

Il giorno 13 dicembre 2016, presso la sede dell'Unasca, si sono incontrate:

l'UNASCA – Unione Nazionale Autoscuole Studi Consulenza Automobilistica, rappresentata dal Presidente Antonangelo Coni e dalla Commissione sindacale composta da Davide Falteri e Giannantonio Capuzzo, con l'assistenza della Confcommercio-Imprese per l'Italia nelle persone di Ilaria Di Croce e Laura Iodice

e

la FILT – CGIL rappresentata da Tatiana Fazi

la FIT – CISL rappresentata da Marino Masucci Danilo Lorenzi

la UILTRASPORTI rappresentata da Sergio Tarabù Massimo Longo

per sottoscrivere la seguente ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per i dipendenti delle autoscuole e studi di consulenza automobilistica scaduto il 31 dicembre 2015

Art. 2 - Relazioni sindacali

Premessa

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

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

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

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

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

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

RSU

Le Parti riconoscono la disciplina del presente articolo secondo le indicazioni contenute nel Protocollo sulla rappresentanza sottoscritto il 26 novembre 2015 da Confcommercio, Cgil, Cisl e Uil.

Le Parti confermano la regolamentazione come di seguito indicata e concordano che procederanno ad adeguamenti normativi qualora lo decidessero a livello Confederale.

Il numero massimo dei componenti le RSU è il seguente:



2











- 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.

Diritti di informazione

Livello nazionale

L'Unasca e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. 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 per quanto riguarda le tematiche attinenti 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;
- d) l'attuazione della raccomandazione CEE del 13 dicembre 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 previdenza negoziale complementare integrativa, assistenza sanitaria e welfare integrativo 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

A livello regionale, 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 sindacali 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 R.S.U./RSA sull'andamento dell'attività aziendale, sugli aspetti di stabilità e di sviluppo 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 sindacali 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. stipulanti il presente c.c.n.l.

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 ed analisi 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; l'andamento dell'occupazione di genere con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 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 del lavoro);
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.U./RSA 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 rendere più efficace la formazione dei lavoratori;
- la raccolta degli elementi per valutare ed analizzare le materie dell'orario 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 condivise tra le parti.

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


AC

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 crescita qualificata della bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Ente bilaterale nazionale per il settore delle autoscuole, delle scuole nautiche, degli studi di consulenza 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 dal 1° gennaio 2012, pari a 1 euro mensile per 12 mensilità per ciascun dipendente a tempo indeterminato non in prova.

Le parti si danno atto che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo pari a euro 1 lordi per 12 mensilità a carico delle aziende.

Conseguentemente, con la medesima decorrenza, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari a euro 3 lordi mensili per 12 mensilità direttamente in busta paga.



Art. 5 - Classificazione del personale

Premessa

Le Parti, al fine di armonizzare le figure professionali con le modifiche normative e del mercato del lavoro intervenute negli ultimi anni, concordano che le modifiche introdotte nella classificazione del personale con il presente accordo di rinnovo si applicheranno esclusivamente nei confronti dei lavoratori assunti dal 1° gennaio 2017.

In particolare, i lavoratori assunti a decorrere dal 1° gennaio 2017 nella qualifica di l'insegnante-istruttore di autoscuola per conducenti professionali saranno inquadrati per i primi 18 mesi al 4° livello.

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

Quadri

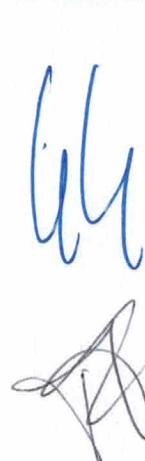
...omissis...

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 maggio 1995 n. 317;
- Responsabile di sistemi informatici, gestione programmi;
- Responsabile didattico 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.



AC

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

- Istruttore di guida o nautica nel caso svolgano l'attività prevalente su veicoli superiori alle 3,5 t per quanto riguarda il trasporto merci ed autobus, in percorsi finalizzati all'ottenimento delle patenti professionali o della Carta di Qualificazione del Conducente.

- 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

- Insegnante di autoscuola o di scuola nautica;

- 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

... omissis...



Art. 8

Orario di lavoro normale settimanale

1. La durata dell'orario normale del lavoro effettivo è di 39 ore settimanali 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. Ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni, 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 ed il periodo di cui all'art. 3 comma 2 del decreto legislativo 66/2003 è pari a 4 mesi.

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.

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



Art. 23 – Tutela della Genitorialità

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

Durante il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, così come novellata dalla legge n. 53/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni, la lavoratrice ha diritto a una indennità a carico dell'INPS pari all'80% della retribuzione. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

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

I congedi parentali (astensione facoltativa) possono essere frazionati, anche a ore secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge

Salvo i casi di oggettiva impossibilità il preavviso per la richiesta di fruizione del congedo parentale è di 10 giorni, ridotto a 2 giorni nel caso di congedo parentale su base oraria.

Ai sensi dell'art. 34 D. Lgs. n. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale dà diritto ad un indennità, a carico dell'inps, pari al del 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa fino al compimento del 6° anno del bambino. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'INPS non raggiunga un importo superiore.

Entro il terzo anno di vita del figlio, senza limite massimo, ed entro l'8°, nel limite di 5 giornate lavorative all'anno per ciascun figlio, ciascun lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro senza oneri per l'azienda, documentando debitamente l'assenza per malattia bambino attraverso certificazione medica.

L'adozione e l'affido sono equiparati agli effetti del presente articolo alla maternità e paternità.

Per quanto attiene la tutela della sicurezza e della salute delle donne durante il periodo di gravidanza, si applica quanto previsto dal D.Lgs. n. 151/2001.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di conservazione del posto.



10



Ai sensi dell'art. 8, comma7, del D. Lgs. n. 81/2015, il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del D. Lgs. n. 151/2001, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Al fine di consentire ai lavoratori assunti a tempo pieno indeterminato l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età, le aziende con più di 10 dipendenti accoglieranno, in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di una sola trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore, in base al criterio della priorità cronologica della presentazione delle domande.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

La lavoratrice potrà richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time con orario non inferiore al 50% dell'orario normale, limitatamente al periodo che va fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Nei casi di cui ai precedenti punti è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato part-time per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale forma di assunzione non rientra nei limiti percentuali previsti dall'art. "contratti a termine".

Art. 25 - Tutela delle persone diversamente abili

1. In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi o affidatari, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di 3 anni, fino a 12 anni di vita del bambino, a condizione che il minore portatore di handicap non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Ai sensi dell'art. 34 d. lgs. 151/2001 e s.m.i., il congedo parentale dà diritto ad una indennità, a carico dell'Inps, pari al 30% della retribuzione, nei limiti e nei termini previsti dalla normativa. Tale indennità verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere il 40% della retribuzione mensile cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto, per i primi 30 giorni di congedo parentale, salvo che l'indennità economica dell'Inps non raggiunga un importo superiore .

Le parti si impegnano a seguire con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare gli interventi necessari.

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

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

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

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 di cui al comma 3 ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

7. Allo scopo di favorire l'inserimento di lavoratori disabili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, le Aziende si adopereranno per consentire il pieno svolgimento delle attività lavorative, anche attivando idonee iniziative previste dalle disposizioni di legge.

8. 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.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla legge



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 intermedi;

2) 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 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

AC

Art. 35 – Contrattazione

Contrattazione nazionale

Le Parti, al fine di recepire l'accordo interconfederale sottoscritto tra Confcommercio – Imprese per l'Italia e CGIL, CISL e UIL il 24 novembre 2016, per un nuovo sistema di relazioni sindacali e modello contrattuale, concordano di includerne i contenuti in sede di stesura dell'articolato contrattuale, che verrà effettuata entro il primo semestre dell'anno 2017.

In tale ottica, condividono che il contratto nazionale è da tempo uno strumento in grado di coniugare esigenze organizzative e flessibilità per le imprese di tutte le dimensioni, con tutele collettive e un significativo welfare integrativo per tutti i dipendenti.

Il CCNL, che avrà durata quadriennale, pertanto, non si limita a stabilire i trattamenti retributivi minimi, ma è anche sede per concordare previsioni in materia di flessibilità e produttività immediatamente esigibili per le aziende, adeguabili all'evoluzione del quadro organizzativo, normativo ed economico e dare certezze al mondo del lavoro rispondendo a nuovi bisogni.

Per gli aumenti retributivi, il CCNL prenderà a riferimento le dinamiche macro economiche, gli andamenti del settore e dei tradizionali indici dei prezzi al consumo, all'interno dell'equilibrio negoziale complessivo risultante dal rinnovo contrattuale.

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 c.c.n.l.
2. Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del c.c.n.l.
3. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo – previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge vigenti in materia.
4. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e non utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso il tfr. 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 stipulanti e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U./RSA assistite dalle OO.SS. territoriali stipulanti il presente contratto; 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 c.c.n.l. 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.

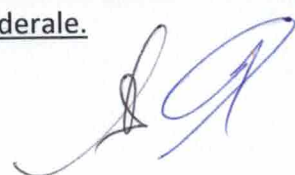





6. La contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del c.c.n.l.

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 c.c.n.l., 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.

9. Le Parti confermano la regolamentazione come indicata e concordano che procederanno ad adeguamenti normativi qualora lo decidessero a livello Confederale.

Art. 40 - Contratti a tempo determinato

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

2. E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

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 20% dell'organico in forza a tempo indeterminato. Nelle aziende fino a 5 dipendenti possono comunque essere conclusi 2 contratti a termine, in quelle da 6 a 10 dipendenti è consentita la stipulazione di 3 contratti a tempo determinato.

4. Al di fuori dai limiti percentuali e numerici previsti nel precedente comma, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato è consentita, secondo quanto previsto dall'art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

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, escluse le ipotesi previste nel precedente comma. La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato che risultino iscritti nel libro unico del lavoro all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Le frazioni di unità si computano per intero.

6. Le assunzioni con contratto a termine verranno comunicate entro 10 giorni dalla loro stipulazione alle R.S.A./R.S.U. 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 superiore a 36 mesi. Un ulteriore contratto a termine che ecceda detto limite può essere stipulato per una sola volta presso la DTL, secondo le modalità previste dalla legge, per una durata non superiore a 12 mesi.

8. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 24, comma 1, D. Lgs. n. 81/2015, i lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratti a tempo determinato uguali o superiori a sei (6) mesi anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro, hanno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato 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 comporto 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 o a più eventi. Il trattamento economico di malattia 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 determinato 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. 25 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 .

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.

16. Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015e successive modifiche, è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata pari o inferiore a 6 mesi e in 20 giorni in caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine.

Art. 41 - Lavoro a tempo parziale

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

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

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

La durata del lavoro a tempo parziale si determina in riferimento all'orario di lavoro a tempo pieno.

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 c.c.n.l. 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 5 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.

In occasione del rinnovo del presente c.c.n.l. 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.

A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati

In ottemperanza a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative Avrà diritto alla trasformazione da full time a part time chiunque sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie degenerative ingratescenti così come previsto per legge.

Avrà priorità nella trasformazione:

a) il lavoratore che assista il coniuge, i figli o i genitori in caso di gravi patologie oncologiche o cronico degenerative ingratescenti o assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorative

b) il lavoratore con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio portatore di handicap

c) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno

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. Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità temporale della collocazione della prestazione lavorativa. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 2 giorni di calendario.

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 2 giorni. 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 15% 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 e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e flessibili.

In ottemperanza alle disposizioni legislative vigenti il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso dando al datore di lavoro un preavviso di 15 giorni, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) Sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente;
- b) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- c) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente d'età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- d) Esigenze di tutela della salute, in caso di patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita, periodicamente documentata da specialisti del Servizio Sanitario Nazionale;
- e) Necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata.
- f) Necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma primo, Legge n. 300/1970.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti

contenenti clausole elastiche e/o flessibili.

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

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

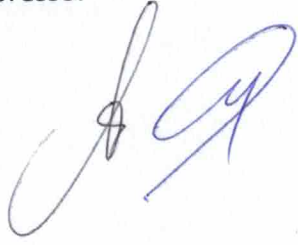
18. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni 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 purché 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

L'art. 42 è soppresso.



Ac

Art. ... - Fondo EST

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 1° gennaio 2018, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto e, a tal fine, di far richiesta di aderire al Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del settore terziario, distribuzione e servizi (Fondo EST) a parità di contribuzione.

Pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo i lavoratori assunti a tempo indeterminato, con esclusione dei quadri.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in 10 euro mensili a carico del datore di lavoro, e 2 euro a carico del lavoratore.

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

Con decorrenza dal mese successivo dalla data indicata dal primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 16,00 lordi, da corrispondere per 14 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Qualora prevista, è inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a 30 euro per ciascun lavoratore.

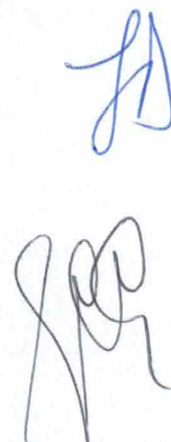
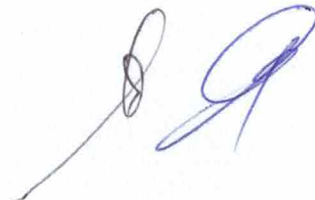
Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica del presente CCNL si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti dal presente per il finanziamento del Fondo di Assistenza sanitaria integrativa (Fondo EST). Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a 10 euro e l'eventuale quota una tantum di 30 euro sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente CCNL.



Art. ... - Permessi Solidali

Nella contrattazione di 2 livello potranno essere definite modalità di "donazione" di ore di riposo e permessi, fermo restando i diritti di cui al Dlgs. 66/2003, ai colleghi dipendenti della stessa impresa al fine di consentire loro di assistere figli e familiari in particolari condizioni di salute.



Art. 22 – Malattia, infortunio tossicodipendenza, etilismo

E) TOSSICODIPENDENZA

..... omissis ...

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

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'azienda si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 50% per un massimo di 6 mesi, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

In alternativa all'aspettativa di cui sopra, possono essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro, in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso Uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra, nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

Saranno garantite, con riferimento alla Legge 162/90, le agevolazioni previste per gli affetti da etilismo, che optano per il progetto di recupero presso le strutture abilitate.

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai della vigente normativa.

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

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

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

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

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

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



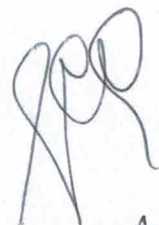
Art. ... - Violenza di Genere

Sulla base e ai sensi di quanto previsto dall'art 24 del D.lgs n. 80/2015 la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, può astenersi dal lavoro, per motivi connessi al percorso di protezione, per un periodo massimo di tre mesi. La lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.

Il periodo di congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione, è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità, indennità operativa e del trattamento di fine rapporto e non è assoggettato ai limiti indicati all'art.... (ex art 38). La lavoratrice può usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito dall'art..... fruizione oraria congedi parentali.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

L'impresa si impegna a garantire l'esercizio del diritto di cui al presente articolo. In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, l'impresa si impegna a dare precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime del sopruso.



Art. ... -Dignità della persona molestie e violenza nei luoghi di lavoro

Le Parti ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegnano ad adottare misure adeguata nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere .

Le parti si impegnano in sede di stesura a definire un codice nazionale di comportamento contro le molestie sessuali e il mobbing.



Apprendistato - Dichiarazione congiunta

Le Parti, nel condividere l'importanza del contratto di apprendistato ritenuto quale valido strumento di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e volendo valorizzare anche il contratto di apprendistato di I e III livello, concordano di costituire una Commissione per la definizione di una regolamentazione che tenga conto delle nuove disposizioni normative contenute negli artt. 41, comma 2, lett. a) e c), 45 comma 3 e 7 del d.lgs. n. 81/2015. A tal fine la Commissione si riunirà entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, esaminando anche la tematica del diritto allo studio.



Art. 46 – minimi tabellari

Le Parti convengono di riconoscere un importo medio a regime di euro 60,00 lordi mensili parametrati al 4° livello, così suddivisi:

- 16 euro a luglio 2017
- 22 euro a novembre 2018
- 22 euro a novembre 2019

Conseguentemente gli importi economici da riconoscere per tutti i livelli sono pari ad euro:

	Decorrenza	Decorrenza	Decorrenza	Totale
	lug-17	nov-18	nov-19	
QUADRI	23,701	32,589	32,589	88,880
V	18,488	25,421	25,421	69,330
IV	16,000	22,000	22,000	60,000
III	14,813	20,368	20,368	55,550
II	14,101	19,389	19,389	52,880
I	11,851	16,295	16,295	44,440

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo di rinnovo verrà corrisposta una una tantum di importo lordo pari ad euro 70,00.

Tale importo sarà erogato con la retribuzione del mese di gennaio 2017.

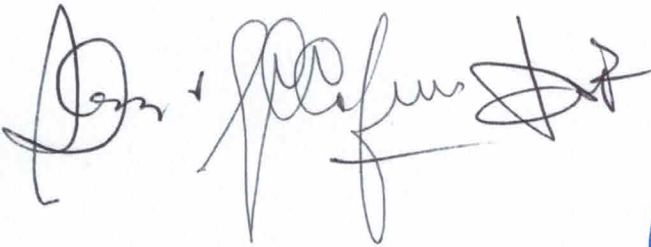
L'importo una tantum verrà proporzionalmente ridotto per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono considerate come mese intero.

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

Art. 45 – decorrenza e durata

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1° gennaio 2016 e scadenza al 31 dicembre 2019 sia per la parte normativa, che per quella economica.

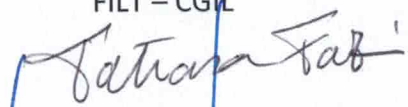
UNASCA



CONFCOMMERCIO




FILT – CGIL



FIT – CISL



UILTRASPORTI



Protocollo anticrisi

Il giorno 13 dicembre 2016, in Roma si sono incontrate

l'Unasca

e

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

Le Parti, tenuto conto:

- degli impatti che la crisi dei consumi e della produzione ha avuto e continua ad avere sul settore autoscuole e agenzia pratiche auto
- della modifica del sistema degli ammortizzatori sociali realizzata con D. Lgs n. 148/2015 che vede le imprese fino a 5 dipendenti prive di qualunque politica passiva

concordano

di prorogare per tutto il biennio 2017-2018 il protocollo anticrisi sottoscritto tra le Parti il 3 luglio 2013, confermando quale misura per limitare riduzioni di personale la possibilità per le aziende di procedere alla riduzione dell'orario settimanale dei lavoratori interessati sino al 45% dell'orario settimanale (con corrispondente riduzione della retribuzione mensile);

le conferma delle modalità di comunicazione all'Ebas da parte delle aziende che faranno ricorso a tale misura, affinché le organizzazioni stipulanti il CCNL possano verificare la regolare applicazione della stessa;

l'impegno ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2018 per effettuare una verifica della situazione economico-finanziaria delle imprese del settore.

UNASCA

CONFCOMMERCIO

FILT – CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI