CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Noleggio autobus con conducente

per i dipendenti di Imprese esercenti il noleggio autobus con conducente e le relative attività correlate

(Decorrenza: 01/11/2023 - Scadenza: 31/10/2026)

Costituzione delle Parti

L'anno 2024 - il giorno 05 del mese di Febbraio in Roma tra:

- **Sistema Trasporti** - Confederazione di Impresa, rappresentata dal Presidente Francesco Artusa

con l'assistenza della **Confederazione delle Imprese e dei Professionisti - SISTEMA IMPRESA** - rappresentata dal Presidente Dott. Berlino Tazza;

e

- **La Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA CONFSAL** - rappresentata dal Segretario Generale, Bruno Mariani;

con l'assistenza della **Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei Lavoratori - CONFSAL** rappresentata dal segretario generale Prof. Angelo Raffaele Margiotta;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Imprese esercenti il Noleggio Autobus con conducente e le relative attività correlate, composto da 65 articoli.

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

Premessa

La particolarità del settore rappresentato dalle parti stipulanti, caratterizzato da imprese spesso piccole e piccolissime, necessita di uno strumento come il C.C.N.L. che svolge un ruolo significativo nella regolazione dei rapporti di lavoro.

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

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

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

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

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

Le parti, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, consapevoli dell'importanza del ruolo delle relazioni sindacali per il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità del settore, sia sotto l'aspetto economico-produttivo, sia con riferimento all'occupazione, convengono, altresì, di realizzare un sistema di relazioni sindacali e di informazioni coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori del settore stesso e funzionale all'individuazione e all'esaltazione degli aspetti innovativi espressi nelle diverse tipologie settoriali ed aziendali anche con riferimento ai riflessi sull'organizzazione del lavoro e sul miglioramento delle condizioni di lavoro.

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

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

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

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

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

La "flexicurity" (o flessicurezza) intende assicurare che i cittadini dell'Unione europea possano beneficiare di un livello elevato di sicurezza occupazionale, vale a dire poter trovare agevolmente un lavoro in ogni fase della loro vita attiva e di avere buone prospettive di sviluppo della carriera in un contesto economico in rapido cambiamento. La "flexicurity" vuole inoltre sostenere sia i lavoratori che i datori di lavoro a cogliere appieno le opportunità che la globalizzazione presenta loro. Essa crea, quindi, una situazione in cui la sicurezza e la flessibilità possono rafforzarsi reciprocamente. La Commissione e gli Stati membri dell'Europa, in base all'esperienza e ai risultati dell'evidenza empirica, hanno raggiunto un consenso sul fatto che è possibile concepire e attuare politiche di flessicurezza attraverso quattro componenti politiche:

I. Forme contrattuali flessibili e affidabili (nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore, degli insider e degli outsider) mediante una normativa del lavoro, contrattazioni collettive e un'organizzazione del lavoro moderne;
II. Strategie integrate di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per assicurare la continua adattabilità e occupabilità dei lavoratori, in particolare di quelli più vulnerabili;
III. Efficaci politiche attive del mercato del lavoro che aiutino le persone a far fronte a cambiamenti rapidi, riducano i periodi di disoccupazione e agevolino la transizione verso nuovi posti di lavoro;
IV. Sistemi moderni di sicurezza sociale che forniscano un adeguato supporto al reddito, incoraggino l'occupazione e agevolino la mobilità sul mercato del lavoro. Questo include un'ampia copertura delle prestazioni sociali che aiutino le persone a conciliare il lavoro con le responsabilità private e familiari, come, per esempio, la cura dei figli.

Articolo 1
Campo di applicazione

Il presente C.C.N.L. si applica ai dipendenti delle aziende esercenti il Noleggio Autobus con conducente e le relative attività correlate.

Articolo 2
Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 01/11/2023 e scadrà il 31/10/2026 sia per la parte normativa che per quella economica.

CAPITOLO I
SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3
Livello Nazionale

Procedure per il rinnovo

Il C.C.N.L. avrà durata triennale.

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

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

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

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

Al rispetto dei tempi e delle procedure di rinnovo del presente C.C.N.L. 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.

Ai lavoratori delle aziende prive di contrattazione aziendale e che non percepiscono altri trattamenti economici collettivi o individuali oltre a quanto previsto dal C.C.N.L., verrà riconosciuto un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva, nella misura e alle condizioni concordate nel rinnovo del C.C.N.L. Il beneficio sarà determinato con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo triennio.

Articolo 4
Secondo livello di contrattazione

Premessa

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

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

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

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

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

La contrattazione di II Livello è di competenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA), ove presenti, costituite dalle Parti Firmatarie del presente CCNL, ed agiscono su delega delle Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST) o di quelle Nazionali.
Le Parti Nazionali firmatarie il CCNL hanno il diritto di accedere alla contrattazione sottoscritta dalle RSA/RST, anche attraverso l'E.BI.TE.N., nonché chiedere informazioni aggiuntive utili a verificare la coerenza dell'accordo aziendale/territoriale con i criteri generali del CCNL.
Gli accordi di II Livello sottoscritti dalle Rappresentanze Sindacali Territoriali, ai fini della loro applicazione e decorrenza devono essere inviati all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dell'E.BI.TE.N. e validati da apposita Commissione Bilaterale costituita in seno all'Ente Bilaterale; in assenza di risposta della competente Commissione entro 5 (cinque) giorni dalla avvenuta comunicazione della RST gli accordi sono da considerarsi efficaci.

Contenuti

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

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

a) forme di flessibilità, orari plurisettimanali e ripartizione dell'orario giornaliero di lavoro, differenti rispetto a quanto previsto dal presente C.C.N.L.;
b) premi di produzione per i lavoratori, determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, ecc.);
c) qualifiche o livelli esistenti in azienda correlati a mansioni non ricomprese nella classificazione del presente contratto;
d) ammissibilità e modalità di pagamento delle mensilità supplementari tramite rateizzazione;
e) deroghe al normale orario di lavoro settimanale, mensile e/o annuale rispetto a quanto previsto dal presente contratto; articolazione dei turni di riposo settimanale; distribuzione degli orari e dei turni di lavoro con eventuali riposi a conguaglio; eventuale istituzione del lavoro a turni; modi di godimento dei permessi conseguenti alla riduzione dell'orario di lavoro per particolari esigenze aziendali;
f) ampliamento della banca ore gestita della stessa;
g) attuazione della disciplina aziendale della formazione professionale da realizzarsi per il tramite del Fondo FORMAZIENDA;
h) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
i) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente C.C.N.L.;
j) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;
k) pari opportunità;

l) possibilità di determinare ulteriori ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti ad un livello di inquadramento inferiore, purché nell'ambito della medesima categoria legale;
m) impianti audiovisivi ed introduzione di nuove tecnologie;
n) possibilità di definizione di sistemi di welfare integrativi;
o) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello, anche aziendale, del presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio o che siano autorizzate dalle parti mediante la sigla di assistenza.

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

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

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

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

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

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

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

La contrattazione collettiva di II livello aziendale può essere svolta a seguito dell'applicazione del presente C.C.N.L..
Qualora non venisse attivata la contrattazione di cui sopra entro sei mesi dalla data di adesione al C.C.N.L. viene previsto e un contributo una tantum finalizzato ad assicurare l'efficienza delle strutture sindacali al servizio dei lavoratori ammontante ad € 10,00 per ciascun lavoratore. Tale importo sarà trattenuto al lavoratore non iscritto alla Fesica e versato per il tramite dell'azienda mediante UNIEMENS con codice "W434".

Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi, incluso 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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

Articolo 5
Diritti di informazione e consultazione

Procedure e diritti di informazione e consultazione

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

Informazione Nazionale

2. Per perseguire tali finalità, le parti attribuiscono il ruolo centrale alla Commissione di Mercato del Lavoro, costituita presso l'Ente Bilaterale, che definisce le priorità d'azione ed approva programmi di lavoro.

3. La Commissione di Mercato del Lavoro acquisisce in via diretta i dati attraverso L'Osservatorio Nazionale, analizza le informazioni, produce rapporti periodici o singole analisi su particolari argomenti individuati dalle parti;
4. Ciascuna delle parti firmatarie del presente contratto è impegnata a mettere a disposizione della Commissione i dati statistici e le informazioni di cui dispone, di norma annualmente.

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

Informazione Territoriale/Aziendale

6. A livello territoriale/aziendale si individuano come aree del diritto di informazione la conoscenza e valutazione dei maggiori indicatori economico-sociali dell'azienda e le informazioni correlate alla contrattazione aziendale per obiettivi:

a) l'andamento dell'attività produttiva e la competitività settoriale;
b) le prospettive produttive con particolare riferimento alla situazione ed alla struttura occupazionale;
c) le necessità formative;
d) l'utilizzo dei fondi interprofessionali;
e) i riflessi sulle infrastrutture e sui servizi sociali dell'organizzazione dei tempi di lavoro;
f) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva;
g) le problematiche della formazione professionale, per favorire la formazione continua;
h) i programmi di investimento e di diversificazione produttiva, indicando l'eventuale ricorso ai finanziamenti agevolati pubblici regionali, nazionali, comunitari, di rilevante interesse per le condizioni di lavoro;
i) le modifiche all'organizzazione del lavoro e tecnologiche e le conseguenti iniziative formative e di riqualificazione professionale;
j) il superamento delle barriere architettoniche;
k) allo stato di applicazione delle leggi sull'occupazione e sull'inserimento e reinserimento dei lavoratori svantaggiati;
l) all'andamento dell'attività formativa relativa ai contratti di lavoro a contenuto anche formativo.

7. Le informazioni relative agli elementi specificati saranno portati a preventiva conoscenza delle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) o competenti per territorio (RST) stipulanti il presente contratto.

8. I rappresentanti dei lavoratori e tutti coloro che partecipano alle procedure di informazione e consultazione di cui sopra non sono autorizzati a rivelare né ai lavoratori né a terzi le informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari di cui al presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

9. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

10. Eventuali contestazioni relative alla natura riservata delle suddette informazioni sono demandate alla Commissione di Garanzia e Conciliazione istituita presso dell'E.BI.TE.N., che si riunirà ed esprimerà il proprio parere entro 20 giorni dalla data del ricorso.

11. La suddetta Commissione determinerà i criteri per definire la natura riservata delle informazioni.

Articolo 6
Diritti e Prerogative Sindacali

Rappresentanze Sindacali

1. Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- di RSA costituite ai sensi dell'art.19 della Legge n.300/1970 e appartenenti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di 5 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti o nominati in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.
- di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici della Organizzazione Sindacale dei lavoratori stipulante il presente CCNL;

2. L'Organizzazione Sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa ed alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione deve avvenire tramite comunicazione scritta a data certa.

3. Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi sia attraverso la individuazione di un monte ore complessivo che attraverso una gestione compatibile con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

4. I Dirigenti Sindacali hanno diritto a permessi retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola cinque giorni prima, per il tramite dei competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

5. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con qualifica di Dirigenti Sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica, devono essere motivati e non possono essere originati da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

6. Il mandato di Dirigente Sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

7. Fermo restando che, ove richiesto, la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA)

8. I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali-RSA hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel numero di 10 (dieci) ore mensili. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) fino a n.1 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 6 a 50 dipendenti;
b) fino a n.2 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano da 51 a 200 dipendenti;
c) fino a n.3 dirigenti per ciascuna RSA nelle aziende che occupano più di 200 dipendenti.

A tal fine i lavoratori con contratto part-time saranno computati come unità intere.

9. Il lavoratore che intende esercitare il diritto a permessi retribuiti deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la RSA.

10. Le RSA hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori; nei casi in cui il datore di lavoro impieghi lavoratori che svolgono la propria attività al di fuori dai locali aziendali è necessaria l'istituzione della Bacheca Sindacale Digitale, messa a disposizione dal datore di lavoro e visibile da tutti i lavoratori, con accesso riservato alle RSA per la pubblicazione delle proprie informative alla stregua delle usuali bacheche affisse presso i locali aziendali; il regolamento sull'utilizzo della Bacheca Sindacale Digitale è affidato alla contrattazione di II Livello.

11. Le RSA, ai sensi dell'Art. 26 della L. 300/70 hanno diritto di inviare, utilizzando il loro indirizzo di posta elettronica, comunicazioni sindacali a mezzo e-mail ai lavoratori dell'Impresa durante il loro orario di lavoro e al loro indirizzo aziendale di posta elettronica, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

12. Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende; tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale; non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza.

13. Il monte ore di permessi sopra determinato non assorbe, per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo, quanto previsto agli artt.23 e 30 della Legge n.300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

14. Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole aziende, entro il mese di dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

15. Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle OO.SS. stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore lavorative, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

16. All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Rappresentanze Sindacali Territoriali (RST)

17. Per la tutela dei Lavoratori dipendenti da Imprese non rientranti nel campo di applicazione dell'Art. 19 dello Statuto dei Lavoratori o che hanno meno di 6 (sei) dipendenti in ciascuna sede autonoma, per la validità della Contrattazione Aziendale di Secondo livello ivi svolta, è prevista la Rappresentanza Sindacale Territoriale, in sigla "RST", nominata congiuntamente o disgiuntamente dalle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

18. Le RST sono titolari di tutte le prerogative e diritti di cui sono titolari le RSA (in loro assenza) e che siano compatibili con la funzione svolta.

Assemblea

19. Nelle unità aziendali, i lavoratori in forza nell'unità medesima hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro in assemblee indette dalle Organizzazioni aderenti o facenti capo alle OO.SS. stipulanti, singolarmente o congiuntamente, su materie di interesse sindacale e del lavoro. Le riunioni si terranno presso l'unità aziendale interessata, in locale messo a disposizione dal datore di lavoro qualora disponibile con caratteristiche i idonietà; la convocazione deve essere comunicata alla direzione dell'impresa con almeno 2 (due) giorni di anticipo; le assemblee possono essere svolte anche in modalità telematica, su richiesta dei lavoratori, attraverso l'utilizzo di apposite "suite" telematiche messe a disposizione, anche dal datore di lavoro.

20. A ciascun lavoratore è inoltre riconosciuto il diritto a partecipare ad Assemblee sindacali, indette dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, durante l'orario di lavoro fino ad un massimo di 24 (ventiquattro) ore all'anno normalmente retribuite.

21. Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro dovrà essere concordato in sede aziendale, tenendo conto dell'esigenza di garantire in ogni caso la regolare funzionalità delle aziende. Devono altresì essere assicurate la sicurezza dei presenti, la salvaguardia degli impianti e delle attrezzature e l'eventuale servizio di vendita al pubblico.

22. Le riunioni possono riguardare la generalità dei lavoratori ovvero gruppi di essi; ad esse possono prendere parte dirigenti esterni dei sindacati stipulanti il CCNL indicati nella convocazione; Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le due ore e trenta minuti di durata.

Referendum

23. Nelle aziende, il datore di lavoro deve consentire lo svolgimento fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categorie, su materie inerenti all'attività sindacale.

24. I referendum sono indetti dalla RSA, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità aziendale e alla categoria particolarmente interessata.

25. Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum saranno stabilite nei contratti collettivi decentrati.

Articolo 7
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza - R.L.S.

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

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

Nelle aziende con più di 15 dipendenti, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno. Hanno diritto al voto tutti i dipendenti e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato purché la durata del medesimo consenta lo svolgimento del mandato. La durata dell'incarico è di 3 anni.
Il Rappresentante per la sicurezza ha il diritto di ricevere i necessari chiarimenti sui contenuti dei piani citati e di formulare le proprie proposte al riguardo.
I lavoratori hanno diritto ad essere informati in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento alle mansioni svolte, in occasione:

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

Le Parti, in armonia con quanto previsto dall'Accordo Interconfederale sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del 18 novembre 2015 e successive modifiche e integrazioni, concordano di favorire la diffusione della figura del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esterno alle Imprese (RLST) giacché soggetto altamente qualificato a interfacciarsi col RSPP e coi lavoratori; ai fini della nomina del RLST le imprese devono rivolgersi all'Ente Bilaterale E.BI.TE.N.. come da Accordo Interconfederale sopra citato.

Le Parti, in riferimento alla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e compatibilmente con la normativa vigente, prevedono la possibilità di applicare progetti sperimentali per la formazione specifica ex accordo art. 37, paragrafo 3 come da art. 12.6 del PCM atto 128-CSR del 07/07/16.

Articolo 8
Procedure e Sedi di composizione delle controversie

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame

e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 56 e 57 del presente C.C.N.L. - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

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

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

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

Conciliazione delle vertenze individuali in sede sindacale

Le vertenze individuali relative ai rapporti di lavoro subordinato, tra le aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto ed il relativo personale dipendente, potranno essere demandate, prima

di eventuale azione giudiziaria, all'esame di una Commissione di conciliazione in sede sindacale, in alternativa ad altri organismi di conciliazione.

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

Articolo 9
Sistema della bilateralità

Il sistema della bilateralità è un sistema ormai evoluto, tuttavia è un sistema formatosi per stratificazioni succedute nel tempo, che hanno portato a costituire in diversi momenti e contesti sia normativi che contrattuali, l'Ente bilaterale nazionale E.BI.TE.N. e gli E.BI.TE.N. regionali competenti per territorio, il fondo FORMAZIENDA dedicato alla formazione continua e il Fondo per l'assistenza sanitaria denominato F.AS.S..

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

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

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

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

Articolo 10
Ente bilaterale Nazionale del Terziario in sigla E.BI.TE.N.

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

a) promuovere la costituzione degli Enti bilaterali competenti per territorio (regionale/provinciale) e coordinarne l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

b) verificare la coerenza degli Statuti e dei regolamenti degli Enti bilaterali competenti per territorio, dando i relativi visti di congruità;

c) incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

d) promuovere, progettare e/o gestire, anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri Organismi orientati ai medesimi scopi;

e) attivare, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo e gestirne, direttamente o in convenzione, la realizzazione;

f) promuovere ed attivare le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;

g) ricevere dalle aziende e analizzare i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/1991;

h) esercitare le attività previste dagli organismi paritetici di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 e smi;

i) valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base delle future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno anche essere considerate iniziative che favoriscano la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il Fondo FORMAZIENDA;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- monitoraggio degli interventi contrattualmente previsti a sostegno della maternità;

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

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

- elaborare proposte da formulare agli Enti istituzionali aventi per oggetto l'adeguamento delle procedure e degli adempimenti connessi al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni, alle specificità del settore.

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

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

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

- promuovere e realizzare lo sviluppo di azioni formative e non inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;

- dare assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- trasmettere al Comitato di cui all'articolo 7 del D.Lgs. n. 81/2008 una relazione annuale sull'attività svolta;

- comunicare all'INAIL i nominativi delle imprese che hanno aderito al sistema degli Organismi paritetici e il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali;

- svolgere, sentite le parti sociali, in sinergia col Fondo FORMAZIENDA, ogni attività utile ai fini della certificazione delle competenze e della validazione degli apprendimenti previsti nella "legge Fornero" (art. 4, commi 58 e 68 della legge n. 92/2012) e meglio delineati nel D.Lgs. n. 13/2013. A tal proposito tra i vari

strumenti che l'E.BI.TE.N e il Fondo FORMAZIENDA hanno a disposizione per svolgere il nuovo ruolo di promotori della certificazione a cui sono stati chiamati, va annoverato il Libretto formativo. Istituito nell'ambito del percorso attuativo della legge Biagi con il decreto legislativo n. 276/2003, il Libretto formativo, il cui modello è stato approvato con decreto ministeriale del 12 ottobre 2005, è uno strumento pensato per registrare, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori nonché le competenze da essi comunque acquisite (con l'istruzione, la formazione, il lavoro, la vita quotidiana).

- svolgere ogni qualsiasi altro compito successivamente definito dagli accordi collettivi.

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

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

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

E.BI.TE.N. competenti per territorio

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

Finanziamento dell'E.BI.TE.N.

Il contributo dovuto dalle imprese e dai lavoratori dipendenti è stabilito nella misura dell'1% dell'ammontare della retribuzione lorda ed è così ripartito: 0,80% a carico del datore di lavoro e 0,20% a carico del lavoratore per 14 mensilità.
La quota per l'assistenza contrattuale necessaria per lo svolgimento delle relative attività è ricompresa nel contributo di cui al precedente comma.

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

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

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

- nel campo "codice sede", il codice della Sede INPS competente;

- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;

- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

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

- versamenti pubblici e privati destinati alle finalità previste dall'accordo;

- ogni altro versamento disposto dalle parti sociali per lo sviluppo degli interventi definiti di comune accordo fra le stesse;

- versamenti che la contrattualizzazione nazionale di categoria potrà prevedere come integrazione di quanto già previsto dall'accordo.

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

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

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

Articolo 11
Fondo di assistenza sanitaria - F.AS.S.

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

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

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

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

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

Con decorrenza dal mese successivo alla data del presente contratto, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'art. 45 (retribuzione). L'azienda che omette il versamento delle quote e dei contributi è responsabile verso i lavoratori delle perdite delle relative prestazioni sanitarie. La corresponsione di indennità sostitutiva non la esonera dell'obbligo di garantire al dipendente le prestazioni sanitarie.

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

Assistenza sanitaria integrativa a favore dei quadri

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

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

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

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

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

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 37,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione, di cui all'art. 45 (retribuzione) alternativa all'erogazione di cui al punto precedente l'azienda è tenuta ad assicurare ai dipendenti le medesime prestazioni sanitarie garantite dal F.AS.S., sulla base del relativo nomenclatore sottoscritto dalle parti sociali.

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

Dichiarazione a verbale

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

Dichiarazione a verbale

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

Articolo 12
Commissione Nazionale per la formazione professionale

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

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

Articolo 13
Previdenza complementare - Contribuzione

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

Articolo 14
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 T.F.R. 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 C.C.N.L. dei motivi dei programmati trasferimenti d'azienda, delle loro conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori interessati e delle eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

4. Entro tre mesi dalle conclusioni delle procedure l'impresa subentrante e le rispettive OO.SS. 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 C.C.N.L. 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.

CAPITOLO II
DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

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 C.C.N.L..

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 e Lavoro Agile (Smart Working)

Articolo 15
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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L., 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 C.C.N.L. 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 Assistenza Sanitaria e Previdenza Complementare e di cui agli articoli 11 e 13 del presente c.c.n.l..

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 e 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'art. 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 c.c.n.l.

Articolo 16
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 ha prestato servizio.

3. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 15.

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.

Articolo 17
Contratto a termine

1. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e ss.mm.ii.

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. 15.6.2015, n. 81 e ss.mm.ii. 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:

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

La suddetta "indennità di ripresa" decorre dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il ventisettesimo 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'art. 4 Elemento di Garanzia Retributiva.
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 CCNL.

4. Nelle situazioni di cui all'art. 23, comma 2, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2015, la fase di avvio e 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 C.C.N.L., 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 R.S.A. 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.

Articolo 18
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 e 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 e 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'art. 26. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento ne 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. 45 del presente accordo.

7. La retribuzione prevista per le ore supplementari di cui al punto che precede e 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 inabilita lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5.2.1992, 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 D.M. Sanità 5.2.1992;

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 5.2.1992, 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. 23 del presente accordo.

13. Il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno 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 R.S.A. ove esistente, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L., 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 ne 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 R.S.A., ove esistente, ovvero da un rappresentante della struttura territorialmente competente di una delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L..

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. 45 del presente C.C.N.L..

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 comma 14 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.

Articolo 19
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 C.C.N.L. 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'art. 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. 17.10.2005, 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'All. 2 al presente C.C.N.L..

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 meta, 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 C.C.N.L..

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 21.12.2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle R.S.A., 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 D.M. Lavoro del 28.2.2000.

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% 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'art. 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.

Articolo 20
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 R.S.A. ove esistente, o, in mancanza, alle strutture territoriali

delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. 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 e 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.

Articolo 21
Telelavoro e Lavoro Agile (Smart Working)

1. Telelavoro e lavoro agile sono modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato e può svolgersi anche con contratto part-time od a tempo determinato. Tali modalità non sono applicabili ai lavoratori occasionali od autonomi.

2. Il telelavoratore svolge la propria prestazione attraverso una forma di organizzazione del lavoro prevalentemente a distanza, resa possibile dall' utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda, senza che vi sia la necessità della presenza fisica continuativa all'interno dei locali aziendali

3. Il lavoratore agile svolge la propria prestazione con l'assenza di vincoli orari o spaziali e con un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali; la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa ed entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come da legge e dalla presente contrattazione collettiva.

4. La modalità di svolgimento della prestazione in telelavoro o lavoro agile ha carattere volontario e pertanto non può essere pretesa dal lavoratore o dall'azienda, salvo la sua espressa previsione all'atto dell'assunzione; il rifiuto da parte del lavoratore a svolgere la propria prestazione con le modalità di cui al presente articolo non costituisce motivo legittimo per l'interruzione del rapporto di lavoro.

5. L'accordo fra le parti deve risultare da atto scritto e comunicato con le modalità previste dalla normativa vigente.

6. Nell'atto scritto, di cui deve essere consegnata copia al lavoratore, devono essere indicati i dati delle parti, la tipologia di lavoro (tempo determinato o indeterminato), la sua durata, oltre a quanto compatibilmente previsto dall'articolo 15 del presente C.C.N.L..

7. Nel caso di accordo per il tempo indeterminato, ad ogni parte è consentito dare disdetta e chiedere il ritorno allo svolgimento stabile della prestazione nei locali aziendali con un preavviso di almeno 60 giorni (novanta se il lavoratore è disabile).

8. Nel caso di accordo per il tempo determinato, ad ogni parte è consentito dare disdetta, prima della scadenza del termine, in presenza di un giustificato motivo

9. L'accordo deve contenere la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore.

10. Nell'accordo devono essere illustrate le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, tenendo conto dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

11. Il telelavoro o il lavoro agile può essere concesso dal datore di lavoro ovvero richiesto dal lavoratore per tutte quelle mansioni che non richiedano il contatto con il pubblico/clientela ovvero attività di controllo sul lavoro di altri dipendenti o l'accesso a materiali e/o informazioni che per natura o per logistica non possono essere posti fuori dall'azienda stessa.

12. Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno gli stessi diritti legali e contrattuali previsti per il lavoratore impiegato presso i locali aziendali, di pari livello e mansione, ed è assoggettato al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'azienda.

13. Il telelavoratore ed il lavoratore agile hanno diritto ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono, in correlazione con la strumentazione aziendale, e sulle tecniche di questa specifica forma di organizzazione di lavoro.

14. Il datore di lavoro deve concedere le stesse opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per gli altri lavoratori dipendenti comparabili.

15. Il datore di lavoro, salvo diversi accordi, si fa carico della postazione del telelavoratore o del lavoratore agile relativamente ai collegamenti telematici necessari per effettuare la prestazione, l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione ed al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché della copertura assicurativa della stessa.

16. Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure appropriate, in particolare per quanto riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore o dal lavoratore agile per fini professionali.

17. Il datore di lavoro promuove l'adozione di *policy* aziendali basate sul concetto di *security by design*, che prevedono la gestione dei *data breach* e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani *di backup* e protezione *malware*.

18. Il datore di lavoro è inoltre tenuto ad informare prontamente il telelavoratore e il lavoratore agile in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati, a cui devono attenersi i lavoratori.

19. In ogni caso, il datore di lavoro è tenuto a farsi carico dei costi per la protezione (antivirus), la salvaguardia (backup), la perdita (crash) dei dati gestiti dal telelavoratore o dal lavoratore agile, nonché dei costi derivanti dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, indipendentemente dalla proprietà degli stessi.

20. Il datore di lavoro è tenuto a adottare tutte le misure opportune per prevenire l'isolamento del telelavoratore e del lavoratore agile, tutelarne la salute, la sicurezza, anche professionale, e la riservatezza, ai sensi della vigente normativa nazionale e comunitaria.

21. Il datore di lavoro deve informare il telelavoratore ed il lavoratore agile circa le prescrizioni di sicurezza ed igiene connesse con lo svolgimento del lavoro e con gli strumenti da utilizzare; il telelavoratore e il lavoratore agile sono tenuti a rilasciare dichiarazione di ricezione dell'informativa.

22. Le eventuali dotazioni strumentali necessarie allo svolgimento del lavoro con modalità di telelavoro o lavoro agile, salvo diverse intese, devono essere fornite al lavoratore dall'azienda e resteranno di proprietà aziendale.

23. Gli oneri derivanti dall'uso delle stesse, come ad esempio i consumi telefonici e/o elettrici, sono oggetto di specifici accordi scritti da raggiungersi al momento della instaurazione del telelavoro o del lavoro agile.

24. Il telelavoratore e al lavoratore agile hanno l'obbligo di aver cura degli strumenti di lavoro e di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di guasti o malfunzionamenti delle attrezzature fornitegli.

25. In caso di danneggiamento involontario o di guasto delle dotazioni strumentali, il lavoratore deve darne pronta comunicazione al datore di lavoro che può inviare presso il domicilio del lavoratore, dopo aver concordato un orario, un proprio tecnico ovvero un tecnico di una ditta specializzata per verificare il guasto e operare le necessarie riparazioni/sostituzioni. Il rifiuto senza giustificato motivo di far accedere il tecnico, ove non configuri comportamenti più gravi, comporta l'automatica estinzione del rapporto di telelavoro e il ripristino della normale attività presso la sede aziendale.

26. In caso di furto delle dotazioni strumentali, il telelavoratore o il lavoratore agile devono darne immediata comunicazione all'azienda, tramite l'invio telematico della copia della denuncia di furto presentata presso le autorità competenti. La denuncia e la relativa comunicazione devono essere effettuate entro il giorno stesso della scoperta del furto.

27. Le parti convengono di individuare le misure necessarie a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

28. Alla contrattazione di II Livello è demandata:

- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione del lavoro al telelavoratore e al lavoratore agile;
- ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione;
- l'adozione di misure idonee a prevenire l'isolamento del telelavoratore;
- l'adozione di misure idonee a permettere l'accesso alle informazioni dell'azienda;
- l'individuazione dell'eventuale fascia di reperibilità fisica o telematica;
- la disciplina relativa ad eventuali accessi presso il domicilio del telelavoratore o del lavoratore agile per il controllo ovvero la riparazione delle apparecchiature e degli strumenti dati in dotazione agli stessi.

29. In mancanza di contrattazione di II Livello valgono gli accordi tra l'azienda e il singolo lavoratore, che può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

30. In ogni caso, quanto necessario per regolamentare il rapporto di telelavoro e lavoro agile deve essere definito prima dell'inizio di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Articolo 22
Altre tipologie di lavoro

1. Le parti convengono sull'opportunità di procedere ad una ricognizione congiunta per verificare la necessità di integrare il presente C.C.N.L. 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 C.C.N.L..

Articolo 23
Percentuali di utilizzo

1. Le forme contrattuali a tempo determinato, con esclusione di quelle di cui all'art. 18, 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 e elevato all'unità superiore.

3. Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 22, comma 2 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81 e s.m.i., nonché per i lavoratori in mobilità ai sensi dell'art. 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.

Articolo 24
Orario di lavoro

Per i lavoratori ai quali si applica il presente C.C.N.L., 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 D.Lgs. 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 - art. 7 del Regolamento CE n. 561/06;

- i riposi intermedi - art. 5 del D.Lgs. n. 234/07;

- i riposi giornalieri e/o settimanali - art. 8 del Regolamento CE n. 561/06.

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lett. b) e i periodi di lavoro effettivo di cui alla lett. 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 60ª 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 lett. 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 D.Lgs. 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.

Banca Ore Formazione

1. Le Parti concordano di istituire la Banca Ore Formazione quale strumento per favorire la formazione professionale ai fini di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione dei lavoratori;

2. Nella Banca Ore Formazione confluiscono i permessi retribuiti (R.O.L.) ed i permessi retribuiti riconosciuti in sostituzione delle 4 (quattro) festività soppresse che non sono stati fruiti entro l'anno di maturazione e vi permangono per i 12 mesi successivi.

3. I permessi confluiti nella Banca Ore Formazione vengono tradotti in ore utilizzabili, entro il periodo di permanenza di cui al precedente comma, dal datore di lavoro per la formazione professionale durante il normale orario di lavoro;

4. Decorso tale termine, le ore di permesso non utilizzate della Banca Ore Formazione devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva.

5. Ogni lavoratore deve avere evidenza delle proprie ore di permesso non fruite e confluite nella Banca Ore Formazione attraverso apposita voce in busta paga;

6. La formazione da svolgere attraverso la Banca Ore Formazione non può essere quella derivante da obbligo di legge ma può riguardare quella prevista da obblighi contrattuali derivanti dal presente CCNL e deve prevedere un piano formativo specifico per ogni lavoratore;

7. Al termine del periodo formativo, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore certificazione professionale o attestato che confermi la regolare erogazione della formazione;

8. Le ore di permesso confluite in Banca Ore Formazione e non utilizzate, come previsto dal presente articolo, entro i 12 mesi successivi, devono essere pagate al lavoratore unitamente alla mensilità di paga immediatamente successiva con la quota oraria della normale retribuzione attualizzata.

9. Alla contrattazione di II Livello è demandata la possibilità di inserire nella Banca Ore Formazione ulteriori ore di permessi originate non da fonte legislativa.

Articolo 25
Riposo settimanale

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

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 comma 4 del successivo art. 27.

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 e considerato giorno di riposo settimanale il secondo giorno di riposo.

Articolo 26
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'art. 24, comma 1, primo capoverso, del presente C.C.N.L. 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 22.00 alle 06.00, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno e quello coincidente con l'orario del terzo turno.

3. È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 27 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. 24.

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

- ai sensi dell'art 5, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2013 e s.m.i.;

- 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 27
Festività

1. Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'art. 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 3.12.1969.

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 compensative in luogo delle festività nazionali e religiose nonché 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 D.P.R. 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 C.C.N.L., 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 28
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. È 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 29
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'art. 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 sempreché tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

Articolo 30
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 31
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 comma 1 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 comma 1 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 32
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'art. 57.

Articolo 33
Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

- 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;
- 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;

- 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 34
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 26.3.2001 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, comma 339, lett. a), L. 24.12.2012, 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 lett. a);

c) la fruizione dei permessi di cui al presente articolo e 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 lett. 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'art. 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'art. 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%.

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. 23.

Articolo 35
Permessi solidali

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 24 del D.Lgs. 14.9.2015, 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. 24;

- quota delle giornate di ferie nella propria disponibilità, purché eccedenti la misura minima di quattro settimane annue prevista dal D.Lgs. 8.4.2003, 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 e effettuata nel totale rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali di cui al gdpr 679/2016 e s.m.i.

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 36
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 37
Trattamento di malattia e 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 certificate 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 e 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 ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati ovvero, altri interventi operatori e malattie debitamente certificate egualmente gravi, i periodi di aspettativa e elevato a 8 mesi. Tali periodi di aspettativa potranno essere richiesti una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello

stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda, diversamente l'assenza sarà considerata ingiustificata.

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

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

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

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

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

Trattamento economico di malattia:

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

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

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

Articolo 38
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Preavviso di licenziamento:

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

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

Preavviso di dimissioni:

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

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

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

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

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

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 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.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicati per iscritto.

Articolo 39

Preavviso attivo

Il preavviso attivo indica un periodo caratterizzato da una condotta proattiva del datore di lavoro che, nell'ottica di contribuire al ricollocamento del lavoratore in uscita e in una prospettiva solidaristica del rapporto di lavoro, attiva il coinvolgimento delle Parti Sociali attraverso gli Enti Bilaterali.

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

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

procedura di attuazione di cui al presente articolo.

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

dati del lavoratore;

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

inquadramento e mansioni svolte dal lavoratore;

dati del datore di lavoro;

settore merceologico di riferimento del datore di lavoro;

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

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

Art. 39 bis
Outplacement - Rete Nazionale dei Lavori

1. La Rete Nazionale dei Lavori è il coordinamento degli Enti Bilaterali in materia di mercato e politiche attive del lavoro. Permette di svolgere funzioni specifiche già previste dalla normativa vigente e dalle finalità presenti negli Statuti degli Enti Bilaterali

2. La Rete Nazionale dei Lavori supporta, assegna e diffonde le attività e garantisce l'interazione, cooperazione e competizione virtuosa fra gli Enti Bilaterali avendo funzioni diverse e finalità trasversali.

3. La Rete Nazionale dei Lavori permette agli Enti e, conseguentemente, alle Associazioni dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro di essere presenti capillarmente sul territorio nazionale e di essere identificabili ed individuabili dai destinatari della Politiche Attive per il Lavoro e dalle Imprese

4. La Rete Nazionale dei Lavori si prefigge di:

- Fornire opportunità continue di nuova occupazione ai lavoratori in tempi brevi e sempre più aderente ai propri obiettivi professionali e personali con conseguente realizzazione dell'individuo;
- Fornire alle imprese medio/piccole, tramite Enti Bilaterali, un futuro servizio di Risorse Umane utile alla propria strategia d'impresa

5. La Rete Nazionale dei Lavori elabora i dati occupazionali provenienti dagli Enti aderenti (tipologia di contratto, durata, scadenza ecc) ed i curricula del personale interessato e non dalle attività di ricollocazione, oltre a recepire i dati provenienti dalle comunicazioni di preavviso attivo e delle persone che si rivolgono agli Enti per essere ricollocati.

6. La Rete Nazionale dei Lavori attraverso gli Enti partecipanti riceve i destinatari delle Polite Attive del Lavoro e svolge il servizio di assistenza alla ricollocazione; attraverso l'interscambio dei dati sarà possibile ricercare le opportunità di ricollocazione effettiva nei diversi Enti e l'Rete affida la ricollocazione all'Ente Bilaterale individuato come idoneo all'attività, sulla base di parametri di assegnazione certi ed individuabili.

Articolo 40
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 41
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 terzo grado ed agli affini entro il secondo 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'art. 2122 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.

Articolo 42
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, 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 13.5.1985, 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'unita 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 nove 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 13.5.1985, n. 190, così come integrato dalla legge 2.4.1986, n. 58

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 all'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 euro 67,00.= ed euro 51,00.= lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13ª mensilità e della 14ª 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.

Articolo 43
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.

CAPITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 44
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 45
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 46
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.

Livello	Importo €
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 47
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 48
Quattordicesima Mensilità o Premio di Risultato

1. L'impresa in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL (RSA/RST) può avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato, come previsto dalla contrattazione di II Livello;

2. Tale premio può essere negoziato in funzione dei parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che siano stati concordati e che possano essere misurati obiettivamente attraverso il confronto, almeno semestrale, fra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aventi diritto;

3. Il Premio di risultato consente di trasformare delle voci fisse salariali in una dinamica premiale di produttività e della qualità. È corrisposto di norma nell'anno successivo a quello di riferimento, salve eventuali anticipazioni, basate sugli andamenti tendenziali, che sono soggette a successivo conguaglio;

4. Tale premio è sostitutivo della quattordicesima mensilità; pertanto, nel caso in cui non sia stato sottoscritto il Premio di Risultato, la quattordicesima mensilità non potrà essere sostituita;

5. La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, deve essere erogata in unica soluzione entro il giorno 15 del Mese di Luglio e l'ammontare lordo sarà pari alla retribuzione lorda mensile in vigore nel mese di erogazione (Giugno);

6. La quattordicesima mensilità, nel caso in cui non sia stata sostituita dal premio di risultato, può essere erogata in rate mensili, unitamente alla retribuzione corrente, previo specifico accordo con le OO.SS. firmatarie del presente contratto (RSA/RST)

Articolo 49
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 a far data dalla stipula del presente C.C.N.L..

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.

Ticket restaurant (buono pasto)

1. Le aziende, riconoscono a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di euro 7,00.

2. Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'articolo 50 del presente C.C.N.L., 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 compensative 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.

Articolo 50
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 pie 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;

- 7,5 euro per assenze dalla sede superiori a 12 ore e fino a 18 ore;

- 10 euro per assenze dalla sede superiori a 18 ore e fino a 24:

Territorio estero:

- 7 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 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. 49.

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

Articolo 51
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 52
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 53
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. 45 saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Articolo 54
Trasferimento

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

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.

CAPITOLO IV
DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE

Articolo 55
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 56
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 40 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Articolo 57
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 15.7.1996, 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 comma 3, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'uffici 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 58
Trattamenti di miglior favore

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

Articolo 59
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 60
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'art. 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 11.8.1991, 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 61
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 e conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9.10.1990, 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 62
Permessi ex Lege 104/92

1. Al fine di contemperare le modalità di esercizio del diritto alle agevolazioni previste dall'art. 33, comma 3, della legge 5.2.1992, 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 R.S.A. modalità e tempi diversi per la presentazione delle istanze relative alla necessaria programmazione.

4. Le modalità ordinarie di fruizione dei permessi ex art. 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 R.S.A. 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 63
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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L.

Articolo 64
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'art. 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.

Articolo 65
Inscindibilità delle norme contrattuali

1. Le norme del presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L., tutte le restanti normative contenute nei precedenti Contratti Collettivi Nazionali sono abrogate.

Allegati
Allegato 1
Tabelle retributive

Livello	Minimo	Indennità di contingenza	Elemento distinti retribuzione (E.d.r.) per 13 mensilità	Indennità di funzione	Quota E.BI.TE.N. (0,80%)	Totale
Q1	1.575,04	529,75	10,33	67	17,46	2.199,58
Q2	1.575,17	529,75	10,33	51	17,33	2.183,58
A1	1.575,57	529,75	10,33	--	16,93	2.132,58
A2	1.480,79	527,49	10,33	--	16,15	2.034,76
B1	1.338,64	524,1	10,33	--	14,98	1.888,05
B2	1.275,45	522,46	10,33	--	14,47	1.822,71
B3	1.220,18	521,06	10,33	--	14,01	1.765,58
C1	1.196,48	520,75	10,33	--	13,82	1.741,38
C2	1.054,31	517,26	10,33	--	12,66	1.594,56
C3	983,23	515,67	10,33	--	12,07	1.521,30
C4	785,79	511,44	10,33	--	10,46	1.318,02

Allegato 2
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 al servizio.

Apprendistato professionalizzante per il conseguimento del profilo professionale di operaio specializzato di officina

Profilo formativo operaio specializzato 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.

Letto approvato e sottoscritto.

Roma, 05/02/24

SISTEMA TRASPORTI

SISTEMA IMPRESA

FESICA CONFSAL

CONFSAL

DATI per MANDATO

COGNOME: _____

NOME: _____

LUOGO DI NASCITA: _____DATA NASCITA_____

LOCALITA'RESIDENZA: _____CAP_____

INDIRIZZO DI RESIDENZA: _____CIVICO_____

DOMICILIO (solo se diverso da RESIDENZA)

LOCALITA': _____CAP_____

INDIRIZZO: _____CIVICO_____

CODICE FISCALE: _____

CITTADINANZA: _____

CELLULARE: _____

E-MAIL: _____

PROFESSIONE: _____

STATO CIVILE: _____ DAL ____/____/_____
(Coniugato/a – Separato/a Legalmente – Divorziato/a – Vedovo/a – Abbandonato/a)

PRATICA DA FARE: _____

DATA: _____

PRATICA DI REVERSIBILITA'

DATA MATRIMONIO ____/____/_____

DOMANDE DI PENSIONE/RICOSTITUZIONE: SE CONIUGATO SERVONO IL CODICE FISCALE DEL CONIUGE ED I SUOI REDDITI - **DOMANDE DI RATEI**: SE CONIUGATO SERVE CODICE FISCALE CONIUGE

C.F. CONIUGE: _____

NOTE:

FIRMA _____