera dalla quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa;

   - i tempi di riposo del lavoratore al termine della prestazione lavorativa, che devono essere pari a un periodo di riposo di 11 ore ogni 24 ore, da intendersi quale periodo minimo inderogabile che deve essere fruito in maniera consecutiva;

   - al di fuori dell'orario di lavoro, la previsione espressa del divieto per il datore di lavoro o un suo delegato di contattare il dipendente.

   - le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;

   - l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;

   -le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.

8. La lavoratrice e il lavoratore che intendano aderire allo smart working, per la stipula dell'accordo individuale, potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale rsa/rsu/territoriali/regionale, a cui conferisce mandato.

Posizione e sede di lavoro - trattamento economico e normativo - tutele sindacali

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

2. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dal CCNL e dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

3. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

4. Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.

5. È confermato il godimento dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Recesso

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

1. Il recesso è comunicato per iscritto dall'una all'altra parte interessata senza obbligo di alcuna motivazione.

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

3. In caso di recesso da parte dell'azienda nei confronti di un dipendente riconosciuto disabile o con parenti entro il primo grado e/o figli in condizioni di disabilità grave, tali da richiedere un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (art. 3, comma 3, legge n. 104/1992), il termine di preavviso è di almeno 90 giorni.

4. In presenza di giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

Salute e sicurezza del lavoro

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

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

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

4. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

5. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

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

Formazione

1. Prima dell'inizio del lavoro agile od in costanza dello stesso, l'azienda promuove un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei dipendenti e dei Responsabili interessati, sulle

caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.

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

3. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.

4. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

1. Fatti salvi diversi accordi, l'azienda di norma, doterà il dipendente in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici, assicurandone la eventuale manutenzione, necessari allo svolgimento della mansione, indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

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

3. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove, ai sensi dell'art 7 della legge 300/70, venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

4. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro o messa a disposizione dal lavoratore deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Relazioni sindacali

1. Su richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza le strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente CCNL, l'Azienda fornirà un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:

   - agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;

   - al numero medio mensile delle giornate effettuate in lavoro agile;

   - alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Protezione dei dati personali e riservatezza

1.Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza

sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Art. 24
Altre tipologie di lavoro

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente CCNL con disposizioni inerenti altre tipologie di lavoro flessibile.

2. Le integrazioni in esito alla verifica di cui al comma 1 del presente articolo saranno definite dalle parti entro i 6 mesi successivi alla data di stipula del presente CCNL.

Art. 25
Percentuali di utilizzo

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 20, comma 13, del presente accordo, sono attivabili:

   - nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35 % dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;

   - nelle aziende con più di 50 dipendenti, entro la misura massima del 25 % dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti.

2. Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991 e per i contratti part-time la cui trasformazione sia stata determinata da richiesta del lavoratore.

4. Rientrano invece nelle percentuali di cui al comma 1 del presente articolo, i contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della durata media dell'orario di lavoro normale contrattuale, che sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili.

PARTE III - ORARIO DI LAVORO

Art. 26
Orario di lavoro

Peri lavoratori ai quali si applica il presente CCNL, la durata dell'orario di lavoro settimanale è fissata in 40 ore, ad eccezione del seguente personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiania e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;

b) 42 ore per conducenti auto;

ed è realizzata come media nell'arco di un periodo plurisettimanale di compensazione di 26 settimane consecutive.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 26 settimane, le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario.

Fermo restando quanto previsto al precedente comma, l'orario di lavoro settimanale di ogni dipendente a tempo pieno può essere programmato dall'azienda:

- entro il limite massimo di 50 ore e il limite minimo di 27 ore;
- entro il limite massimo di 60 ore per il personale mobile utilizzato in servizi disciplinati dal regolamento CE n. 561/2006 e dal Dlgs n. 234/2007,

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

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

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

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

A) Orario contrattuale di lavoro per il personale mobile (conducenti di autobus ed il personale viaggiante)

L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale è escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

Nell'ambito dell'impegno giornaliero si considera orario di lavoro:

a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione, intesa a conservare il veicolo in buono stato di funzionamento, e pulizia, il carico/scarico bagagli, con esclusione delle operazioni di facchinaggio, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza dei passeggeri e del veicolo o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso;

b) non si computano come orario di lavoro:

- i tempi per la consumazione dei pasti nella misura di un'ora per ogni singolo pasto;
- le interruzioni di guida - articolo 7 del Regolamento CE n. 561/06;
- i riposi intermedi – articolo 5 del D.lgs n. 234/07;
- i riposi giornalieri e/o settimanali - articolo 8 del Regolamento CE n. 561/06.

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) e i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a), tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.

In deroga alla presente normativa, per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata - in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio - saranno riconosciute, per ogni giorno impiegato nel predetto servizio, 4 quote orarie e sarà altresì corrisposta la relativa maggiorazione del 20% sulle predette quote orarie calcolata sulla retribuzione individuale. Fermo restando che la suddetta maggiorazione del 20% verrà erogata nel mese di competenza, le predette quattro quote orarie confluiranno nella "banca individuale delle ore" di cui al successivo comma del presente articolo e dovranno essere utilizzate secondo i criteri ivi previsti. Allo scopo di stabilire la misura convenzionale della prestazione giornaliera, le singole giornate impiegate per l'effettuazione dei servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, sono considerate nel valore convenzionale di 6 ore e 40 minuti di lavoro effettivo ai fini previsti dal comma 1 del presente articolo.

Le quote orarie di cui sopra confluiranno in una "banca individuale delle ore" e saranno recuperate sotto forma di riposo aggiuntivo al raggiungimento di una quantità di ore equivalente alla prestazione ordinaria giornaliera (orario di lavoro settimanale rapportato al numero delle giornate di prestazione settimanale stabilite). La fruizione dei riposi aggiuntivi deve avvenire al massimo nell'arco del periodo plurisettimanale di compensazione (26 settimane consecutive) successivo a quello di maturazione. Essi saranno assegnati, per il 50% su disposizione dell'azienda e per il restante 50% su richiesta del lavoratore, da rendersi con un preavviso di norma di 20 giorni, tenuto conto delle esigenze tecnico organizzative aziendali e privilegiando i periodi di minor attività aziendale. Qualora detti riposi, o parte di essi, non possano essere usufruiti al termine del predetto periodo di 26 settimane per esigenze di servizio, saranno riconosciute equivalenti quote orarie di retribuzione individuale.

Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale di cui al comma 1 del presente articolo.

L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano organizzati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno il periodo di riposo giornaliero e settimanale previsto dalla legge.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.

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

Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

B) Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui al comma 1 del presente articolo, viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro su base annua di 40 ore e di 2 giornate lavorative a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

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

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

La riduzione di cui alla lettera B comma 1 del presente articolo darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi, anche frazionabili ad ore, ad esclusione del personale viaggiante che verranno assegnati su richiesta dei lavoratori, tenute presenti le esigenze di servizio, ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali. Nel caso in cui il lavoratore non possa usufruire dei riposi compensativi entro l'anno di maturazione, gli stessi saranno disponibili, indipendentemente dalle esigenze di servizio, fino al 31 marzo dell'anno successivo all'anno di maturazione, nel caso di mancata fruizione nei termini di cui sopra, gli stessi riposi compensativi saranno retribuiti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dal decreto legislativo n. 66/2003 il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale fine si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica Q1, Q2, A1 e A2.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (Q1, Q2, A1 e A2) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Art. 27
Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge o previste dal presente CCNL.

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al 4°comma del successivo art. 29.

3. Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno sei

giorni prima, il lavoratore avrà diritto a una indennità pari al 50% della retribuzione base giornaliera.

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

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

Art. 28
Lavoro straordinario, notturno e festivo

1. Si considera straordinaria la prestazione lavorativa che al termine del periodo plurisettimanale eccede il limite medio settimanale di cui all'articolo 26, comma 1, primo capoverso, del presente CCNL. Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

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

3. È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 29 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

   1) lavoro straordinario diurno feriale *25%*

   2) lavoro straordinario notturno 50%

   3) lavoro straordinario festivo 65%

   4) lavoro straordinario notturno festivo*75%*

   5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi 50%

   6) lavoro notturno in turni avvicendati e non 25%.

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

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

8. Il limite massimo delle prestazioni lavorative straordinarie individuali è fissato in 150 ore per ogni periodo di 26 settimane consecutive per ciascun dipendente di cui al comma 1 dell'art. 26.

9. Al conseguimento del predetto limite massimo individuale, non concorrono le ore di straordinario svolte:

- ai sensi dell'art 5, comma 4 del DLGS n. 66/2013 e smi
- 66 ore /anno per singolo lavoratore, per effetto di accordi individuali tra azienda e lavoratore.

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

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

Articolo 29
Festività

1. Sono considerati giorni festivi:

   a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'articolo 27;

   b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

   1) Capodanno (1° gennaio)

   2) Epifania (6 gennaio)

   3) Lunedì dopo Pasqua

   4) Anniversario liberazione (25 Aprile)

   5) Festa del lavoro (1° Maggio)

   6) Festa della Repubblica (2 Giugno)

   7) Assunzione (15 Agosto)

   8) Ognissanti (1° Novembre)

   9) Immacolata Concezione (8 Dicembre)

   10) Santo Natale (25 Dicembre)

   11) Santo Stefano (26 Dicembre)

   12) Festività del Santo Patrono

   13) SS Pietro e Paolo (29 giugno per il solo Comune di Roma)

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

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

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

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

6. Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 4 giorni di riposo compensativo in luogo delle festività nazionali e religiose nonchè delle solennità civili soppresse o differite (19 marzo, Ascensione, Corpus Domini, 4 Novembre), che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali. Per i lavoratori delle Unità produttive situate nel comune di Roma, il numero delle predette giornate di riposo compensativo viene ridotto a 3, in ragione dell'ulteriore festività nazionale prevista dal DPR 792/85 coincidente con il Santo Patrono.

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

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

9. Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

10. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Chiarimento a verbale.

Le parti stipulanti precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) del presente articolo del CCNL, le parti a livello aziendale stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Santo Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).

Articolo 30
Ferie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Le ferie dovranno essere godute nel corso dell'anno di riferimento, fatte salve le eventuali deroghe di legge.

Articolo 31
Permessi

1. 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.

2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore 1 giornata di permesso retribuito che dovrà essere goduta entro i 15 giorni dall'evento. Nel caso in cui le disposizioni della normativa di legge vigente prevedano un numero di giornate superiori la giornata di cui al comma precedente si intenderà assorbita.

3. Ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 53/2000 e successive modificazioni e integrazioni, al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 semprechè tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

Articolo 32
Aspettativa

1. Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di 6 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Articolo 33
Lavoratori studenti

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

2. I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto, su loro richiesta, a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

3. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

4. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 3% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

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

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

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

   - cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
   - otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
   - dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
   - due giorni per ciascun esame universitario.

Articolo 34
Assenze

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

2. Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 58.

Articolo 35
Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

   1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

   2) per le ore perdute per le quali i lavoratori non vengono trattenuti a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;

   3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

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

4. La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano

l'esercizio della normale attività aziendale.

Articolo 36
Tutela della genitorialità

1. 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).

2. Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 % della retribuzione globale per tutto il periodo del congedo di maternità come previsto dal comma 1 dell'art. 22 del D.lgs. n. 151/2001.

3. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

4. Nei primi 12 anni di vita del figlio, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro (congedo parentale), secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D.lgs. 151/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

5. Fermo restando quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001 s.m.i., al fine di garantire una maggiore flessibilità del congedo parentale, 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, co. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

   a) ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

   b) gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

   c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:

      i. in giornate intere non frazionabili per i lavoratori mobili che effettuano servizi rientranti nel campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 e s.m.i., e del D.lgs. n. 234/2007;

      ii. per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore, per il restante personale.

      In caso di oggettive difficoltà applicative di quanto previsto ai precedenti alinea, le parti a livello aziendale potranno concordare una diversa modalità di fruizione del congedo parentale.

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

   e) Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a 3 giorni nei casi di cui alla lettera c), primo alinea, ovvero a 7 giorni negli altri casi, indicando l'inizio e la fine e del periodo.

   f) Nei casi di cui all'articolo 32, comma 4 bis, del D.lgs. n. 151/2001, il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o

conferisce mandato; il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione.

g) Ai sensi dell'articolo 8, comma 7, del D.lgs. n. 81/2015, la lavoratrice/lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs, n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. In tal casi è consentita l'assunzione di personale part time. in sostituzione, anche in deroga alla disciplina contrattuale ai fini del completamento dell'orario.

Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. 25.

Art. 37
Permessi solidali

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015 n. 151 e al fine di favorire il benessere organizzativo e la conciliazione di vita e di lavoro, i lavoratori possono cedere volontariamente ai colleghi bisognosi di ferie e permessi per assistere i figli minori, i genitori, il coniuge o il convivente more uxorio e, qualora conviventi, i figli maggiorenni e gli altri familiari, che necessitino per le particolari condizioni di salute di cure costanti, in ordine di priorità:

   - quota delle ore accantonate nella banca individuale di cui all'art. 26;
   - quota delle giornate di ferie nella propria disponibilità, purchè eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

2. Ai fini dell'attuazione di quanto sopra, i lavoratori che si trovino nelle condizioni di necessità di cui sopra, possono presentare richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e permessi solidali, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica. La fruizione di ferie e permessi solidali resta comunque subordinata al preventivo esaurimento complessivo di tutte le ferie e le ore di permesso a qualunque titolo.

3. L'Azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutti i lavoratori l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente. I lavoratori che intendano aderire, su base volontaria, formalizzano per iscritto l'adesione, indicando il numero delle giornate/ore che intendono cedere.

4. L'Azienda, sulla base delle adesioni acquisite, mette a disposizione del richiedente numero di ore corrispondente al quoziente tra la somma dei valori orari delle ferie e permessi ceduti e il valore orario delle ferie e permessi del richiedente. I valori orari da assumere sono quelli in corso alla data della cessione.

5. Una volta acquisiti, ferie e permessi solidali rimangono definitivamente nella disponibilità del richiedente.

6. L'azienda assicura che le operazioni di raccolta e assegnazione di ferie e permessi solidali è effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. del 30 giugno 2003, n. 196 e smi.

7. La contrattazione di secondo livello può individuare ulteriori ambiti di applicazione della presente normativa.

8. Ogni azienda informa i lavoratori della facoltà prevista da questo nuovo articolo e delle relative modalità di esercizio.

9. L'applicazione del presente istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'azienda e può essere oggetto di riesame tra le parti in caso di ulteriori interventi legislativi e amministrativi in materia.

10. Ai sensi e per gli effetti della legge n. 76/2016 le previsioni del presente comma si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile

Articolo 38
Congedo matrimoniale

1. Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio, unione civile di cui alla legge n.76/2016 sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Articolo 39
Trattamento di malattia ed infortunio

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

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

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

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

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

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Nei casi di donazione di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, periodi di degenza ospdaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificate egualmente gravi, il periodi di aspettativa è elevato a 8 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

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

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

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

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

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

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

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

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

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

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

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

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

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

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

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

Trattamento economico di malattia:

a tutti i dipendenti viene riconosciuto il 100% per i primi 6 mesi della retribuzione globale netta e il 50% per gli ulteriori 6 mesi della retribuzione globale netta, dedotti gli importi eventualmente corrisposti dall'I.N.P.S., 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.

Articolo 40
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

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

2. Nel caso di dimissioni da parte del lavoratore i termini di cui innanzi sono ridotti al 50%.

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

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

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

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

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

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

9. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Articolo 41
Trattamento di fine rapporto

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

2. Sono elementi utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto gli istituti tassativamente sottoindicati:

   1) retribuzione tabellare

   2) indennità di contingenza

   3) aumenti periodici di anzianità

   4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi

   5) 13ª mensilità

   6) 14ª mensilità

   7) indennità non occasionali.

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

Articolo 42
Indennità in caso di morte

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

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

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

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

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

PARTE IV - INQUADRAMENTO

Articolo 43
Classificazione del personale

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

2. L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e i profili professionali seguenti.

Quadro

La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex legge 13 maggio 1985, n. 190).

Declaratoria

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

Livello Q1

Parametro 200 Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.
Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello Q2

Parametro 200 Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.
Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello A1

Parametro 200 **Declaratoria**

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

Profilo

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

Responsabile di Unità Operative

Responsabile di Unità Organizzative

Specialist Professional

Livello A2

Parametro 188 Declaratoria

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

Profilo

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

Responsabile di Unità operativa

Responsabile di Unità organizzativa di servizio e supporto al business

Livello B1

Parametro 170 Declaratoria

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

Profilo

Coordinatore Attività

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

Impiegati di concetto senior/specialist

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

Livello B2

Parametro 162 Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia ed iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profilo

Impiegato di concetto/specialist

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

Livello B3

Parametro 155 Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

Profilo

Promotore Servizi turistici

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

Addetto alla vendita a mezzo telefono

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

Impiegato di concetto junior/specialist

Lavoratore che svolge funzioni di concetto, anche complesse, nel campo tecnico/amministrativo sulla base di direttive ricevute.

Livello C1

Parametro 152 Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Profilo

Capo Officina

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

Coordinatore movimento autobus

Lavoratore che, in possesso di adeguate competenze tecniche gestionali, svolge, con margini di discrezionalità e di iniziativa, attività di coordinamento dei conducenti e del personale di officina.

Operatore Tecnico Amministrativo

Lavoratore che in possesso di requisiti professionali svolge compiti richiedenti adeguate conoscenze amministrative e/o tecniche.

Livello C2

Parametro 134 Declaratoria

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

Profilo

Operaio specializzato di officina

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

Conducente di autobus
Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste ed avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.
Addetto a pratiche amministrative
Lavoratore che svolge attività richiedenti la conoscenza di procedure amministrative tecnico/operative attraverso anche l'ausilio di dispositivi elettronici

Livello C3
Parametro 125 Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.
Profilo
Centralinista/Receptionist
Lavoratore che opera al centralino telefonico
Archivista
Lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative
Assistente scuolabus
Lavoratore adibito all'assistenza dell'utenza nei servizi scuolabus e nei servizi similari.
Autista di autovetture
Lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste, effettua prevalentemente la guida degli automezzi aziendali fino a 9 posti, per il trasporto di persone e le attività connesse
Addetto alla manutenzione
Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina.

Livello C4
Parametro 100 Declaratoria
Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di pratica
Profilo
Guardiano e addetto alla custodia
Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiania di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e mezzi.
Addetto pulizie
Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti e dei mezzi.

QUADRI
In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, così come integrato dalla legge L. 2 aprile 86, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del A1° livello che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

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

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

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

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

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

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

Indennità di funzione
A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro Q1 e Q2, ai lavoratori interessati viene corrisposta una indennità di funzione rispettivamente nella misura di € 67,00 e € 51 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13° mensilità e della 14° mensilità. Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85 e 106/86.

Art. 44
Passaggio di mansioni e di livello

1. 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.

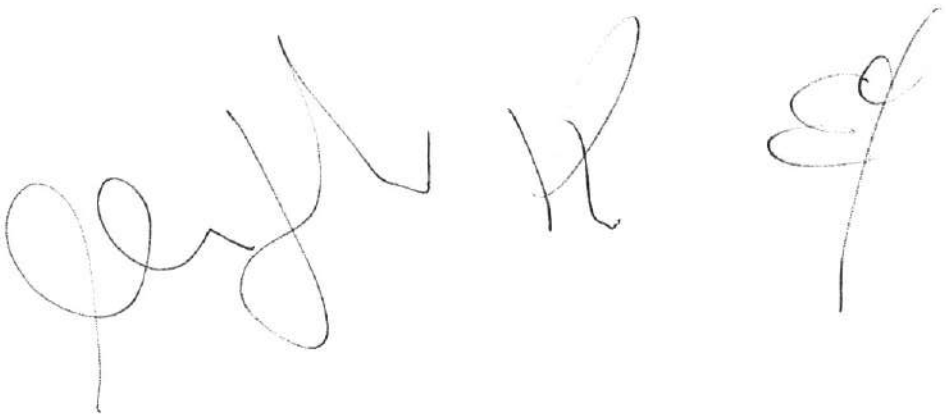
2. Il lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore ha diritto, per la durata dell'incarico, al trattamento corrispondente all'attività svolta.

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

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

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



PARTE V - RETRIBUZIONE

Articolo 45
Corresponsione della retribuzione

1. La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga.Nel caso in cui tale giorno cada di sabato o in una giornata festiva, tale termine è anticipato al giorno immediatamente precedente.

2. Per ragioni di sicurezza, nonché delle regole previste in materia di tracciabilità di pagamenti, il pagamento delle retribuzioni è effettuato esclusivamente mediante accredito del relativo importo sul conto corrente bancario o postale precedentemente indicato dal lavoratore all'azienda. Detto conto corrente dovrà necessariamente essere intestato o cointestato al lavoratore destinatario della retribuzione.

3. L'obbligo del datore di lavoro di consegnare il prospetto paga contestualmente alla retribuzione, al fine di garantire la possibilità di controllo immediato da parte del lavoratore, può avvenire mediante posta elettronica non certificata ovvero attraverso la pubblicazione riservata, accessibile tramite password individuale, sul sito dell'azienda.

4. Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto.

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

Articolo 46
Retribuzione

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

   Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella allegata al presente C.C.N.L. (All.1)

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

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

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

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

   191 per il personale di custodia - guardiani notturni;

   182 per il personale conducente di auto;

   173 per il personale a 40 ore settimanali.

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

Articolo 47
Aumenti periodici di anzianità

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

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

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

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

4. Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità

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

Articolo 48
Tredicesima mensilità

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

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

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

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

Articolo 49
Quattordicesima mensilità

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

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

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

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

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

Articolo 50
Indennità varie

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

1. La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un rimborso spese previsto dalle tariffe ACI

Indennità di maneggio denaro

1. Al personale impiegatizio, che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore, sarà corrisposta mensilmente una indennità di euro 40.

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

3. La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R.

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

1. Le aziende, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di € 6,50 a partire da marzo 2023. Il ticket è fissato in 7.00 euro a far data dal mese di novembre 2023

2. Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'articolo 51 del presente CCNL, il ticket restaurant non è dovuto.

3. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Indennità lavoro domenicale

1. Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di € 4 euro per ogni domenica lavorata, comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali che non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 51
Indennità di trasferta

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

2. Il personale mobile, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto a un normale trattamento di vitto e alloggio, a carico dell'azienda o del gruppo, o al rimborso a piè di lista delle relative spese nei seguenti limiti:

   a) territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;

   b) territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.

3. Qualora per il personale mobile il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà una indennità di trasferta pari a:

   territorio nazionale:

   - 6,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore.
   - 7,50 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore.
   - 10,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24.

   territorio estero:

   - 7,00 euro per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;
   - 8,50 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore.;
   - 11,00 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24..

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

5. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 8 ore continuative.

6. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 8 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di interruzione in sede per consumare il pasto e sempre che tale sosta sia contenuta per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

7. Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'azienda corrisponderà:

   a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di 2° classe in quanto effettivamente sostenute;

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

   - territorio nazionale per il pernottamento: euro 45,00; per ogni pasto: euro 20,00;

- territorio estero per il pernottamento: euro 60,00; per ogni pasto: euro 25,00.

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

8. L'indennità prevista per il personale inviato in trasferta assorbe il ticket restaurant di cui all'art. 50.

9. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Articolo 52
Alloggio del personale

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

Articolo 53
Indumenti di lavoro

1. 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.

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

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

4. 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.

5. Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di 0,70 euro per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.

Articolo 54
Rimborso spese

1. Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione individuale di cui all'art. 46 saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Articolo 55
Trasferimento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 56
Risarcimento dei danni

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

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

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

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

5. Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

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

Articolo 57
Ritiro patente

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

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

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

4. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 41 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 58
Norme disciplinari

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

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

   1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;

   2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

   3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;

   4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;

   5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;

   6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

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

   a) rimprovero;

   b) rimprovero scritto;

   c) multa non superiore a 3 ore di paga base;

   d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;

   e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;

   f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

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

5. L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza

avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Articolo 59
Trattamenti di miglior favore

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

Articolo 60
Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro

1. Cessato il rapporto di lavoro, l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, ogni documento di pertinenza dell'interessato.

Articolo 61
Volontariato

1. I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'articolo 17 della legge 11/8/1991, n. 266.

2. L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266.

3. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità.

Articolo 62
Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti

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

2. 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.

3. 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.

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

5. 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.

6. 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.

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

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

Articolo 63
Permessi ex lege 104/92

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n, 104, con l'esigenza delle aziende di garantire la regolarità del servizio offerto, i lavoratori che necessitano di assistere familiari affetti da grave disabilità, devono programmare, con cadenza mensile, i periodi di assenza dal servizio.

2. Il programma in questione deve pervenire agli uffici aziendali almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese di riferimento.

3. A livello aziendale possono essere concordati con le RSU/RSA modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

4. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 saranno modulate in base alla seguente suddivisione: giornate intere (*personale turnista*); giornate intere e mezze giornate (*altre tipologie di lavoratori*).

5. Nei casi in cui, in esito ai risultati della programmazione, si determinasse un addensamento di richieste nelle medesime giornate lavorative tale da incidere sulla regolarità del servizio, l'azienda attiverà in tempo utile un confronto con le RSA/RSU per l'adozione delle soluzioni idonee a realizzare le finalità previste dal comma 1 del presente articolo.

6. Nei casi di sopravvenuta necessità i lavoratori interessati potranno modificare la data di fruizione del permesso programmato previa comunicazione da rendere con un preavviso di almeno 24 ore e, comunque, in caso di impedimento, prima dell'inizio del turno. In tali casi, le modifiche alla programmazione da parte del lavoratore non potranno determinare discriminazioni e/o l'avvio di procedimenti disciplinari.

Articolo 64
Molestie sessuali

1. Le aziende provvederanno nelle forme più adeguate possibili a disincentivare le molestie sessuali anche attraverso l'attuazione delle campagne di pubblicizzazione e raccomandazione della CE del 27/2/1991 e della risoluzione del Parlamento Europeo dell'11/2/1994.

2. Le aziende adotteranno opportune misure, e relative sanzioni, idonee a prevenire e rimuovere gli effetti prodotti da eventuali molestie e discriminazioni, dirette e indirette, così come definite nei decreti legislativi 198/2006 e 5/2010, che vengano segnalate dalle commissioni di parità, dalle organizzazioni sindacali, dalle lavoratrici e lavoratori.

3. Le parti stipulanti il presente CCNL adotteranno un codice nazionale di comportamento per la prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro che sarà predisposto entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL.

4. Sulla base, dell'accordo quadro del dialogo sociale europeo del 26 aprile 2007 e dell'accordo quadro interconfederale del 25 gennaio 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, le aziende, anche in collaborazione con il comitato pari opportunità di cui all'art. 1 del presente CCNL, promuoveranno percorsi per prevenire, individuare e gestire il fenomeno.

Articolo 65
Congedo per le donne vittime di violenza di genere

1. Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati in forza dell'articolo 24 del D.Lgs. n. 80/2015, ha il diritto ad un congedo per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi da fruire in un arco temporale di tre anni.

2. Il congedo può essere fruito su base giornaliera o su base oraria in misura pari a mezza giornata di ferie.

3. Fermo restando i casi di oggettiva impossibilità, la lavoratrice avanzerà all'azienda la richiesta di fruizione del congedo con un preavviso non inferiore a sette giorni, indicando la data di inizio e di fine del congedo stesso.

4. Durante il periodo di congedo, alla lavoratrice sarà corrisposta un'indennità a carico dell'INPS.

5. L'azienda è tenuta ad anticipare la prestazione erogata dagli Istituti previdenziali a norma di legge.

6. Il periodo di congedo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, incluso il passaggio alla posizione retributiva superiore nell'ambito dello stesso livello professionale, e ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

7. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

PARTE VI - WELFARE

Articolo 66
Fondo nazionale di previdenza complementare

1. In relazione agli impegni assunti con gli accordi nazionali del 3 luglio 1996 e dell'11 giugno 1998 in materia di previdenza complementare, le parti, nel confermare le percentuali e i criteri di contribuzione ivi stabiliti e di seguito riportati nella successiva lettera B) del presente articolo, convengono quanto segue:

A)

I lavoratori dipendenti da imprese rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo.

B)

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

retribuzione tabellare

indennità di contingenza

1 aumento periodico di anzianità

E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Tale contribuzione è dovuta nelle seguenti misure percentuali:

a carico dell'azienda 1%

a carico del lavoratore 1%.

È altresì dovuta al fondo una quota mensile dell'accantonamento del TFR pari al 2% delle voci della retribuzione così come individuate al terzo capoverso del presente punto.

Per i lavoratori di primo impiego, successivo al 28 aprile 1993, è dovuta al Fondo, l'integrale destinazione del T.F.R..

C)

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

D)

Con decorrenza dall' 1 agosto 2018 le Parti convengono di destinare un contributo mensile a carico dell'azienda, di Euro 6,80, al netto del contributo di solidarietà, per 12 mensilità annue, per ogni lavoratore a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti

La somma non è revocabile né sospendibile ed è dovuta per tutto il periodo in cui il lavoratore sia dipendente delle aziende che rientrano nel campo di applicazione del presente CCNL.

Per il personale impiegato con contratto a tempo parziale di tipo verticale l'importo sarà riproporzionato in rapporto alla durata dei periodi di servizio effettivamente resi. Per il personale

assunto con contratto a tempo indeterminato, nel caso in cui il rapporto di lavoro inizi o cessi in corso d'anno, la somma verrà corrisposta per i mesi lavorati. In tali casi le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Nel caso di richiesta di trasferimento della posizione maturata ad altra forma pensionistica l'azienda cesserà l'erogazione

Per tutti i lavoratori non iscritti al Fondo Priamo alla data del 30.06.2018, il versamento della somma comporta l'adesione contrattuale al Fondo medesimo senza ulteriori obblighi contributivi a loro carico o a carico delle aziende. Per l'adesione contrattuale al fondo non è dovuta la quota di iscrizione prevista dal punto 17 dell'accordo nazionale 23/4/1998, istitutivo del Fondo di previdenza complementare Priamo, sottoscritto tra Federtrasporti, FENIT ed ANAC e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e sue successive modificazioni. L'eventuale successiva adesione volontaria al Fondo sarà regolamentata da quanto previsto dall'art. 7 comma 1 lett. a) del vigente statuto di Priamo La somma verrà conferita al "Comparto garantito" del Fondo, salvo successiva possibilità del lavoratore di trasferimento ad altro comparto secondo quanto previsto dall'art. 6 dello Statuto del Fondo.

Per i lavoratori già iscritti al Fondo Priamo alla data del 1.7.2018, e per quelli che aderiranno (sia in forma esplicita che tacita) dopo tale data, la somma è aggiuntiva rispetto ai contributi paritetici già versati dai lavoratori e dalle aziende e verrà destinata al Comparto del Fondo al quale il lavoratore aveva deciso di conferire i contributi paritetici previsti dal CCNL vigente.

Le aziende, attraverso le liste di contribuzione, trasmetteranno al Fondo anche tutti i nominativi, completi dei dati anagrafici necessari per l'identificazione, dei dipendenti aderenti con la sola modalità contrattuale evidenziando il loro status.

Al fine di facilitare e promuovere l'adesione al Fondo, le aziende metteranno a disposizione dei lavoratori, all'atto di assunzione e attraverso un'informativa periodica, il materiale informativo fornito dal Fondo stesso, quali a titolo esemplificativo non esaustivo, la proposta di iscrizione, la lettera ad hoc da inserire in busta paga, il kit informativo, gli spazi per espositori, manifesti e brochure.

Articolo 67
Assistenza Sanitaria Integrativa

1. Allo scopo di sviluppare il sistema di Welfare contrattuale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, il contributo annuo a carico dell'azienda per il finanziamento del Fondo TPL Salute sarà pari a € 144,00 (€ 12,00/mese, comprensive del contributo annuo stabilito dall'articolo 67 del CCNL 26 luglio - 14 settembre 2018), per ogni lavoratore in forza a tempo indeterminato non in prova, ivi compresi gli apprendisti.

Articolo 68
Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Le norme del presente CCNL, sia nell'ambito dei singoli istituti come nel loro complesso, sono correlate, inscindibili ed esigibili. A tal fine, nel corso della vigenza contrattuale, le parti stipulanti il presente accordo, su richiesta di una di esse, si incontreranno per operare una verifica sull'attuazione degli istituti contrattuali.

2. Le parti dichiarano congiuntamente che a partire dalla data di stipula del presente CCNL, tutte le restanti normative contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali sono abrogate.

Articolo 69
Decorrenza e durata

1. Il presente ccnl scade il 31 dicembre 2023.

Articolo 70
Parte Economica

a) Una tantum (allegato n. 4)

1. A copertura del periodo pregresso dal 1° gennaio 2021 al 30 settembre 2022 al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà erogato un importo forfettario di € 100 al livello C2, riparametrato secondo la scala parametrale vigente (100 – 200) e senza alcun effetto di trascinamento.

2. La predetta somma di 100 euro, da rapportarsi ai mesi di effettiva prestazione nel periodo dal 1 gennaio 2021 al 30 settembre 2022, considerando mese intero la frazione superiore ai 15 giorni, è corrisposta in due tranches di pari importo di 50 euro, da erogarsi rispettivamente con le retribuzioni del mese di novembre 2022 e maggio 2023

3. Gli importi forfettari di cui ai capoversi che precedono vanno riproporzionati nel caso di prestazioni di lavoro a tempo parziale, sono comprensivi dell'IVC, nonché dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, e non sono utili ai fini del trattamento di fine rapporto.

4. Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e in forza alla data di stipula del presente accordo il periodo di riferimento è rappresentato dalla durata del vigente rapporto ivi comprese eventuali proroghe.

b) Aumenti retributivi (allegato n. 5)

1. Il vigente valore della retribuzione tabellare, riferita al livello C2, da riparametrare secondo la scala parametrale vigente (100 – 200) è incrementato di € 90,00 così suddivisi e con le seguenti decorrenze:

   - 30 euro con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2022;

   - 30 euro con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2023

   - 30 euro con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2023

2. Per effetto degli aumenti di cui alla presente lettera b), ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale, nonché ogni altro elemento economico definito a livello aziendale, ancorché espressi in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo.

c) TPL SALUTE: €. 144, pari a euro 12,00 per dodici mensilità (articolo 67 del presente ccnl)

d) Ticket restaurant: € 6,50 a partire dal mese di marzo 2023 e dal 1° novembre 2023 sarà pari a euro 7,00 (articolo 50 del presente ccnl),

e) Elemento retributivo "EGR": € 150,00 anno a partire dal 2024 (articolo 5 ter del presente ccnl)

Allegato. n.1/a (A.N. 6 ottobre 2022)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8 del presente accordo nazionale

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data...è stata rinnovata la seguente struttura sindacale denominata.....

Ne sono entrati a far parte i seguenti membri, dipendenti delle aziende sotto elencate, per i quali si specifica la relativa matricola:

— Azienda.....

- Nome e cognome..... Matricola aziendale n.....

— Azienda.....

- Nome e cognome..... matricola aziendale n.....

La presente comunicazione sostituisce tutte le precedenti informative relative alla struttura sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali cosi come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

Allegato n. 1/b (A.N. 6 ottobre 2022)

Comunicazioni di accreditamento ex art. 8 del presente accordo nazionale

Ai fini e per gli effetti dell'istituto contrattuale in oggetto con la presente si comunica quanto segue.

In data..... il sig..... matricola aziendale n..... dipendente dell'azienda..... è stato nominato membro/non è più membro[1] della struttura sindacale.....

La presente comunicazione modifica la precedente informativa relativa alla struttura sindacale sopra richiamata, e pertanto si chiede di darne sollecita comunicazione alle aziende interessate.

Si fa altresì presente che dagli stessi dipendenti è stata acquisita, a nostra cura, il consenso all'utilizzo ed al trattamento dei dati personali cosi come previsto dalla vigente disciplina di legge in materia.

N.B.: In caso di sostituzione di un precedente membro con un altro dipendente occorre utilizzare due comunicazioni.

[1] Cancellare la frase che non interessa.

PROFILI PROFESSIONALI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI CONDUCENTE DI AUTOBUS

PROFILO FORMATIVO CONDUCENTE DI AUTOBUS

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di conducente di autobus, livello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione Conducente di autobus.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze, le attitudini e le capacità tecniche che contraddistinguono tale figura professionale sono le seguenti:

- cognizione delle norme disciplinanti la circolazione dei veicoli (Codice della strada e norme comunitarie e nazionali disciplinanti il trasporto passeggeri);
- disciplina degli orari e dei turni di servizio;
- conoscenza dei regolamenti aziendali e delle regole di comportamento in servizio con la clientela;
- conoscenza linee ed impianti;
- procedure d'intervento per assicurare la funzionalità e la sicurezza del servizio, anche in caso di eventi turbativi (sinistri, avaria, aggressione ecc.);
- padronanza tecnica dei veicoli;
- acquisizione di uno standard di guida adeguato al servizio (sicurezza di marcia e risparmio energetico);
- conoscenza, negli elementi fondamentali, del sistema tariffario;
- frequenza dei corsi necessari al conseguimento delle eventuali abilitazioni specifiche;
- gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti inerenti il servizio.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI OPERAIO SPECILIZZATO DI OFFICINA

PROFILO FORMATIVO OPERAIO SPECILIZZATO DI OFFICINA

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Operaio specializzato di officina, livello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione Operaio specializzato di officina.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche che caratterizzano questa figura professionale consistono nel:

- conoscere le nozioni basilari ed avanzate relative alle varie tecniche d'intervento (elettroniche, meccaniche ed elettromeccaniche);
- conoscere i principali strumenti informatici necessari per l'espletamento dell'attività manutentiva;
- sapere utilizzare le strumentazioni e le attrezzature fornite in dotazione;
- sapere applicare, le procedure manutentive e di revisione;
- sapere applicare le procedure di collaudo, di diagnosi e di risoluzione delle anomalie;

- sapere interpretare gli schemi ed i disegni tecnici relativi alle diverse lavorazioni.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE PER IL CONSEGUIMENTO DEL PROFILO PROFESSIONALE DI ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE

PROFILO FORMATIVO ADDETTO A PRATICHE AMMINISTRATIVE

Il contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 36 mesi sarà volto al conseguimento del profilo professionale di Addetto a pratiche amministrative, livello C2 parametro 134. Profilo professionale di assunzione: Addetto a pratiche amministrative.

CARATTERISTICHE DELLA FIGURA PROFESSIONALE: COMPETENZE PROFESSIONALI SPECIALISTICHE

Le conoscenze e le capacità tecniche specialistiche che caratterizzano questa figura professionale sono le seguenti:

- conoscere l'utilizzo di personal computer e terminali per la gestione amministrativa e per la produttività individuale;
- conoscere le normative ed i fondamenti tecnici da applicare nell'attività di riferimento, al fine di operare coerentemente con le medesime (contabilità, diritto, conoscenze tecniche ecc.);
- conoscere l'utilizzo dei più diffusi strumenti di comunicazione commerciale (telex, telefax, fotoriproduttori ecc.);
- conoscere ed utilizzare le tecniche volte a favorire il lavoro di gruppo;
- conoscere l'organizzazione dell'ufficio, i documenti tipici del settore di inserimento, le tecniche di archiviazione e di gestione dei documenti;
- conoscere ed utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera; conoscere le regole di comportamento in servizio e nel rapporto con i clienti.

Allegato n. 3 (A.N. 6 ottobre 2022)

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

Addì 22 marzo 1994 presso la sede dell'Enat

tra

L'Enat - Associazione nazionale esercenti noleggio autobus e trasporti turistici

e

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

- visto l'allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 in materia di "adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";

- vista la deliberazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata, nella seduta del 9 aprile 1992, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il protocollo d'intesa del 19 dicembre 1991;

- vista, altresì, la deliberazione della Commissione di Garanzia, adottata nella seduta del 30 luglio 1992, con la quale la medesima, preso atto che l'invito non ha avuto seguito, valuta inidoneo, ai sensi dell'articolo 13, lett. a), della legge n. 146 del 1990 l'accordo del 19 dicembre 1991 in quanto non garantisce il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'articolo 1, comma 2, lett. b) della legge n. 146/1990;

- visti gli inviti formulati dalla Commissione di Garanzia, in ultimo, in occasione dell'incontro del 9 dicembre 1993, e tenuto conto delle proposte da questa formulate;

- in attuazione della previsione dell'articolo 1, punto 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146; si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero ed il codice di comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente, che - per le aziende indicate all'articolo 1, comma 1, che segue - sostituiscono ed abrogano in ogni sua parte il protocollo del 19 dicembre 1991, in tema di "adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende", allegato al c.c.n.l. 19 dicembre 1991.

1) Il presente accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente. La previsione dell'articolo 7 del presente accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 2, del regolamento Cee 16 marzo 1992, n. 684 (trasporto casa-luogo di istruzione, casa-luogo di lavoro, casa-caserma e viceversa) con esclusione, quindi, dei servizi di trasporto turistico.

2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.

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

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

5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'articolo 6 del c.c.n.l. 3 luglio 1996 (cfr. articolo 5 bis), effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

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

7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti. Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario, articolato su due fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore, dalle ore 7,00 alle ore 9,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ogni giornata di servizio. A livello locale, in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita, potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede, fermo restando, comunque, il numero delle fasce orarie ed il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale, resta fermo quanto previsto al punto 7, comma 2, del presente accordo.

8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata ed oltre.

9) I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'articolo 7, secondo e terzo comma, del presente accordo.

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

11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;

- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);

- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;

- dal 30 ottobre al 5 novembre;

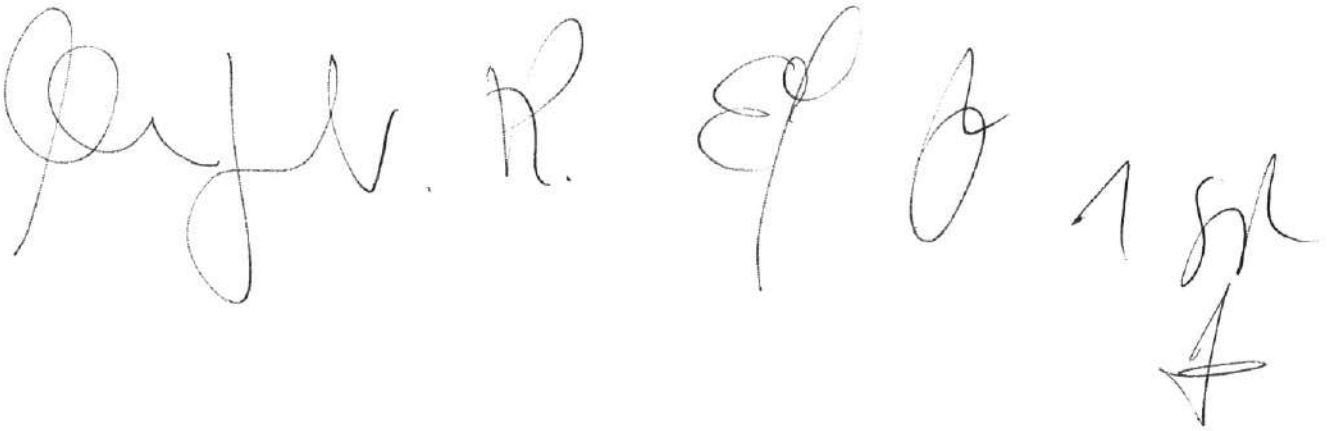
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

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

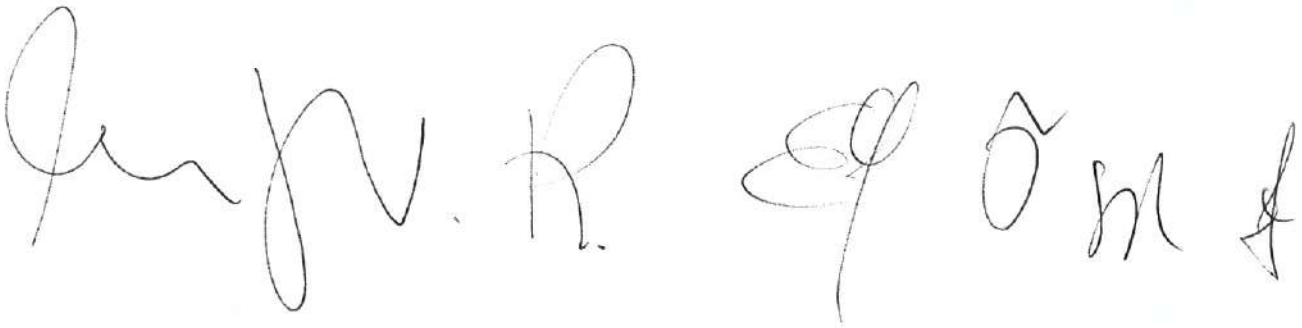
13) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel c.c.n.l. di categoria.

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

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



LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO TOTALE UNA TANTUM	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI nov-22	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mag-23
C4	100	74,63	37,31	37,31
C3	125	93,28	46,64	46,64
C2	134	100,00	50,00	50,00
C1	152	113,43	56,72	56,72
B3	155	115,67	57,84	57,84
B2	162	120,90	60,45	60,45
B1	170	126,87	63,43	63,43
A2	188	140,30	70,15	70,15
A1	200	149,25	74,63	74,63
Q2	200	149,25	74,63	74,63
Q1	200	149,25	74,63	74,63



LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE al 30/09/2020	INDENNITA' DI CONTINGENZA	ELEMENTO DISTINTO RETRIBUZIONE (e.d.r.) (X 13 mensilità)	AUMENTO SALARIALE A REGIME	AUMENTI SALARIALI			NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI		
						DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI ott-22	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI feb-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI ott-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI ott-22	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI feb-23	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE RELATIVA AL MESE DI ott-23
C4	100	729,09	511,44	10,33	67,16	22,39	22,39	22,39	751,48	773,87	796,25
C3	125	911,35	515,67	10,33	83,96	27,99	27,99	27,99	939,33	967,32	995,30
C2	134	976,97	517,26	10,33	90,00	30,00	30,00	30,00	1.006,97	1036,97	1.066,97
C1	152	1.108,21	520,75	10,33	102,09	34,03	34,03	34,03	1.142,24	1.176,27	1.210,30
B3	155	1.130,09	521,06	10,33	104,10	34,70	34,70	34,70	1.164,79	1.199,49	1.234,19
B2	162	1.181,11	522,46	10,33	108,81	36,27	36,27	36,27	1.217,38	1.253,65	1.289,92
B1	170	1.239,44	524,10	10,33	114,18	38,06	38,06	38,06	1.277,50	1.315,56	1.353,62
A2	188	1.370,67	527,49	10,33	126,27	42,09	42,09	42,09	1.412,76	1.454,85	1.496,94
A1	200	1.458,17	529,75	10,33	134,33	44,78	44,78	44,78	1.502,94	1.547,72	1.592,50
Q2	200	1.458,17	529,75	10,33	134,33	44,78	44,78	44,78	1.502,94	1.547,72	1.592,50
Q1	200	1.458,17	529,75	10,33	134,33	44,78	44,78	44,78	1.502,94	1.547,72	1.592,50

CONTRATTO COLLETIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE E LE RELATIVE ATTIVITA' CORRELATE

Addì 6 ottobre 2022

tra

l'Associazione Nazionale Autotrasporto Viaggiatori (ANAV), rappresentata da Nicola Biscotti, Tullio Tulli, Stefano Rossi e Roberto Magini

e

la Federazione Autonoma Italiana Sindacale Autoferrotranvieri (Faisa-Cisal), rappresentata da Mauro Mongelli, Edgardo Fano e Vincenzo Rotella

è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate.

ANAV

FAISA-CISAL