



FILT - CGIL



FIT - CISL



UILTRASPORTI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

23 GIUGNO 2010

che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

23 GIUGNO 2010

che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

Decorrenza: 1 gennaio 2010

Scadenza: 31 dicembre 2012

INDICE GENERALE

CCNL 23 GIUGNO 2010	<i>Pag.</i>	1
Verbale di accordo	"	4
Premessa	"	5
Capitolo I – Disposizioni generali	"	6
Art. 1 - Sfera di applicazione	"	6
Art. 2 - Relazioni industriali.....	"	6
Art. 2 bis – Sicurezza sul lavoro	"	9
Art. 3 - Assunzione	"	9
Art. 4 - Periodo di prova	"	10
Art. 5 - Classificazione del personale	"	11
Art. 6 - Mutamento di mansioni.....	"	13
Art. 7 - Cumulo di mansioni	"	14
Art. 8 - Orario di lavoro	"	14
Art. 9 - Riposo settimanale	"	15
Art. 10 - Giorni festivi.....	"	15
Art. 11 - Festività soppresse.....	"	16
Art. 12 - Retribuzione	"	17
Art. 13 - Indennità di cassa.....	"	17
Art. 14 - Lavoro notturno - lavoro domenicale con riposo- compensativo - lavoro nelle festività nazionali e in- frasettimanali	"	18
Art. 15 - Lavoro straordinario e banca ore.....	"	18
Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità.....	"	20
Art. 17 - Tredicesima mensilità.....	"	21
Art. 18 - Quattordicesima mensilità	"	21
Art. 19 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale.....	"	22
Art. 20 - Diritto allo studio lavoratori studenti.....	"	22
Art. 21 - Ferie	"	23
Art. 22 - Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo	"	24
Art. 23 - Tutela della maternità	"	30
Art. 24 - Volontariato	"	31

Art. 25 - Tutela delle persone diversamente abili	Pag. 32
Art. 26 - Servizio militare	" 33
Art. 27 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti	" 33
Art. 28 - Responsabilità dell'istruttore di guida	" 36
Art. 29 - Ritiro patente	" 36
Art. 30 - Manutenzione veicoli	" 37
Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	" 37
Art. 32 - Cessazione del rapporto di lavoro, liquidazione competenze e T.F.R.	" 38
Art. 33 - Indennità in caso di morte	" 39
Art. 34 - Previdenza complementare	" 39
Art. 35 - Secondo livello di contrattazione	" 40
Art. 36 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.....	" 41
Art. 37 - Sostituzione degli usi.....	" 42
Art. 38 - Diritti sindacali	" 42
Art. 39 - Formazione continua	" 43
 Capitolo II – Mercato del lavoro.....	 " 44
 Art. 40 - Contratto a tempo determinato	 " 45
Art. 41 - Lavoro a tempo parziale	" 47
Art. 42 - Contratto di inserimento/reinserimento	" 52
Art. 43 - Apprendistato professionalizzante.....	" 55
Art. 44 - Lavoro somministrato	" 60
 Capitolo III – Disposizioni finali.....	 " 62
 Art. 45 - Decorrenza e durata	 " 62
Art. 46 - Minimi tabellari.....	" 62
Una tantum.....	" 63
 Protocollo sulla formazione continua.....	 " 63

VERBALE DI ACCORDO

In applicazione dell'accordo 23 giugno 2010, addì 1 giugno 2011 in Roma

tra

l'Unione Nazionale Autoscuole Studi Consulenza Automobilistica (UNASCA), rappresentata dal Segretario Nazionale Autoscuole Mario Forneris e dal Segretario Nazionale Studi Ottorino Pignoloni

assistita dalla *Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica (CONFETRA)*, rappresentata dal dr. Fabio Marrocco

e

la *Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL)*, rappresentata da franco Nasso Segretario Generale, Tatiana Fazi Segretaria Nazionale, Santo Di Santo del Dipartimento Nazionale

la *Federazione Italiana Trasporti (FIT-CISL)*, rappresentata da Giovanni Luciano Segretario Generale, Pasquale Paniccia Segretario Nazionale Responsabile, Marino Masucci Coordinatore Nazionale Responsabile, dai Coordinatori Nazionali Angelo Curcio, Rosario Fuoco, Arnaldo Neri, Ugo Milone, Maurizio Diamanti

l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti (UILTRASPORTI), rappresentata da Giuseppe Caronia Segretario Generale, Ubaldo Conti e Claudio Tarlizzi Segretari Nazionali, dal Dipartimento Nazionale Sergio Marabù, Paolo Collini, Giuseppe Filippone, Giuliano Galluccio, Paolo Modi, Marco Verzari

è stato approvato il nuovo testo unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere una occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel mercato delle autoscuole e degli studi di consulenza automobilistica, a qualificare le scelte necessarie sul piano produttivo ed operativo dei servizi e, su quello finanziario delle imprese, per una migliore efficienza delle aziende, nella tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore.

Ciò rende attuale una visione del settore delle autoscuole e degli studi di consulenza automobilistica, nonché di scuola nautica e di agenzia nautica, più conformi alla necessità loro piena attuazione della Legge 264/91, dell'art. 123 del Codice della Strada e delle sue modifiche, nonché dei decreti in esso previsti e di conformità alle direttive UE, altresì salvaguardando l'importante ruolo svolto dalle autoscuole e scuole nautiche relativamente alla formazione dei conducenti.

Le parti quindi convengono sulla opportunità che l'attività delle autoscuole e degli studi di consulenza automobilistica trovi una migliore efficienza anche attraverso una revisione del regime giuridico del veicolo e dei conducenti, in conformità a quanto già attuato nei paesi della CEE. Ciò anche al fine di migliorare il compito sociale delle aziende del settore finalizzato ad una maggiore educazione stradale con l'insegnamento delle norme di condotta sulle strade a tutti i suoi utenti, per una formazione continua dei conducenti, soprattutto quelli professionali, per l'ottenimento di una mobilità sostenibile, efficiente e sicura.

A tal fine le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue.

CAPITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Sfera di applicazione

1. Il presente CCNL disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente delle aziende esercenti l'attività di autoscuola, di scuola nautica e di studio di consulenza automobilistica e nautica.

Art. 2 - Relazioni industriali

Livello nazionale

L'Unasca e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL si incontreranno a livello nazionale nel 1° quadrimestre di ciascun anno, ovvero a richiesta di una delle parti contraenti, per esaminare:

- a) i temi legislativi nazionali e comunitari relativi sia all'attività delle imprese del settore, sia alla materia del lavoro;
- b) gli aspetti della sicurezza e della educazione della circolazione delle persone e delle merci, con particolare riferimento alle tecnologie di salvaguardia dell'ambiente;
- c) i processi di formazione professionale e le modalità di utilizzo delle opportunità offerte dall'Ente bilaterale previsto dall'accordo interconfederale del 18 giugno 1990;
- d) l'attuazione della raccomandazione CEE del 13.12.1984 n.635 nonché di ogni normativa tesa a garantire un'effettiva parità uomo-donna, superando ogni discriminazione sia per quanto concerne l'accesso al lavoro che gli avanzamenti professionali;
- e) eventuali progetti in materia di fondi di previdenza integrativa che possono interessare il settore;
- f) i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa la tenuta e lo sviluppo dell'occupazione, le condizioni di impiego e di lavoro, il tutto articolato oltre che su base territoriale anche per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e l'arricchimento delle professionalità dei lavoratori già esistenti.

Ambito territoriale e aziendale

Nei principali territori, dove siano presenti un consistente numero di autoscuole e studi automobilistici, con la stessa scadenza prevista per il livello nazionale, su richiesta di una delle parti, potranno svolgersi analoghe riunioni aventi per oggetto le stesse materie di cui al livello nazionale con esclusivo riferimento alla realtà locale.

Resta inteso che, al fine di favorire le relazioni industriali del settore e un loro corretto sviluppo, le aziende con più di 25 dipendenti forniranno ogni anno in appositi incontri, per un esame congiunto, informazioni alle strutture sindacali territoriali con l'intervento delle RSU sull'andamento dell'attività aziendale, sugli aspetti di tenuta e ampliamento occupazionale e sulla professionalità dei lavoratori.

Costituzione dell'Osservatorio Nazionale

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio Nazionale permanente allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

L'Osservatorio è composto in misura paritetica da 3 rappresentanti dei datori di lavoro e da 3 rappresentanti delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.

L'Osservatorio ha il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva delle autoscuole e degli studi di consulenza automobilistica al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

In particolare saranno oggetto di studio e anche di ricerche specifiche le seguenti materie:

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione alle implicazioni derivanti dall'evoluzione legislativa in materia di immatricolazioni e trasferimenti di proprietà dei veicoli e ai contratti di formazione e lavoro e ai loro risultati; l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n.903/77 e

n.125/91 e loro successive modificazioni; l'applicazione nel settore dell'apprendistato professionalizzante;

- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza con riferimento al decreto legislativo n. 81/2008 (T.U. sulla sicurezza sul lavoro).
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSU e OO.SS. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare la disciplina contrattuale;
- lo studio di nuove possibili forme organizzative del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

L'Osservatorio definisce i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo e potrà avvalersi di collaborazioni per particolari programmi di ricerca previa decisioni assunte tra le parti.

Per questi compiti l'Unasca si farà carico delle spese necessarie a garantire la funzionalità dell'Osservatorio medesimo.

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio nazionale, le parti si confronteranno per valutare la possibilità di costituzione di Osservatori regionali e/o territoriali, con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio nazionale.

L'Osservatorio ha sede presso l'associazione imprenditoriale che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti che costituiscono l'Osservatorio.

Costituzione dell'Ente bilaterale

Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali per la categoria attraverso una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Ente Bilaterale Nazionale per il settore delle autoscuole, delle scuole nautiche, degli studi di consuetudine automobilistica e nautica.

Gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'Ente Bilaterale, Nazionale saranno definiti dalle parti entro il 30 giugno 2011.

Le attività dell'Ente saranno finanziate da un contributo a carico delle aziende, avente decorrenza dall'1.1.2012, pari a 1 euro mensile per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova.

Le imprese che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale devono versare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR-Elemento aggiuntivo della retribuzione) pari a 1 euro mensile per 12 mensilità.

RSU

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle RSU. Il numero massimo dei componenti le RSU è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 121 dipendenti
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 121 dipendenti.

In ambito territoriale si potranno costituire RSU raggruppando le diverse realtà produttive presenti secondo i parametri suddetti.

Art. 2 bis – Sicurezza sul lavoro

1. In conformità a quanto previsto dalla legislazione in tema di sicurezza sul lavoro, le parti convengono sulla necessità di procedere periodicamente ad una verifica congiunta al fine di monitorare la situazione afferente la tutela della salute e della sicurezza del lavoro, nonché la nomina dei rappresentanti per la sicurezza di cui agli artt. 47 e ss. del decreto legislativo n.81/2008.

2. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata, oltre che dalle norme di cui al precedente comma, dall'accordo interconfederale Confetra e CGIL, CISL e UIL del 24 luglio 1996.

Art. 3 - Assunzione

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

- 1) la data di assunzione;

- 2) il livello di inquadramento a cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.
- 5) il numero di matricola.

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equivalente;
- 2) il libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino se in possesso del lavoratore;
- 3) il tesserino di codice fiscale;
- 4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge, in particolare per quanto riguarda istruttori ed insegnanti di autoscuole e scuole nautiche, ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda;
- 5) certificato o diploma degli studi compiuti, oppure diploma dei corsi di addestramento frequentati.

3. Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, il suo domicilio e le eventuali successive variazioni.

4. Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica.

5. E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Art. 4 - Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 5 mesi per i quadri;
- 2 mesi per gli impiegati del 5° livello, nonché per il personale da adibire all'attività di insegnante o di istruttore di guida o di nautica;
- 1 mese per gli impiegati del 4°, 3° e 2° livello;
- 10 giorni lavorativi per i lavoratori del 1° livello.

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

3. 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.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere esercitato da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

5. Qualora la risoluzione avvenga durante il periodo di prova al lavoratore 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.

6. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio ad ogni altro effetto contrattuale.

7. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda.

Art. 5 - Classificazione del personale

1. Ai dipendenti classificati come quadri spetta un'indennità di funzione pari a euro 25,82 mensili lorde per quattordici mensilità.

Quadri

Appartengono a questo livello i quadri di cui alla legge 190/85 che esplicano funzioni direttive con ampia discrezionalità, autonomia di poteri e facoltà decisionali nell'ambito degli obiettivi fissati dalla proprietà aziendale, in possesso di approfondite conoscenze tecno-specialistiche integrate da notevole esperienza.

Profili esplicativi:

- Responsabile di Centro di Istruzione Automobilistica in possesso delle prescritte abilitazioni di cui al D.M. 17.5.1995 n. 317
- Responsabile di unità operativa
- Responsabile dei servizi amministrativi e contabili.

5° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati, sia tecnici che amministrativi, che nell'ambito delle direttive aziendali svolgono funzioni di concetto richiedenti notevole esperienza maturata nell'ambito aziendale o conoscenze equivalenti, con piena responsabilità del proprio settore e con autonomia gestionale e decisionale, anche nei rapporti con la clientela.

Profili esemplificativi:

- Responsabile di Centro di Istruzione Automobilistica in possesso delle prescritte abilitazioni di cui al D.M. 17.5.1995, n. 317
- Responsabile di sistemi informatici, gestione programmi
- Responsabile didattivo in possesso dei requisiti di cui all'art. 123 del Codice della Strada
- Insegnante-Istruttore di autoscuola per conducenti professionali
- Capo ufficio contabilità
- Capo ufficio gestione pratiche automobilistiche.

4° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che svolgono funzioni di concetto tecnico-amministrative, con conoscenze derivanti da preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica e con autonomia di iniziativa nei limiti di direttive aziendali prestabilite.

Profili esemplificativi:

- Insegnanti di autoscuola o di scuola nautica
- Impiegato di concetto responsabile per l'istruzione delle pratiche di settore: trasporto merci - contabilità - M.C.T.C. - P.R.A. - internazionali - patenti - C.A.P. - A.D.R. - attestati professionali
- Responsabile C.E.D..

3° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive richiedenti conoscenze teorico pratiche, acquisibili mediante addestramento professionale e esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi operativi prestabiliti.

Profili esemplificativi:

- Responsabile di segreteria
- Istruttore di guida o nautica
- Impiegato addetto all'espletamento delle formalità di trasporto merci

- Impiegato addetto alla contabilità, e/o addetto ai sistemi informatici.

2° livello

Appartengono a questo livello gli impiegati che esplicano mansioni esecutive.

Profili esemplificativi:

- Impiegato d'ordine
- Addetto di segreteria
- Archivista
- Protocollista
- Scedarista
- Dattilografo
- Codificatore
- Centralinista
- Addetto alle operazioni ausiliarie all'istruzione di pratiche auto, natanti e patenti auto e/o nautiche, anche con funzioni di ricevimento clientela
- Operatore informatico.

1° livello

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono mansioni per le quali si chiede il possesso di semplici capacità pratiche.

Profili esemplificativi:

- Fattorino
- Addetto alle pulizie
- Usciere.

Art. 6 - Mutamento di mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due

livelli, composte dai minimi tabellari e dalla indennità di contingenza dei due livelli.

3. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni dei livelli Quadri e 5° e di due mesi nel disimpegno di mansioni degli altri livelli, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, gravidanza, aspettativa, eccetera, nel qual caso spetterà al lavoratore, per il periodo della sostituzione, lo stipendio e la contingenza del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Art. 7 - Cumulo di mansioni

1. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.

2. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.

3. Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

Art. 8 - Orario di lavoro

1. La durata dell'orario normale del lavoro effettivo è di 39 ore settimanali, con un massimo di 8 ore giornaliere, e potrà essere ripartito su 5 o 6 giorni a seconda della natura dell'attività dell'azienda e delle mansioni del lavoratore. Ai lavoratori il cui orario normale è ripartito su 5 giorni si applica il divisore mensile di un ventiduesimo; ai lavoratori il cui orario normale di lavoro è ripartito su 6 giorni si applica il divisore mensile di un ventiseiesimo.

2. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro (comprensiva dell'orario normale contrattuale e dell'orario straordinario), ferma restando la durata media di 48 ore ai sensi del decreto legislativo n.66/2003, non può superare le 57 ore settimanali.

3. La prestazione di lavoro giornaliera sarà compresa in un nastro lavorativo di durata non superiore alle 12 ore giornaliere per la generalità dei dipendenti, che potrà essere superato per gli istruttori di guida.

4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

5. Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di intervallo non retribuita per la consumazione del pasto.

6. Gli impiegati addetti ai videoterminali non potranno essere adibiti all'uso dei medesimi per più di cinque ore giornaliere. In conformità all'art. 175 del decreto legislativo n. 81/2008, il lavoratore addetto ai videoterminali, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive per tutta la settimana lavorativa, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività. La durata di tali interruzioni dovrà essere pari a venti minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale.

Art. 9 - Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

Art. 10 - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:
- a) la domenica
 - b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1° gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio) DPR 28.12.85 N. 792;
 - 3) Lunedì dopo Pasqua (mobile);

- 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) S. Natale (25 dicembre);
- 11) S. Stefano (26 dicembre);
- 12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno S. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono).

2. Fermo restando il minimo di 12 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra.

3. Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta ad alcun effetto che il sabato venga considerato giornata festiva.

4. Per le festività di cui al punto b) cadenti di sabato o di domenica o in altre festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata ai sensi del comma 1 del successivo art.12.

Art. 11 - Festività soppresse

1. Quattro gruppi di otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/77, verranno fruiti dal lavoratore in ragione d'anno (1° gennaio-31 dicembre).

2. Potranno essere stabilite diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

3. I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di gennaio successivo.

4. Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 12 - Retribuzione

1. La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
- 2) aumenti periodici di anzianità maturati ai sensi dell'art. 16;
- 3) eventuali aumenti di merito o superminimi;
- 4) indennità di contingenza;
- 5) indennità di funzione per i quadri.

2. Non fanno parte della retribuzione, i rimborsi spese e le indennità di cui agli artt. 13 e 31 e qualunque altra indennità avente carattere risarcitorio.

3. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22, per i lavoratori il cui orario normale è ripartito su 5 giorni, o per 26, in caso di lavoratori il cui orario normale di lavoro è ripartito su 6 giorni. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 170.

4. Gli importi mensili dell'ex indennità di contingenza sono i seguenti

Livelli	euro
Quadri	452,81
5°	445,84
4°	442,41
3°	439,83
2°	439,83
1°	437,56

Art. 13 - Indennità di cassa

1. Ai lavoratori che hanno normalmente maneggio di denaro verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 5 % del minimo tabellare mensile.

2. Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato

per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

3. Tale indennità non concorre al computo del T.F.R., nonché della tredicesima e quattordicesima mensilità e degli altri istituti contrattuali.

Art. 14 - Lavoro notturno - lavoro domenicale con riposo compensativo - lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali.

2. E' considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22 alle 6.

3. E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternativi.

4. E' considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

5. Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art. 12:

Lavoro notturno: maggiorazione del 20%

Lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) diurno: maggiorazione 20%

b) notturno: maggiorazione 50%

Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale): maggiorazione 50%.

Art 15 - Lavoro straordinario e banca ore

1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale.

2. Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra dette, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi d'impedimento.

3. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre il limite settimanale previsto dall'art. 8, comma 1.

4. E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica. E' altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art. 10.

5. E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22 alle ore 6.

6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 12:

lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%

lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 55%

lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 55%

lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 80%.

7. Le suddette percentuali, come per quelle dell'art. 14, non sono cumulabili, intendendo che la maggiore assorbe la minore.

8. La differenza tra le ore di lavoro totale effettivo e l'orario contrattuale definito più l'eventuale lavoro straordinario, in ragione di 20 ore mensili, può essere recuperata con riposi compensativi nell'arco di 6 mesi. La decisione del pagamento o del recupero deve avvenire, tenendo conto delle esigenze aziendali e di quelle del lavoratore, entro il mese ed il pagamento deve essere eseguito entro il mese successivo.

9. Nelle aziende con orario settimanale distribuito su 5 giorni lavorativi, il lavoro prestato nella giornata del sabato sarà considerato straordinario feriale diurno con la maggiorazione del 40%.

10. Le ore straordinarie effettuabili annualmente non possono superare le 230 ore annue pro-capite.

11. Per le ore straordinarie che superino le 230 fino al raggiungimento delle 300 ore annue, il lavoratore, potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di permessi compensativi.

12. Le ore accantonate saranno richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi anche a gruppi di 4 o 8 ore.

13. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata e al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla

funzione, deve essere reso possibile compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

14. Le ore non godute come permessi compensativi dovranno essere retribuite alla fine di ogni anno.

15. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario verranno comunque pagate con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione lavorativa.

Art. 16 - Aumenti periodici di anzianità

1. Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

2. L'importo degli scatti è il seguente:

	EURO
Quadri	23,76
5°	18,59
4°	16,01
3°	14,98
2°	14,46
1°	12,39

3. Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti dai precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

4. Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

5. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini della individuazione del numero di scatti, o frazioni di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

6. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

Art. 17 - Tredicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di dicembre, determinata in base alle voci previste dall'art. 12. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

3. La 13a mensilità va computata agli effetti del T.F.R. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 18 - Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dall'art. 12.

2. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno

calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

3. La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 19 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. Le aziende concederanno i permessi richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitore, coniuge, figli, fratelli ed altri familiari conviventi con il lavoratore) e saranno tenute (sempreché il lutto familiare non intervenga in periodo di ferie, malattia o infortunio del lavoratore) a retribuirli per il minimo di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 giorni nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori dalla provincia in cui abita.

4. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 20 - Diritto allo studio lavoratori studenti

1. I lavoratori studenti compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per il solo giorno d'esame con presentazione delle relative certificazioni. Tali permessi non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti per la preparazione degli esami.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Art. 21 - Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1° gennaio-31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 o a 26 giorni lavorativi, a seconda che l'orario di lavoro sia ripartito su 5 o 6 giorni lavorativi, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

2. La determinazione dei periodi di cui sopra ha tenuto conto dell'adozione della settimana corta e pertanto la giornata del sabato non potrà essere considerata come ferie.

3. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

4. Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore nel caso che le ferie siano interamente usufruite e al secondo decimale superiore nel caso di pagamento per cessazione di rapporto. Il periodo di prova va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

5. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse od alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

6. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

7. L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

8. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 15 giorni che mediante accordo fra le parti potranno essere divise in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.

9. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

10. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il

lavoratore avrà diritto al rimborso delle spese (comprovate documentariamente) derivategli dall'interruzione o dallo spostamento.

11. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolvere agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato di infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

12. Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

Art. 22 - Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo

A) Malattia

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.

2. L'assenza dal lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento.

3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del rilascio.

4. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio coincidesse con una domenica o una festività il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.

5. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

6. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.

7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

1) per 8 mesi se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

2) per 12 mesi se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per T.B.C., occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma e di 30 mesi per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 mesi o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

10. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del T.F.R.

B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative

1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (DPR 30 giugno 1965, n. 1124, DPR 27 aprile 1955 n. 547).

3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica Sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A comma 3°, 4°, 5° e 6° del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.

5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di computo previsti dai commi 8 e 9 della lettera A del presente articolo.

7. Il personale impiegatizio che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dall'ufficio e non è obbligatoriamente assicurato all'INAIL deve essere altrimenti assicurato, a spese dell'azienda, con i seguenti massimali:

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale
- per il caso di invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

8. Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni del 5° e 6° comma qui sopra riportati.

C) Malattie Professionali

1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (DPR 30 giugno 1965, n. 1124).

D) Malattia ed infortunio sul lavoro

Disposizioni normative comuni

1. Per quanto riguarda il computo delle assenze si richiama l'art. 5 della legge 300/1970, nonché la Legge 638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:

- dalle 10 alle ore 12;
- della ore 17 alle ore 19;

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti autorità.

3. Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

4. Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giustificato impedimento, a darne preventiva comunicazione all'azienda.

5. Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente 4° comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.

6. Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

7. Per l'assistenza di malattia ed infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

Disposizioni economiche comuni

1. Ai lavoratori non in prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8 lettera A del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

2. Il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS e dall'INAIL ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.

3. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile aumentata figurativamente dall'incidenza contributiva a carico del dipendente.

4. La parte di indennità afferente compensi retributivi supplementari alla normale retribuzione mensile (lavoro straordinario, festività cadenti di sabato e/o domenica, ecc.) che in forza delle normative in vigore rientrano nella base di calcolo, resterà al lavoratore in aggiunta al trattamento stesso.

5. La parte di indennità afferente i ratei di 13a e 14a mensilità, e ove trattasi di indennità INAIL anche quella afferente le ferie, sarà trattenuta dall'azienda all'atto del loro pagamento e/o fruizione.

6. Resta inteso che qualora la parte d'indennità dovuta dall'INPS o dall'INAIL utilizzata per determinare le quote d'integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo né a pagamenti né a ritenute.

7. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS e/o per l'INAIL.

8. In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assicuratore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

E) Tossicodipendenza

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

5. 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. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

6. 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.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 10 ottobre 1990, n.309, e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme

si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

F) Etilismo

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle ASL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

4. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 23 - Tutela della maternità

1. Ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con il D.LGVO n.151/2001 sulla tutela delle lavoratrici madri, l'azienda deve comunque in tale evenienza:

a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art. 20 del sud-

detto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 22, di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza.

2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art. 21 del T.U. ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 5 della medesima legge.

3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).

4. Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 22 del presente CCNL quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

5. L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

6. Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'art. 32 del T.U. sulla maternità deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

Art. 24 - Volontariato

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991 n. 266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

2. A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

Art. 25 - Tutela delle persone diversamente abili

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

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

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

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art.7 della citata legge n.1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9.12.1977 n.903.

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

6. La persona diversamente abile maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 26 - Servizio militare

1. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme di legge al momento in vigore ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

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

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

Art. 27 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti

Diritti e doveri del lavoratore

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

Provvedimenti disciplinari

2. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

3. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

4. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro, lievi mancanze.

2) Il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

- del lavoratore che arrechi danno per incuria al veicolo affidatogli o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;

- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;

- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda.

3) Il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa.

5. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

6. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

7. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli precedentemente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

8. Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa

con facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

9. La sanzione disciplinare dovrà essere comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

10. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia 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 e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

11. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

12. Se l'impresa 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 2 anni dalla loro applicazione.

Licenziamenti

14. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalla legge 15 luglio 1966, n. 604 e 20 maggio 1970, n. 300, dalla legge 11/5/90, n. 108 e, per le imprese artigiane, dagli Accordi Interconfederali in materia.

15. Il licenziamento è altresì previsto nell'ipotesi di cui all'art. 8 del DM 317 del 17 maggio 1995 e all'art. 123 del Codice della Strada.

16. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modifiche.

17. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.

18. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 maggio 2001, n.151.

Art. 28 - Responsabilità dell'istruttore di guida

1. L'istruttore è responsabile del veicolo affidatogli rispondendo degli eventuali danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

2. L'istruttore è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

3. Quando azienda e lavoratore siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo, compreso quello dell'assistenza legale, è a carico dell'azienda.

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

5. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo l'istruttore deve prendere tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo.

Art. 29 - Ritiro patente

1. L'istruttore 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 sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'istruttore durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

2. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'istruttore non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'istruttore verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 34, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 30 - Manutenzione veicoli

1. L'istruttore deve curare la piccola manutenzione dei veicoli affidatigli per conservare gli stessi in buono stato di funzionamento. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

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

Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

- 1) mesi quattro per i quadri;
- 2) mesi tre per gli insegnanti-istruttori, gli insegnanti e gli istruttori;
- 3) mesi due per tutti gli altri lavoratori.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese.

Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

2. 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.

3. 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 prestato.

4. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavvi-

so, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore. Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 32 - Cessazione del rapporto di lavoro, liquidazione competenze e T.F.R.

1. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro (artt. 6 e 12 Legge 10.1.1935 n. 112) l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

2. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per istaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

3. L'Azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.

4. Entro 10 giorni dalla data di cessazione del rapporto, se intervenuta non oltre il giorno 14 del mese, e se posteriore, entro il giorno 10 del mese successivo, l'Azienda corrisponderà al lavoratore, le competenze di fine rapporto.

5. Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto l'Azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

6. L'Azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore entro i termini di cui sopra un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

7. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

8. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- contingenza;
- 13° e 14° mensilità;
- indennità di funzione per i quadri.
- qualsiasi importo erogato in maniera fissa e continuativa.

Art. 33 - Indennità in caso di morte

Nel caso di morte del lavoratore le indennità indicate agli artt. 31 e 32 saranno corrisposte secondo le disposizioni previste dall'art. 2122 C.C., così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19/1/72 della Corte Costituzionale.

Art. 34 - Previdenza complementare

1. Le parti confermano che il fondo pensione PREVILOG (*Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica*) di cui all'accordo istitutivo del 21.2.2007 rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

Il contributo a carico dell'azienda e del lavoratore da destinare a tale Fondo è pari per entrambi all'1% della retribuzione di cui all'art. 16 del presente CCNL. Resta comunque salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore.

2. Ai sensi del DLGVO n. 252/2005 l'obbligo contributivo a carico delle aziende scatta solamente se il lavoratore decide di versare a PREVILOG, oltre al TFR, anche il contributo aggiuntivo a proprio carico. Nessun contributo è dovuto dall'azienda nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma pensionistica diversa da PREVILOG.

Art. 35 - Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL.

2. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.

3. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla legge n.135/97.

4. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate 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, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

5. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali; le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie. In presenza di erogazioni a titolo di salario di produttività concordata a livello territoriale, per la vigenza del presente CCNL non potranno essere presentate piattaforme aziendali per lo stesso titolo. La contrattazione aziendale di secondo livello, dove realizzata, sostituirà la contrattazione territoriale. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio. Laddove a livello territoriale non fosse avviata la contrattazione di secondo livello - che si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale - dopo 30 giorni dalla presentazione della piattaforma o non fosse

definito l'accordo dopo 90 giorni dalla presentazione della medesima, ai lavoratori interessati le aziende corrisponderanno, a titolo di salario di produttività, un'erogazione corrispondente al 3% dei minimi tabellari in atto.

6. La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

7. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

8. Per gli eventuali premi e indennità aziendali comunque denominati, non previsti dal CCNL, espressi in tutto o in parte in percentuale, le percentuali stesse dovranno essere ricalcolate in relazione alle variazioni apportate ai minimi tabellari cosicché la misura in cifra non risulti variata.

Art. 36 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

1. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

2. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 37 - Sostituzione degli usi

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Art. 38 - Diritti sindacali

Fermo restando le disposizioni di legge in materia di diritti sindacali, per le imprese con meno di 15 dipendenti si conviene quanto segue:

1. Nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concessi a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dall'orario di lavoro per le quali le imprese forniranno l'uso dei locali, compatibilmente con le disponibilità aziendali.

2. Presso le predette unità produttive è eletto un delegato d'impresa in rappresentanza dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro.

3. Compito fondamentale del delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

4. Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta al delegato d'impresa:

1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

2) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative;

3) esaminare con il datore di lavoro anche preventivamente e al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni aziendali, la programmazione delle ferie disposta dall'Azienda tenuto conto dei desideri espressi dai lavoratori, la distribuzione del normale orario di lavoro.

Contributi sindacali

1. Le aziende provvederanno a trattenere sulla retribuzione dei lavoratori che ne facciano richiesta, mediante delega scritta, l'importo dei contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale dal lavoratore stesso indicata.

2. La delega datata e sottoscritta dal lavoratore dovrà indicare il mese di decorrenza e l'importo della trattenuta che non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare più la ex indennità di contingenza.

3. Anche la revoca della delega dovrà essere redatta per iscritto ed indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

4. I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dalle aziende all'organizzazione indicata dal lavoratore, con le modalità precisate nella delega.

Art. 39 – Formazione continua

1. Le parti individuano in FORTE (*Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua del terziario*) il fondo di riferimento per le imprese del settore per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

2. Le parti ribadiscono l'efficacia del Protocollo sulla formazione continua dalle stesse siglato il 28 luglio 2009, che viene allegato al presente CCNL.

CAPITOLO II – MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Le parti, prendono atto dell'evoluzione legislativa intervenuta in materia di rapporti di lavoro. Convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale da promuovere è quella del contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato

Le parti ritengono che l'esigenza di garantire obiettivi di efficienza e di competitività delle imprese possa essere perseguita anche mediante l'utilizzo di forme flessibili condivise di accesso al lavoro e di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente ccnl e degli accordi aziendali, dove previsti.

Nelle materie del presente articolo troveranno applicazioni i principi di cui alla legge 125/91.

Pertanto, le parti, considerate le specificità del settore, ritengono di regolamentare, nel presente articolo, le seguenti tipologie di rapporto di lavoro flessibile utilizzabili dalle aziende:

- a. Contratti a termine
- b. Lavoro a tempo parziale
- c. Contratto di inserimento/reinserimento
- d. Apprendistato professionalizzante;
- e. Somministrazione a tempo determinato;

La somma delle singole tipologie di rapporto di lavoro con contratti atipici (a tempo determinato e Somministrazione a tempo determinato) regolamentate dal presente articolo non potrà superare di norma 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle imprese.

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori assunti con forme contrattuali sopra elencate ad esclusione dei lavoratori somministrati per i quali, agli effetti della legge 300/1970, è fatto salvo il diritto di esercitare presso l'utilizzatore, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e attività sindacale nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'utilizzatore.

Art. 40 - Contratti a tempo determinato

1. Il presente articolo disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato e recepisce, integrandole, le norme di cui al D.lgs 6 settembre 2001, n. 368 e alla normativa vigente in materia.

2. Nella lettera di assunzione sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e del presente CCNL.

3. Indipendentemente dalla durata del contratto le imprese non potranno avere contemporaneamente alle loro dipendenze lavoratori assunti a tempo determinato sia full-time che part-time, in numero superiore al 25% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle aziende fino a 4 dipendenti può comunque essere concluso 1 contratto a termine, in quelle da 5 a 10 dipendenti è consentita la stipulazione di 2 contratti a tempo determinato.

4. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a. Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - infermità per malattia;
 - infortunio sul lavoro;
 - aspettativa;
 - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151;
- b. intensificazione non programmabile di attività;
- c. esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- d. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco sede, uffici, magazzini, ecc.;
- e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definito e predeterminato nel tempo;

h. fase di avvio di nuove attività.

5. Ai fini del calcolo delle percentuali di cui al comma 3 sono conteggiate le assunzioni a tempo determinato sia full-time che part-time dei punti c,d,e,f,g,h comma 4.

6. Le assunzioni con contratto a termine e i motivi che le hanno indotte verranno comunicate entro 10 giorni dalla loro stipulazione alle RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto.

7. La durata del contratto a tempo determinato non può essere inferiore a 30 giorni di calendario e non può essere superiore a 36 mesi compresa l'eventuale proroga. Dal predetto limite massimo sono esclusi i contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

7.bis In attuazione di quanto previsto dall'Avviso Comune dell'11 giugno 2008 sottoscritto dalla Confetra con CGIL, CISL e UIL, con ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

8. I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato uguali o superiori a sei (6) mesi, per le ipotesi già previste dall'art. 23 comma 2 della Legge 56 del 28/2/1987 hanno diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con le medesime qualifiche.

9. Detto diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

10. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto anche quanto previsto dal secondo livello di contrattazione secondo le modalità stabilite nei relativi accordi.

11. Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tal fine si computano le assenze dovute ad un unico evento od a più eventi. Il trattamento economico di malat-

tia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporto. L'obbligo di conservazione del posto cessa in ogni caso alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

12. La durata dell'eventuale periodo di prova è pari a 1/3 della durata prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e sarà considerato assolto in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

13. Il periodo di lavoro prestato è valido ai fini del computo dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, ivi compreso in caso di passaggio a tempo indeterminato

14. Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art.6 de D.Lgs n. 368/2001.

15. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

Art. 41 - Lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 8 del presente contratto.

2. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

3. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- orizzontale: quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale: quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto: quando si realizza una combinazione delle sopraindicate modalità, che contempli la presenza di giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

4. L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore: tale requisito è ne-

cessario anche per il passaggio del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, la durata della prestazione che di norma non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, ad eccezione del personale con qualifica di insegnante-istruttore con il consenso dello stesso tenendo conto anche della eventuale necessità del lavoratore di svolgere altra attività lavorativa.

5 bis. Al fine di incrementare lo sviluppo del lavoro dipendente e favorire la corretta applicazione delle norme contrattuali, le parti convengono che, per il personale con qualifica di insegnante o di istruttore assunto con contratto a tempo parziale, la durata minima della prestazione settimanale potrà essere pari a 15 ore. Tale facoltà riguarderà le seguenti tipologie di lavoratori:

- lavoratori studenti;
- lavoratori con altro rapporto di lavoro in essere nei casi consentiti dalle norme di legge in vigore;
- pensionati;
- titolari di reddito di impresa nei casi consentiti dalle norme di legge in vigore.

Le parti convengono che, per le stesse tipologie di lavoratori di cui sopra, fino alla scadenza del presente CCNL potrà essere fissata una diversa durata minima della prestazione settimanale che in ogni caso non potrà scendere al di sotto delle 5 ore.

In occasione del rinnovo del presente CCNL le parti valuteranno la possibilità di rinnovare la suddetta disposizione anche alla luce delle verifiche che saranno effettuate annualmente all'interno dell'Ente Bilaterale.

6. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte. La trasformazione del rapporto di lavoro da

tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

7. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni.

8. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

9. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

10. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.

11. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali determinata nella misura del 18% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

12. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nella fattispecie sotto esemplificate:

- necessità derivanti da incrementi temporanei dell'attività produttiva;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

- concentrazione in ambito giornaliero di servizi in numero superiore alla normalità;
- servizi in orari scoperti dal personale a tempo pieno.

13. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

14. In caso di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, su richiesta del lavoratore l'azienda potrà disporre l'eventuale consolidamento delle ore a tale titolo prestate.

15. Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

16. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo

pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale mensile maggiorata del 12% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

- assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
- assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
- affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno ;
- necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.

17. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e flessibili.

18. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

19. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), in ogni caso è possibile l'assunzione a tempo parziale di due unità purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno ed indeterminato in atto nell'unità produttiva.

20. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.

Art. 42 - Contratto di inserimento/reinserimento

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

2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Forma ed elementi del contratto e del progetto

- a. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
- b. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
- c. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - il periodo di prova;
 - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il parametro retributivo.
- d. Nel progetto verranno indicati:
 - il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
- e. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento

delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

4. Durata del contratto

- a. Il contratto di inserimento avrà la durata:
 - 18 mesi per i progetti relativi ai livelli quadri, 5° 4° e 3°
 - 12 mesi per i progetti relativi al livello 2°
 - 18 mesi per le assunzioni di cui alla legge 68/99 e successive modifiche
- b. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di ventiquattro mesi.
- c. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

5. Attività formativa

- a. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 20 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- b. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

8. Rapporto di lavoro

- a. Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
- b. La durata del periodo di prova, sarà analoga a quanto previsto per il personale assunto a tempo indeterminato ad eccezione dei quadri intermedi per i quali il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

- c. Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.
- d. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
- e. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

9. Retribuzione

- a. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento comporta il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato, disciplinato dal presente contratto, nonché il trattamento discendente dall'art.54 intitolato "contrattazione di secondo livello".

10. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

- a. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.
- b. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 120 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata dei contratti di durata superiore
- c. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di inserimento/rinserimento è confermata la normativa di cui all'art.22 del presente CCNL.

11. Limitazioni sull'utilizzo

- a. I datori di lavoro informeranno annualmente le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto al lavoro a tempo indeterminato.
- b. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

- c. Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti
- d. Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

12. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto di inserimento/rinserimento.

Art. 43 - Apprendistato professionalizzante

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

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

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

5. Disciplina del rapporto:

- a. Per instaurare il rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti della formazione aziendale

o extraziendale, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

- b. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni.
- c. Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.
- d. La durata massima del periodo dell'apprendistato professionalizzante è fissata in:
 - 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3°, 4° e 5°;
 - 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2°;
 - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1°.
- e. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
- f. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
- g. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
1°	24			24
2°	36		24	12
3°	48	16	16	16
4°	48	16	16	16
5°	48	16	16	16

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.

- h. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
- i. Agli apprendisti si applicano tutti gli istituti retributivi del livello a loro attribuito stabiliti dal presente CCNL ed a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato; sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.
- j. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art.22 del presente CCNL.
- k. L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 60% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a due unità non confermate.
- l. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Svolgimento della formazione:

- a. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
- b. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono giudicate idonee alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata.
- c. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.
- d. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne o interne all'azienda.
- e. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
- f. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a

15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

7. Ai fini dell'art.35 della legge n. 300/70, utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato.

Profili formativi

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni.

Competenze tecnico professionali generali – Parte comune a tutti i profili

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera
- Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza
- Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza.

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

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

2) Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali

- Elaborazione bilancio aziendale
- 3) *Addetti alle attività informatiche*
 - Conoscenza di base dei sistemi informativi
 - Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
 - Gestione operativa
 - Manutenzione e supporto
 - Sicurezza dei sistemi informatici
- 4) *Addetti alle pratiche automobilistiche*
 - Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
 - Normativa sulle patenti di guida
 - Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore
 - Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio
- 5) *Delegato alla funzione di autenticatore*
 - Nozioni di Codice Civile
 - Nozione di Codice Penale
 - Disciplina della documentazione Amministrativa
 - Cenni normative PRA e Nautica
 - Responsabilità penale e civile
- 6) *Insegnante di teoria*
 - Conoscenza della normativa del Codice della Strada
 - Psicologia dell'insegnante
 - Elementi di comunicazione
 - Conoscenza tecnica del veicolo (motori ed organi di comando)
 - Elementi di primo soccorso
 - Elementi di sicurezza stradale
 - Normativa attività autoscuola
 - Programmi formazione conducenti
- 7) *Istruttore di guida*
 - Conoscenza della normativa del Codice della Strada
 - Psicologia del discente
 - Elementi di comunicazione
 - Attestato pratico alla guida
 - Sicurezza nell'esercitazione
 - Ecologia e economia della guida
 - Gestione dello stress dell'allievo
- 8) *Insegnante e istruttore per conducenti professionali*
 - Conoscenza della normativa sull'autotrasporto

- Elementi di sicurezza sul lavoro
 - Controllo del veicolo in situazioni di emergenza
 - Tecnica del trasporto merci
 - Tecnica del trasporto passeggeri
 - Analisi della circolazione e organizzazione della mobilità
- 9) *Insegnante ed istruttore per veicoli a due ruote*
- Psicologia e analisi comportamentale dell'adolescente
 - Fisica e dinamica dei veicoli a due ruote
 - La meccanica dei ciclomotori e dei motocicli
 - Traumatologia e incidentalità legate ai veicoli a due ruote
 - Dispositivi di sicurezza attiva, passiva e attrezzatura di protezione individuale

Art. 44 - Lavoro somministrato

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 12 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 24 mesi incluso il primo contratto.

3. Il contratto di lavoro somministrativo è vietato nei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

4. La somministrazione è ammessa nei limiti massimi del 8% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda all'unità superiore. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione. In alternativa è consentita la stipula di contratti di somministrazione a tempo determinato sino al limite di 5, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. In dette percentuali non sono computabili i contratti di somministrazione stipulati per sostituzione, nonché i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

5. I casi ammessi sono:

- a. punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- b. per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- c. adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile-amministrativa a carattere non continuativo e/o cadenza periodica, che non sia possibile espletare con l'organico di servizio;
- d. necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e sicurezza degli impianti e attrezzature del luogo di lavoro.

6. Prima di essere assegnato al servizio e per tutta la durata del contratto, il lavoratore temporaneo dovrà essere opportunamente informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso.

7. L'azienda utilizzatrice informa la RSA, ovvero alle RSU se costituite, con cadenza annuale sul numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato a termine.

CAPITOLO III – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 45 - Decorrenza e durata

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dall'1 gennaio 2010 e scadenza il 31 dicembre 2012 sia per la parte normativa che per quella economica.

Art. 46 – Minimi tabellari

1. Le parti convengono di aumentare i minimi tabellari mensili dei seguenti importi lordi riparametrati al 4° livello:

15 euro	da 1/8/2010
20 euro	da 1/4/2011
25 euro	da 1/1/2012
30 euro	da 1/7/2012

Conseguentemente gli aumenti retributivi mensili a regime per tutti i livelli sono pari a euro:

	1/8/2010	1/4/2011	1/1/2012	1/7/2012	Totale	Parametri
quadro	22,22	29,62	37,02	44,44	133,30	200
5°	17,33	23,10	28,87	34,66	103,96	156
4°	15,00	20,00	25,00	30,00	90,00	135
3°	13,88	18,51	23,13	27,77	83,29	125
2°	13,22	17,62	22,02	26,44	79,30	119
1°	11,11	14,81	18,51	22,22	66,65	100

Le parti hanno convenuto la base di computo convenzionale di 1.400 euro mensili per la determinazione dei suddetti aumenti.

2. Le parti si danno atto che con le determinazioni dei suddetti aumenti è stato salvaguardato il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore, riferito al periodo di valenza contrattuale del presente rinnovo, e pertanto in occasione del prossimo rinnovo della parte economica non si procederà ad alcun recupero per il passato.

3. In conseguenza degli aumenti di cui sopra i valori complessivi delle retribuzioni contrattuali mensili sono i seguenti:

	Livelli	Minimo tabellare	Ex contingenza	EDR	Totale	
1 agosto 2010 <i>(importi in euro)</i>	Quadri	(+22,22)	1.140,22	452,81	10,33	1.603,36
	5°	(+17,33)	887,03	445,84	10,33	1.343,20
	4°	(+15,00)	762,07	442,41	10,33	1.214,81
	3°	(+13,88)	713,92	439,83	10,33	1.164,08
	2°	(+13,22)	678,43	439,83	10,33	1.128,59
	1°	(+11,11)	570,11	437,56	10,33	1.018,00
1 aprile 2011 <i>(importi in euro)</i>	Quadri	(+29,62)	1.169,84	452,81	10,33	1.632,98
	5°	(+23,10)	910,13	445,84	10,33	1.366,30
	4°	(+20,00)	782,07	442,41	10,33	1.234,81
	3°	(+18,51)	732,43	439,83	10,33	1.182,59
	2°	(+17,62)	696,05	439,83	10,33	1.146,21
	1°	(+14,81)	584,92	437,56	10,33	1.032,81
1 gennaio 2012 <i>(importi in euro)</i>	Quadri	(+37,02)	1.206,86	452,81	10,33	1.670,00
	5°	(+28,87)	939,00	445,84	10,33	1.395,17
	4°	(+25,00)	807,07	442,41	10,33	1.259,81
	3°	(+23,13)	755,56	439,83	10,33	1.205,72
	2°	(+22,02)	718,07	439,83	10,33	1.168,23
	1°	(+18,51)	603,43	437,56	10,33	1.051,32
1 luglio 2012 <i>(importi in euro)</i>	Quadri	(+44,44)	1.251,30	452,81	10,33	1.714,44
	5°	(+34,66)	973,66	445,84	10,33	1.429,83
	4°	(+30,00)	837,07	442,41	10,33	1.289,81
	3°	(+27,77)	783,33	439,83	10,33	1.233,49
	2°	(+26,44)	744,51	439,83	10,33	1.194,67
	1°	(+22,22)	625,65	437,56	10,33	1.073,54

Una tantum

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario lordo procapite di euro 100,00 a copertura del periodo 1/1/2010 – 31/7/2010.

Tale importo sarà erogato in 2 rate uguali di cui la prima pari a euro 50,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2010, la seconda pari a euro 50,00 con la retribuzione del mese di novembre 2010.

L'importo una tantum verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dall'1 gennaio 2010 in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal

fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono considerate come mese intero.

L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

I periodi di assenza non retribuita o non integrata intervenuti nel periodo 1.1.2010 – 31.7.2010 non saranno considerati utili ai fini della maturazione dell'importo una tantum.

PROTOCOLLO SULLA FORMAZIONE CONTINUA

Addì, 28 luglio 2009

tra

UNASCA

e

FILT-CGIL
FIT-CISL
UILTRASPORTI

PREMESSO CHE

l'esigenza di realizzare iniziative efficaci ed in grado di dare risposte tempestive, certe ed adeguate ai fabbisogni delle imprese e dei lavoratori rappresenta una priorità per rispondere all'innovazione organizzativa e produttiva con un costante adeguamento delle capacità professionali;

l'attività dei fondi interprofessionali è volta a promuovere la formazione professionale continua nell'ottica di migliorare la competitività delle imprese e le competenze e l'occupabilità dei lavoratori;

il quadro normativo di riferimento in materia di formazione continua ha posto le basi per lo sviluppo del metodo partecipativo nella definizione e programmazione delle politiche formative;

la Confetra, a cui l'Unasca aderisce, ha costituito con CGIL, CISL e UIL il Fondo FORTE (Fondo di formazione per i lavoratori del terziario);

le parti, attraverso il ricorso al Fondo FORTE intendono promuovere la diffusione di una cultura condivisa della formazione continua, come strumento chiave per l'efficace correlazione degli interventi formativi ai fabbisogni di qualificazione di lavoratrici e lavoratori dipendenti e per lo sviluppo delle imprese.

LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE

Il programma di formazione continua si identifica con un piano organico articolato in più interventi formativi, che saranno specificati e dettagliatamente descritti dai soggetti proponenti con l'obiettivo di coinvolgere il maggior numero di imprese a livello nazionale.

Il finanziamento per le attività formative sopra descritte può derivare principalmente dalle seguenti fonti:

- Fondo Sociale Europeo e Fondi Comunitari
- Legge 236/93
- FORTE

Sul piano dei contenuti formativi e delle priorità di cui tenere conto nella costruzione del programma formativo si farà riferimento ai fabbisogni individuati congiuntamente, con attenzione anche alle indicazioni previste dalle varie fonti di finanziamento.

Si concorda di affidare ad una apposita Commissione Nazionale Paritetica, composta da n. 6 componenti effettivi, di cui n. 3 per Unasca e n. 3 per FILT CGIL, FIT CISL e UIL TRASPORTI e da altrettanti componenti supplenti, il compito di esaminare ed esprimere il proprio parere, in riferimento a:

- progetti e piani formativi aziendali
- piani formativi territoriali e/o settoriali

per l'accesso ai finanziamenti pubblici o del FORTE la cui richiesta deve comunque essere accompagnata da un accordo sindacale.

La Commissione Nazionale Paritetica ha inoltre il compito di:

- proporre alle parti firmatarie del presente accordo ipotesi di progetti di formazione, individuati anche attraverso una ricognizione delle diverse esigenze;
- compiere valutazioni a consuntivo, sulla base dei dati forniti da Enti Locali e dal FORTE, circa la distribuzione degli interventi formativi rispetto al complesso della forza lavoro ed i riflessi della formazione sul territorio.

I servizi di segreteria della Commissione Nazionale Paritetica saranno svolti dall'Unasca.

Le modalità di funzionamento della suddetta Commissione saranno stabilite con apposito regolamento interno.

UNASCA

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI