

ûûûû

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DA IMPRESE ESERCENTI/AUTORIMESSE - NOLEGGIO AUTOBUS  
-  
NOLEGGIO AUTO CON AUTISTA - LOCAZIONE AUTOMEZZI - NOLEGGIO MOTOSCAFI  
-  
POSTEGGIO E CUSTODIA AUTOVETTURE SU SUOLO PUBBLICO E/O PRIVATO -  
LAVAGGIO  
AUTOMATICO E NON AUTOMATICO E INGRASSAGGIO AUTOMEZZI

Addi 3 luglio 1996

tra

La Federazione Italiana Imprese di Servizi (F.I.I.S. - AUSITRA),  
rappresentata dal Direttore dott. Francesco Tiriolo e dal dott.  
Giuseppe  
Benincasa;

L'Associazione Nazionale Esercenti Noleggio Autobus e Trasporti  
Turistici  
(ENAT), rappresentata dal Segretario Generale dott. Francesco  
Fortunato,  
dal dott. Tullio Tulli e dai componenti la commissione sindacale  
signori:  
Anna Maria Cannone De Rosa, Roberto Alterini, Enrico Calegari,  
Dimitri  
Goggiamani, Luciano Grazzini, Enrico Lumaca, Alessandro Massari,  
Francesco  
Peroni, Giampiero Vigo;

con l'assistenza di Confindustria nella persona del dott. Ottavio  
Fantini,

assistiti dalla delegazione costituita dai signori:

per l'AVIS Autonoleggio S.p.A. rag. Pietro Perrozzi e del dr.  
Sandro  
Marra;

per la HERTZ S.p.A. dr. Fausto Federici e dr. Massimo Milazzo;  
per la EUROPCAR S.p.A. dr. Umberto Oliva;  
per la AUTOSERVIZI MAGGIORE S.p.A. dr. Carmelo Maggiore;  
per la ITALY BY CAR dr. Francesco Dragotto;  
per l'AXUS ITALIANA S.r.l. dr. Paolo Tarantino;  
per l'EURODOLLAR dr. Vittorio Campanale;

e la

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL), rappresentata  
da:  
Guido Abbadessa Segretario Generale, Alfonso Torsello Segretario  
Generale  
Vicario, Santo Di Santo, Emilio Salvatori, Domenico Caprioli  
dipartimento

sindacale della Federazione nazionale, Luigi Bevilacqua, Carlo Bruni, Vincenzo Mazzeo, Vincenzo Pucello Segreterie regionali e territoriali e dai Rappresentanti aziendali.

Federazione Italiana Trasporti (FIT-CISL), rappresentata da: Giuseppe Surrenti Segretario generale del settore ausiliari del traffico; Costantino Trombetta Segretario nazionale responsabile; Maurizio Dal Santo e Guido Tecce Segretari nazionali; con la partecipazione dei Responsabili Regionali: Caruso Enrico, Del Giudice Antonio, Framarin Giorgio, Antonio Farris, Noviello Ernesto, Proglgio Massimo, Pusceddu M. Luisa, Taino Danilo, Pasquale Paniccia, con la partecipazione di Maurizio Beccucci, Cialfi Gianni, De Martino Nicola e una delegazione di rappresentanze dei lavoratori composta da: Campanale G., Cavagnoli E., Colangeli F., Corbucci E., Cosco F., De Angelis D., Ferri G., Leonardi A., Mazzenga L., Moretti M., Pacitti M., Paolucci M., Ragone U., Ricciotti A., Sautelli G., Schina M., Stromba C., Valdambri B..

UILTRASPORTI rappresentata da: Sandro Degni Segretario Generale, Paolo Carcassi Segretario Nazionale, Enrico Cimmino e Conti Ubaldo, dipartimento nazionale, Giorgio Reato, Lanfranco Ricci, Antonio Meffe, Antonio Rescigno, Maurizio Molinari Segretari regionali, e con la partecipazione dei dirigenti sindacali Domenico Tedesco, Lo Schiavo Caterina, Gabriele Melegazzi, Mario D'Apice, Maranzano Alessandro, Tosone Carmine, Dino Milloni.

E' stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 19 dicembre 1991 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus - noleggio auto con autista - locazione automezzi - noleggio motoscafi - posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato - lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi.

PREMESSA

Il presente CCNL viene stipulato in applicazione dei principi e delle

norme contenute nel "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23.7.93.

Per la realizzazione degli obiettivi del Protocollo non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo cui le parti stesse riconnettono un ruolo di primaria importanza nella prevenzione dei conflitti.

In coerenza con l'impostazione, le parti si danno atto in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati, delle imprese aderenti e delle rappresentanze aziendali dei lavoratori, che la condizione necessaria per il consolidamento del sistema di relazioni industriali di tipo partecipativo concordato è la sua puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme del CCNL e le applicazioni aziendali ad esse coerenti nonché a evitare azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordi nell'ambito dell'applicazione delle norme contrattuali.

Le parti ritengono altresì opportuna un'approfondita riflessione sull'adeguatezza dell'attuale modello contrattuale e sulla necessità di una sua rivisitazione al fine di verificare un'ipotesi di trasformazione dell'attuale sistema verticale di rappresentanza delle attività a uno orizzontale di comparto, articolato in sottosistemi di aree aggregate, alla luce di quanto già realizzato nell'ambito di altri rinnovi contrattuali riferiti alle associazioni firmatarie il presente CCNL.

Nella convinzione che questo obiettivo non sia raggiungibile in un'unica fase contrattuale, dovendo coinvolgere vari soggetti e interessi consolidati, le parti convengono di istituire una commissione tecnica

paritetica cui è affidato il compito di verificare, durante la vigenza del presente CCNL, le forme di armonizzazione contrattuale idonee a realizzare le ipotesi necessarie all'ampliamento del campo di applicazione.

Il presente CCNL è stato stipulato sulla base della presente premessa che ne costituisce parte integrante.

#### Art. 1 - Campo di applicazione.

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente CCNL circa la possibilità e opportunità di estendere il CCNL a nuove attività, il presente Contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina.

#### Art. 2 - Il sistema delle relazioni sindacali.

Il sistema delle relazioni sindacali si articola:

sul CCNL;  
sulla contrattazione aziendale negli ambiti e con le modalità previste dal CCNL;  
su una coordinata articolazione di relazioni a livello nazionale, regionale e aziendale aventi finalità di informazione e di esame congiunto secondo quanto stabilito dall'art. 5.

Il Contratto collettivo nazionale del lavoro.

In relazione a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 23.7.93, il CCNL è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Per il rinnovo quadriennale la disdetta deve essere data almeno 4 mesi

prima della scadenza e le richieste devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del CCNL. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

La violazione del periodo di raffreddamento, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal citato Protocollo del 23.7.93.

La contrattazione aziendale.

Sono titolari della contrattazione aziendale le RSU, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le RSU, le Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

La contrattazione aziendale può riguardare materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal CCNL.

Modalità, contenuti e ambiti della contrattazione aziendale sono disciplinati dall'art. 4.

Informazione ed esame congiunto.

Le motivazioni, le finalità, le modalità e i tempi delle diverse tipologie di rapporti che realizzano l'impostazione delle relazioni sindacali sono disciplinati nell'art. 5.

Procedura di conciliazione.

Qualora, in sede di contrattazione aziendale, insorga una controversia in materia di interpretazione e applicazione delle norme del CCNL, e la stessa non venga risolta neanche a livello territoriale, in applicazione della procedura regolamentata dall'art. 6, le parti nazionali interessate, su richiesta scritta di una o entrambe le parti territoriali corredata

dalle necessarie informazioni, si impegnano a fornire la propria interpretazione e valutazione, possibilmente concordata, entro 7 giorni dalla richiesta, salvo diverso accordo.

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

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

### Art. 3 - Rappresentanze sindacali unitarie.

Le RSU di cui all'Accordo interconfederale 20.12.93 subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge e di CCNL.

Le RSU, insieme alle strutture territoriali ed eventualmente alle strutture nazionali stipulanti il presente CCNL, costituiscono l'unica struttura abilitata alla contrattazione aziendale nelle materie e con le procedure previste dal presente CCNL.

In sede aziendale, le RSU sono altresì le destinatarie della informazione e dell'esame congiunto, secondo le modalità previste dai diversi articoli che prevedono il ricorso a detti istituti.

Nelle unità produttive con più di 15 dipendenti l'iniziativa per l'elezione della RSU può essere assunta dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e dalle Organizzazioni sindacali che pur non avendo stipulato il CCNL possiedono i seguenti requisiti:

- siano formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo;
- accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione e l'Accordo interconfederale 20.12.93 e gli accordi sulla regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero;
- presentino una lista corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti nell'unità produttiva pari almeno al 5% degli aventi diritto al voto.

La RSU è composta per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate dalle Organizzazioni sindacali di cui al comma precedente in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo viene assegnato alle sole Organizzazioni sindacali stipulanti, il CCNL e alla sua copertura si procede mediante elezione o designazione in proporzione ai voti ricevuti.

A norma dell'Accordo interconfederale 22.6.95, all'atto delle elezioni per la costituzione della RSU, i candidati a rappresentanti per la sicurezza vengono indicati specificatamente tra gli altri candidati proposti.

Le organizzazioni stipulanti il presente Contratto e quelle che aderiscono formalmente alla presente regolamentazione e all'Accordo interconfederale 20.12.93, si impegnano a non costituire rappresentanze diverse dalle RSU e partecipando alla procedura di elezione delle RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire le RSA.

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa rinvio all'Accordo interconfederale 20.12.93. Relativamente al numero dei componenti le RSU, le parti convengono di reincontrarsi entro il 1° biennio di vigenza contrattuale per verificarne l'adeguatezza con riferimento alle realtà aziendali con particolare complessità organizzative.

Art. 4 - Contrattazione di 2° livello.

Sono titolari della contrattazione aziendale, le RSU e le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL ovvero nelle aziende più complesse e secondo la prassi esistente le organizzazioni sindacali nazionali di categoria e le relative strutture territoriali.

Oggetto della contrattazione è l'istituzione di un'erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le

parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità e 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 della contrattazione aziendale, le parti valuteranno preventivamente le condizioni preventive e occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

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

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

Saranno anche concordati forme, tempi e altre clausole per l'informazione e la verifica circa i risultati e per il riesame degli obiettivi e dei meccanismi in rapporto a rilevanti modifiche delle condizioni di riferimento esistenti al momento dell'accordo.

Per le imprese esercenti noleggio autobus operanti nella Regione Lazio, le parti, a livello aziendale, nella definizione dei programmi di cui al comma 2, prevedono modalità, gradualità e tempi per il superamento dei contenuti del verbale del 21.5.92.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla norma di legge emanata in attuazione del Protocollo 23.7.93.

La richiesta di rinnovo dell'accordo aziendale dovrà essere avanzata in tempo utile al fine di consentire l'apertura della procedura negoziale un mese prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni dal ricevimento



della stessa.

Una volta iniziata la procedura negoziale verranno garantite condizioni di assoluta normalità sindacale con esclusione di ogni tipo di agitazione e di iniziative unilaterali sulle materie di discussione per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della richiesta di incontro e comunque per tutto il mese successivo alla scadenza dell'accordo precedente.

Con decorrenza dall'1.3.95, la sezione intitolata "Premio di produttività annuale delle aziende esercenti locazione automezzi" dell'art. 36 del CCNL 19.12.91 è conseguentemente abrogata e dalla medesima data, non produrrà alcun effetto. In quest'ottica, per le imprese del settore, verranno stabiliti a livello nazionale entro il 1° biennio di vigenza contrattuale nuovi parametri oggettivi di riferimento per la costituzione di un nuovo premio legato ai risultati. Il premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del Protocollo 23.7.93, requisiti da collegare a criteri di produttività, redditività e qualità. In fase di prima applicazione dovrà essere erogato entro la fine del 1998.

L'accordo per il premio avrà durata quadriennale e la contrattazione avverrà nell'osservanza della procedura di cui al presente articolo. In questa fase la contrattazione aziendale potrà essere avviata a partire dal 31.3.98.

Eventuali premi variabili o parti variabili di premi di produzione dovranno essere ricondotti, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

In riferimento all'articolo intitolato "Contrattazione di 2° livello", le parti dichiarano che il riferimento contenuto al 7° capoverso (Per le imprese esercenti noleggio autobus operanti nella regione Lazio, le parti, a livello aziendale nella definizione dei programmi di cui al comma 2,

prevedono modalità, gradualità e tempi per il superamento dei contenuti del verbale del 21.5.92"), intendono affermare espressamente che i contenuti del citato verbale del 21.5.92 non sono superati automaticamente o unilateralmente, ma solo mediante accordo tra le parti, nella definizione dei programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività.

Art. 5 - Sistema di informazioni.

Livello nazionale

A livello nazionale le parti AUSITRA, ENAT e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il CCNL di settore analizzano con la periodicità richiesta dai problemi in discussione le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore.

Le parti si pongono come obiettivo l'esame dell'andamento del settore, analizzano nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei servizi anche nell'ambito di una diversa e più funzionale organizzazione del lavoro, tenute presenti le esigenze di una maggiore durata dei contratti di appalto, nell'interesse comune dei committenti, delle imprese e dei lavoratori.

Le parti valutano le prospettive produttive conseguenti e programmi di investimento, i piani di ammodernamento con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione dirette a garantire la sicurezza sul lavoro ed esaminano le problematiche occupazionali che dovessero porsi in relazione all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche ovvero da nuove iniziative produttive.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13.12.84 n. 635 e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare

eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

Le parti analizzano l'andamento dell'occupazione al fine di individuare possibili soluzioni tendenti alla valorizzazione delle professionalità di tutto il personale occupato.

In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, le parti li esamineranno per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

Livello regionale.

Ogni 6 mesi, dietro richiesta di una delle parti, si terrà un incontro fra i rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti per l'esame delle materie o delle problematiche di seguito specificate:

- igiene e sicurezza del lavoro, alla luce delle norme legislative e contrattuali vigenti;
- iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale;
- attività finalizzate alla formazione, specializzazione, riqualificazione professionale, in relazione alle esigenze della organizzazione del lavoro;
- interventi di ammodernamento e migliore qualificazione dei servizi per accrescere l'efficienza e la produttività dei diversi settori.

Nei termini di cui al comma 1, i rappresentanti delle aziende forniranno una preventiva informazione su eventuali processi di trasformazione dei settori, sulle innovazioni di carattere tecnologico, sui programmi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali che possano avere riflessi sull'occupazione.

Le parti acquisiranno dati statistici disaggregati relativi all'occupazione, con riferimento ai contratti di formazione e lavoro, a tempo determinato nonché a tempo parziale.

Livello aziendale.

Le aziende, annualmente, forniranno alle RSA su richiesta delle stesse, informazioni circa:

- la consistenza numerica del personale e andamento delle assunzioni;
- lo straordinario programmato fuori della norma contrattuale;
- le attività di formazione e aggiornamento professionale aziende a struttura nazionale;
- le innovazioni tecnologiche e organizzative;

Le aziende, semestralmente, informeranno le RSA:

- sugli investimenti che comportino innovazioni tecnologiche nelle lavorazioni;
- su eventuali diverse articolazioni e distribuzioni dell'orario di lavoro dettate da specifiche esigenze tecnico-produttive e organizzative aziendali;
- sull'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione dei permessi per frequentare corsi di studio in base alle vigenti disposizioni di legge.

Tra Azienda e RSA costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 55;
- la distribuzione delle ferie;
- la dotazione del vestiario.

Art. 6 - Procedure e Sedi di composizione delle controversie.

Le parti, riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino e antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che, comunque, le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 47 e 49 del presente Contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti, convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

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

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale.

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale.

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

Fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra

individuare, i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

#### Art. 7 - Assunzione.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello cui il lavoratore viene assegnato e le mansioni più significative cui deve attendere in base all'art. 10;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.
- 5) sede ed orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) La carta d'identità o documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;
- 3) codice fiscale e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della legge 23.7.91 n. 223, le parti convengono che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 dell'articolo precitato le assunzioni di personale:

- con qualifica di quadro;
- con funzioni direttive;
- di concetto;
- con qualifica di conducente di autobus.

#### Art. 8 - Contratto a termine.

Per le assunzioni con contratto a tempo determinato si richiamano le norme di cui alle leggi vigenti.

Fermo restando il ricorso alla legge 18.4.62 n. 230, e all'art. 8/bis della legge 25.5.83 n. 79, la percentuale massima dei contratti a termine

attuati con la legge n. 56/87 non potrà superare il 25% della forza lavorativa complessiva di ciascuna azienda.

Ai sensi dell'art. 23 della legge 28.2.87 n. 56, contratti a termine potranno essere attivati per:

- 1) lavoratori assenti per ferie o per aspettativa;
- 2) esecuzioni di ordini di carattere temporaneo, al di fuori del capitolato d'appalto;
- 3) esecuzioni di lavori predeterminati nel tempo anche se rientranti nel normale ciclo produttivo;
- 4) assenze facoltative dal lavoro previste per le lavoratrici madri;
- 5) per imprevista intensificazione di attività derivanti da maggiori, indifferibili richieste di mercato.

Nei casi di cui ai precedenti punti il contratto a termine non potrà avere durata inferiore a 30 giorni.

Per quanto concerne il trattamento di malattia o infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è comunque limitato alla durata del contratto a tempo determinato.

Le assunzioni a termine dovranno essere contestualmente segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali.

#### Art. 9 - Contratti di formazione e lavoro.

Ai fini delle vigenti disposizioni in materia di contratti di formazione e lavoro e in attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale 31.1.95, si precisa che:

- le professionalità inquadrare nei livelli dal 10° al 5° nonché la qualifica di conducente di autobus di 4° livello sono considerate "elevate";
- le professionalità inquadrare nelle rimanenti qualifiche di 4° livello e nei livelli 3° o 2° sono considerate "intermedie";
- le professionalità inquadrare nel 1° livello sono considerate "elementari";
- ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro limitatamente alla durata del contratto, non sarà loro riconosciuto il

trattamento discendente dall'art. 4 intitolato "Contrattazione di 2° livello".

Art. 10 - Classificazione.

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli secondo le declaratorie di livello, i profili professionali ed esemplificazioni indicate nel presente articolo, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente a tali lavoratori.

1° livello.

Declaratoria.

Nel 1° livello sono inquadrati i lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto tecnico-manuale acquisibile attraverso un breve periodo di pratica.

Profili.

Guardiano e addetto di custodia:  
lavoratore che svolge attività di controllo e guardiana di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.

Addetto alle pulizie:  
lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti.

2° livello.

Declaratoria.

Vengono inquadrati nel 2° livello i lavoratori che svolgono attività specifiche in esecuzione di metodi operativi definiti, sulla base di conoscenze derivate da addestramento o pratica.

Profili.

Manovale-Addetto di garage:  
lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonché lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle



officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda.

3° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti una valutazione dei problemi di limitata complessità in applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.

Profili.

Centralinista/Receptionist:  
lavoratore che opera al centralino telefonico.

Archivista:  
il lavoratore che protocolla e archivia pratiche amministrative.

Addetto alla manutenzione:  
lavoratore che esegue attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista.

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure: fattorino, dattilografo, autisti di autovetture, autisti camion senza rimorchio, addetto all'ufficio postale, operaio qualificato di officina.

4° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività esecutive per la soluzione di problemi di media complessità, in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

Profili.

Capo squadra manutenzione:

lavoratore che operando su direttive e procedure, coordina gli addetti alla manutenzione degli automezzi assicurando il funzionamento del comparto aziendale affidatogli.

Operaio specializzato di officina:

lavoratore che, sulla base di direttive ricevute e utilizzando schemi di disegni, esegue lavori di montaggio, smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica e di carrozzeria e relativo collaudo, limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione.

Conducente autobus:

lavoratore che, in possesso delle abilitazioni professionali previste e avendo conoscenza del sistema operativo aziendale, effettua la guida degli automezzi aziendali, il trasporto di persone e le attività connesse.

Addetto pratiche amministrative:

lavoratore che svolge attività richiedenti la conoscenza di procedure amministrative e/o tecnico-operative, ivi comprese attività di stenodattilografia.

Magazziniere:

lavoratore che provvede al ricevimento, controllo, stoccaggio, consegna e distribuzione di materiali, alla registrazione dei movimenti di magazzino.

A titolo esemplificativo vengono altresì inquadrati in questo livello le seguenti figure: conducente di autotreno e di articolati, responsabili del centralino, addetto inserimento e raccolta dati, addetto centro stampa, addetto ai servizi generali.

5° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti tecnici o amministrativi richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini di

autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Profili.

Operatore tecnico-amministrativo:

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

Capo tecnico officina:

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

Esemplificazioni:

coordinatore movimento autobus; primanotisti, addetti carte di credito, recupero crediti, addetti all'autoparco.

6° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono attività di natura tecnico-amministrativa o promozionale richiedenti una professionalità necessaria per la gestione e risoluzione di problemi di relativa complessità, agendo con margini di autonomia.

Promotore servizi turistici:

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

Addetto alla vendita a mezzo telefono:

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

Esemplificazioni:

addetto prenotazioni al centro nazionale.

7° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello gli impiegati di banco delle imprese esercenti locazione automezzi che svolgendo mansioni di concetto compiono tutte le operazioni relative al contratto di noleggio che si estrinsecano nell'apertura e chiusura del contratto stesso, in agenzia e fuori, nell'ambito del territorio comunale, con i mezzi messi a disposizione dall'azienda, e nei conseguenti adempimenti amministrativo-contabili (1).

(1) Resta inteso che le consegne e le riprese di automezzi effettuate fuori dal comune dove ha sede la filiale, implicheranno il riconoscimento dell'indennità di trasferta così come prevista dall'istituto "Indennità di trasferta" ex art. 14 CCNL 21.7.84.

8° livello.

Declaratoria.

Appartengono all'8° livello i lavoratori di concetto che con esperienza e capacità professionale svolgono attività di notevole importanza, agendo nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia e iniziativa anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profili.

Capo officina locazione automezzi:  
lavoratore che in possesso di preparazione professionale acquisita tramite esperienza lavorativa anche nell'ambito dell'azienda, sulla base di procedure effettua il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi assicurando il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, agendo con margine di discrezionalità e autonomia.

Coordinatore di attività:  
lavoratore che sulla base di direttive ricevute gestisce sistemi di natura operativa contabile, amministrativa e/o commerciale con eventuale coordinamento di personale di livello inferiore.

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure professionali:

segretario/a di direzione, venditore, coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi.

9° livello.

Declaratoria.

Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che in possesso di tecniche specialistiche complesse e di adeguata preparazione ed esperienza, esplicano una professionalità necessaria al coordinamento e controllo di singole unità organizzative dei settori tecnici amministrativi e operativi, comportanti decisioni per il proprio ambito di competenza o che svolgano attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Profili.

Capo ufficio - Capo agenzia:  
lavoratore che in possesso di notevole esperienza comunque acquisita e con elevate conoscenze tecniche professionali, è responsabile dell'unità organizzativa affidategli, e/o coordina, guida e controlla le attività dei lavoratori addetti, per il conseguimento degli obiettivi aziendali e per il funzionamento e miglioramento produttivo e funzionale dell'attività stessa.

Esemplificazioni:

specialista pubblicitario, specialista budget.

10° livello.

Declaratoria.

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano il lavoro di più unità organizzative, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

Profili.

Capo Servizio:

lavoratore che dirige il servizio affidatogli essendo in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale e ha elevata preparazione professionale, scientifica e tecnica, opera in autonomia dirigendo e/o coordinando il personale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in autonomia e discrezionalità.

Le parti si incontrano per esaminare il quadro sinottico a livello nazionale per le aziende esercenti locazione automezzi.

INQUADRAMENTO LAVORATORI ADDETTI AUTOSILOS, GARAGES, AREE DI PARCHEGGIO ALL'APERTO

1° livello - Manovale.

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono mansioni generiche di manovalanza e/o pulizia.

2° livello - Operaio generico.

Appartengono a questo livello operai generici addetti alla movimentazione auto, che partecipano alla regolazione del flusso delle stesse in entrata e in uscita e al convogliamento nelle corsie del parcheggio e che possono svolgere in caso di necessità anche la sorveglianza del parcheggio, intervenendo per risolvere eventuali problemi di esercizio. Altresì il lavoratore partecipa all'ordinaria manutenzione del garage o del parcheggio. Il 2° livello rappresenta quello di ingresso. Dopo 2 anni di lavoro l'operaio generico passa al 3° livello con la qualifica di operaio qualificato.

3° livello - Operaio qualificato.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di esercizio delle aree di parcheggio, secondo disposizioni ricevute, al fine di controllare il flusso delle auto in modo tale da indirizzare le medesime verso aree di parcheggio disponibili.

Sono addetti al controllo delle vetture in abbonamento con particolare riguardo all'applicazione dei regolamenti. Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.

4° livello - Operaio specializzato.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, oltre a svolgere mansioni proprie dei lavoratori inquadrati al 3° livello operaio, sono addetti alla riscossione del pedaggio mediante utilizzo di calcolatori automatici di cassa.

4° livello - Impiegato.

Appartengono a questo livello i lavoratori che nel settore amministrativo esplicano attività di carattere esecutivo operando su istruzioni particolari date. Sono all'occorrenza addetti alla riscossione del pedaggio, mediante utilizzo di calcolatori automatici di cassa. Svolgono anche compiti di dattilografia. Appartengono inoltre a questo livello gli operatori ai terminali del centro di elaborazione dati.

5° livello - Operaio tecnico - Capo tecnico.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in possesso di esperienza e capacità, operano con autonomia limitata da direttive ricevute al fine di gestire l'esercizio delle aree di parcheggio. Svolgono inoltre mansioni quali il controllo degli abbonamenti, l'applicazione dei regolamenti di gestione. Sono inoltre qualificati per svolgere compiti di esercizio e manutenzione di impianti tecnici e strutture.

5° livello - Impiegato.

Lavoratori addetti all'amministrazione e contabilità dell'azienda che, sulla base di specifiche direttive aziendali, svolgono i compiti di concetto.

6° livello.

Lavoratori che sulla base di disposizioni aziendali svolgono mansioni di concetto concernenti l'esercizio del parcheggio e adottano soluzioni

tecniche atte a migliorarne il funzionamento e sono professionalmente idonei alla manutenzione straordinaria degli impianti; possono coordinare altri lavoratori di livello inferiore per l'esercizio e la manutenzione del parcheggio. Altresi vi appartengono gli impiegati che oltre alle mansioni del 5° livello sono addetti alla contabilità generale.

7° livello.

Lavoratori che svolgono mansioni di concetto che implicano rapporti con ditte o enti esterni.

8° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che con esperienza e capacità professionale svolgono attività di notevole importanza, agendo nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia e iniziativa anche coordinando lavoratori di livello inferiore. Appartengono a questo livello anche il coordinatore di attività nonché i programmatori dei centri elaborazione dati esperti in vari linguaggi.

9° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che sono in possesso di tecniche specialistiche complesse e esplicano una professionalità necessaria al coordinamento e controllo di singole unità organizzative dei settori tecnici amministrativi e operativi, comportanti decisioni per il proprio ambito di competenza o che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali. Appartengono a questo livello anche gli analisti programmatori.

10° livello.

Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano il lavoro di più unità organizzative, ovvero che svolgono funzioni



richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale,  
ai  
fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.  
Appartengono a questo livello anche gli analisti di sistema.

#### NORMA TRANSITORIA

A partire dall'1.1.92, le assunzioni di personale saranno effettuate  
in  
conformità alle declaratorie, ai profili professionali e  
alle  
esemplificazioni del predetto inquadramento in diretta relazione  
alle  
esigenze organizzative aziendali. A partire da tale data non  
troveranno  
più applicazione disposizioni e/o normative eventualmente concordate  
in  
altre sedi che siano in contrasto con i criteri sopra indicati.

Il personale assunto fino al 31.12.91 mantiene in atto la  
dinamica  
salariale del livello di inquadramento assegnatogli a quella data  
nonché  
le relative mansioni.

A tale proposito, le parti si incontreranno entro il 30.6.97 per  
una  
verifica delle situazioni in atto a livello locale e al fine  
del  
superamento della norma transitoria suddetta.

#### QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13.5.85 n. 190,  
così  
come integrato dalla legge 2.4.86 n. 106, la qualifica di quadro  
è  
attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi  
nell'ambito  
del 10° livello che svolgono con carattere di continuità e con un  
grado  
elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale,  
in  
posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con  
ampie  
discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della  
realizzazione  
degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo  
di  
servizi e uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di  
gestione  
di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto  
contenuto  
professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento  
degli

obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

Fermo restando la normativa contrattuale prevista per la categoria impiegati, si conviene quanto segue:

Informazione.

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

Formazione.

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

Passaggio temporaneo di mansioni.

Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni di quadro, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verrà attribuita tale qualifica trascorso un periodo di 6 mesi consecutivi.

Responsabilità civile e/o penale.

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

Brevetti.

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

Indennità di funzione.

A decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati viene corrisposta un'indennità di funzione nella misura di £. 70.000 lorde mensili. Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto, della 13a mensilità e 14a mensilità.

In fase di prima applicazione l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'azienda con decorrenza 1.7.88 e ne verrà data comunicazione alle OO.SS. stipulanti.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190/85 e 106/86.

Art. 11 - Periodo di prova.

Il periodo di prova è il seguente:

- livello 10°: mesi 5;
- livelli 9° e 8°: mesi 4;
- livello 7°, 6° e 5°: mesi 2;
- livelli 4°, 3°, 2° e 1°: mesi 1.

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 7.

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

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.

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

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualsiasi tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova per gli impiegati di 10°, 9° e 8° livello e durante il 1° mese per gli impiegati dei rimanenti livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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

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 va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 12 - Passaggio di mansioni e di livello.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito o a mansioni corrispondenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

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

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto, il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a

tutti gli effetti, trascorso il periodo di 2 mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per gli operai, di 3 mesi per gli impiegati.

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni.

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

Art. 13 - Apprendistato.

L'apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 16 della legge 24.6.97 n. 196.

La durata dell'apprendistato è fissata in 4 anni, durante i quali agli apprendisti dovrà essere assicurato il trattamento minimo retributivo di cui all'apposita norma che precede la tabella allegata.

Art. 14 - Passaggio da operaio a impiegato.

In caso di passaggio da operaio ad impiegato nella stessa azienda, non si risolve il rapporto di lavoro e vengono mantenuti, agli effetti dell'indennità di anzianità, gli scaglioni maturati nei livelli di provenienza.

Art. 15 - Orario di lavoro.

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle nonne di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

La durata contrattuale dell'orario settimanale di lavoro è la seguente:

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

- a) 44 ore per il personale di custodia e guardiani notturni. Nel caso di prestazioni promiscue (custodia e guardiana e, per esempio, prestazioni di uomo di garage) l'orario è di 40 ore settimanali;
- b) 42 ore per conducenti auto;
- c) 40 ore per i conducenti di autobus e personale viaggiante nonché autisti di auto-furgoni e autotreni;
- d) 40 ore per il rimanente personale.

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

Le prestazioni dei conducenti di auto oltre l'orario contrattuale settimanale di 42 ore fino alla 60a ora saranno compensate con quote orarie di retribuzione individuale con la maggiorazione del 22%.

Per le aziende esercenti locazione automezzi, il prolungamento orario dalla 40a alla 48a ora sarà compensato con quote orarie di retribuzione individuale maggiorate del 22%.

L'orario settimanale contrattuale potrà essere distribuito, nell'ambito dell'organico preesistente, in 6 giornate ovvero in 5 qualora le esigenze tecnico-organizzative lo consentano.

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

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in 5 giornate, al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel 6° giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base.

Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione

giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Orario contrattuale di lavoro per i conducenti di autobus e il personale viaggiante.

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

2) Nell'ambito dell'impegno giornaliero:

a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida, i tempi per le operazioni di piccola manutenzione e pulizia di cui all'art.

46 e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione lavorativa;

b) si considerano come periodi non retribuiti i tempi per la consumazione del pasto nella misura di un'ora;

c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lett. b) e i

periodi di lavoro effettivo di cui alla lett. a), tutti i rimanenti

periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15%

qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di

servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia

ove il lavoratore ha la residenza di servizio.

3) In deroga alla presente normativa per i servizi extraurbani di durata

superiore a 1 giornata, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera,

sono corrisposte 4 quote orarie della retribuzione individuale con la

maggiorazione del 20%, a totale compenso di eventuali prestazioni

eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio.

4) Qualunque sia il tipo di servizio espletato, al lavoratore sarà

assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro

contrattuale settimanale.

5) L'azienda, nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale

avente le medesime qualifiche, curerà che, compatibilmente con le esigenze

dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le

ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e

garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto

riposo per ogni settimana.

- 6) L'orario di lavoro e i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.
- 7) Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di 2 ore.
- 8) Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie, salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio, saranno esaminate a livello aziendale.

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità - Settore noleggio auto senza autista.

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno, possono avere esigenze di maggiore o minore servizio.

Con riferimento a quanto sopra, le aziende realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio, nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale, verrà corrisposta la maggiorazione del 16% della retribuzione base (minimo tabellare e indennità di contingenza).

L'azienda comunicherà preventivamente alle RSA e/o alle strutture sindacali aziendali, in apposito incontro, i periodi previsti di maggiore e di minore intensità del servizio e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.



I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 4 mesi dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in flessibilità.

Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di supero in regime di flessibilità, le stesse saranno recuperate con prestazioni differite. Parimenti il lavoratore che non abbia goduto dei riposi compensativi, per malattia, infortunio, ferie, o per altri giustificati motivi, pur avendo effettuato le ore di supero, gli stessi saranno goduti con riposi differiti.

La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali salvo le ipotesi di turni continuativi.

Riduzione dell'orario di lavoro.

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, di cui all'art. 15, a decorrere dall'1.6.86 viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro di 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

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

A far data dall'1.6.89 l'orario di lavoro sarà ridotto di una giornata lavorativa.

Con l'1.6.90 l'orario di lavoro sarà ridotto di un'ulteriore giornata lavorativa.

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

L'ulteriore riduzione di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si cumula con le 40 ore di riduzione annua prevista dal comma 1 e darà luogo di norma al riconoscimento di riposi compensativi che verranno assegnati tenute presenti le esigenze di servizio ovvero con modalità da definire in sede aziendale con riguardo agli aspetti tecnici organizzativi e produttivi aziendali.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del RDL 15.3.23 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto e ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10.9.23 n. 55 (regolamento per l'applicazione del RDL sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 9° e 10° livello.

La norma che esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro gli impiegati con funzioni direttive (10° e 9° livello) non si applica quando sia richiesto con comunicazione scritta il rispetto di un prestabilito orario di lavoro.

Art. 16 - Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista.

I provvedimenti di variazione temporanea del posto abituale di lavoro potranno essere effettuati per ragioni tecnico-produttive e organizzative con una durata non superiore complessivamente a 45 giornate di effettiva prestazione nell'anno.

Provvedimenti di maggiore durata, in relazione a situazioni particolari, saranno concordati preventivamente con la RSA e/o con le strutture sindacali aziendali.

Tali provvedimenti sono attuati dall'impresa in presenza di ragioni tecnico-produttive e organizzative e vanno comunicati al lavoratore interessato e contemporaneamente, per conoscenza, alle strutture sindacali aziendali.

La mobilità del personale è disposta nell'ambito della città nonché per gli spostamenti del personale da e per gli aeroporti (es. da Roma a Fiumicino e viceversa, da Milano a Linate e viceversa, da Bari a Palese e viceversa).

Il lavoratore posto in mobilità deve essere chiamato a svolgere mansioni dallo stesso svolte normalmente nel posto di lavoro di origine.

Le aziende nell'attuare i processi di mobilità da un posto di lavoro a un altro, devono assicurare la rotazione del personale, alternando il lavoratore che ha effettuato un periodo di mobilità, con altro lavoratore, il quale non abbia effettuato ancora alcun periodo di mobilità.

Soltanto i processi di mobilità motivati da esigenze non preventivamente programmabili, saranno attuati entro l'orario normale di lavoro per la prima giornata di prestazione. Resta inteso che per i successivi giorni troverà applicazione l'orario di lavoro in atto presso l'ufficio di destinazione.

Per il raggiungimento del nuovo posto di lavoro, le aziende provvederanno a rimborsare previa autorizzazione le spese di viaggio con mezzi pubblici ai lavoratori posti in mobilità o l'utilizzo del mezzo di proprietà del lavoratore, rimborsando le spese di locomozione nella misura prevista dalle tabelle A.C.I., o ponendo a disposizione propri mezzi di trasporto. In tal caso non compete l'indennità di trasporto percepita dal lavoratore.

Inoltre verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione di

lavoro in mobilità, un'indennità di disagio pari a £. 1.500 giornaliera in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

Art. 17 - Part-time - Settore noleggio auto senza autista.

Le parti, nel concordare la seguente normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale, si impegnano ad attivarsi con incontri e iniziative in sede territoriale e/o regionale per rimuovere eventuali ostacoli alla regolare applicazione delle disposizioni vigenti in materia.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalla legge n. 863 del 19.12.84 (di conversione del D.L. 30.10.84 n. 726) e dalle disposizioni contrattuali per il personale ordinario, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dai commi 3 e 4 della citata legge, nonché dalle seguenti disposizioni:

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo di prova;
- 2) l'orario settimanale e giornaliero;
- 3) la qualifica assegnata;
- 4) la sede di lavoro.

L'orario di lavoro settimanale non può essere inferiore a 24 ore.

- a) Il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale, previa comunicazione alle RSA.
- b) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale, di cui alla lettera di assunzione, dovrà essere concordata per iscritto col lavoratore interessato e comunicata per conoscenza alle RSA.
- c) Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).
- d) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni stabilite per il personale ordinario proporzionalmente ridotte in corrispondenza delle ore di lavoro effettivamente prestate nel

mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di

assunzione o dalla comunicazione di cui al punto c) che precede. Il limite

minimo di retribuzione ai fini contributivi è indicato dall'art. 1, comma

4, della legge 7.12.89 n. 389.

e) La retribuzione oraria e giornaliera si determinano secondo quanto

stabilito dall'art. 37 del vigente CCNL, in relazione alla lettera di

assunzione e alle eventuali modifiche di cui alla lett. c).

f) I trattamenti economici relativi al trattamento di fine rapporto,

alla 13a mensilità, alla 14a mensilità, alle ferie, alle festività e a

ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione

ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate e comunque non inferiore

all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui ai punti

a) e

c) che precedono, salvo quanto disposto al successivo punto i).

g) Per la 13a e la 14a mensilità si fa riferimento alla media delle ore

lavorate nell'anno di riferimento. Per il trattamento di fine rapporto si

applicano le disposizioni di legge vigenti.

h) Il trattamento di malattia o di infortunio e quello relativo alle

lavoratrici madri o qualsiasi altro trattamento contrattuale e di legge

per qualsiasi istituto o fattispecie sarà garantito in proporzione alla

durata della prestazione di cui ai punti a) e c) che precedono.

i) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al

rapporto a tempo pieno può essere disposto dall'impresa qualora sussista il

consenso del lavoratore a norma della legge n. 863/84.

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto a tempo parziale al

rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine

rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge

29.5.82

n. 297.

I ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli altri

istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo

parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in

misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa

nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso

dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano

applicazione in rapporto al periodo lavorato.

l) Qualora in casi singoli l'effettuazione di lavoro supplementare abbia

carattere continuativo, troverà applicazione il precedente paragrafo c).

m) Il personale in forza può chiedere all'azienda il passaggio dal

rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un determinato

periodo di tempo e successivamente richiedere la riconversione del

rapporto, fermo restando il necessario consenso dell'azienda. In tal caso

vigono le norme previste al punto 1).

Nell'esame delle domande pervenute l'azienda dovrà tener conto dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio maturata.

Art. 18 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Il lavoratore non può rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge,

di compiere il lavoro straordinario, il lavoro notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale di cui all'art. 15.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo per i lavoratori tecnici che eseguono lavoro notturno in turni avvicendati, per i quali l'orario notturno è quello coincidente con l'orario del 3° turno.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 21 nonché quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali, ai sensi di legge, il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

- 1) lavoro straordinario diurno feriale.....25%
- 2) lavoro straordinario notturno.....50%
- 3) lavoro straordinario festivo.....65%
- 4) lavoro straordinario notturno festivo.....75%
- 5) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi.....50%
- 6) lavoro notturno in turni avvicendati e non.....25%

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

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

Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di 10 ore giornaliere di guida effettiva, senza altra intermittenza che quella per consumazione del pasto. Se si deve superare il limite della 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media di un periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le ore 12 settimanali di lavoro straordinario.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al comma 2 dell'art. 15 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

Tale limite, per il settore locazione automezzi, è stabilito in 180 ore annue pro capite.

Detti limiti non sono applicabili al personale addetto ai lavori discontinui e al personale viaggiante.

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

Il ricorso a prestazioni straordinarie superiori ai limiti fissati nel

Contratto per esigenze eccezionali e imprevedibili dovrà essere preventivamente esaminato tra azienda e strutture sindacali aziendali.

Art. 19 - Indennità di trasferta.

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

1) Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio autobus, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, avrà diritto al rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- a) territorio nazionale per il pernottamento: £. 58.000 per ogni pasto:  
£. 25.100;
- b) territorio estero per il pernottamento: £. 80.700 per ogni pasto:  
£. 32.800;

2) Il personale viaggiante delle imprese esercenti noleggio auto con autista, fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale avrà diritto a un'indennità di trasferta nella misura di:

- a) territorio nazionale per il pernottamento: £. 44.700 per ogni pasto:  
£. 21.600;
- b) territorio estero per il pernottamento £. 58.000 per ogni pasto:  
£. 29.900

3) Qualora il personale di cui ai precedenti punti 1) e 2) il trattamento sia convenzionato alla pari con il trattamento di vitto e alloggio dei viaggiatori, purché questo sia normale, l'azienda corrisponderà in sostituzione dei trattamenti di cui sopra le seguenti indennità:

- a) in territorio nazionale:
  - £. 6.325 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;
  - £. 9.775 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;
  - £. 12.075 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore;
- b) in territorio estero:
  - £. 7.475 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore;
  - £. 10.925 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore;
  - £. 13.225 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore.



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

Fermo restando quanto sopra, nel caso di un autista solo, si devono avere, nelle 24 ore di servizio extraurbano, 12 ore di riposo, compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

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

Fatte salve le condizioni in atto più favorevoli in sede aziendale, agli impiegati in missione per esigenze di servizio, e al personale dipendente da imprese di locazione automezzi, l'azienda corrisponderà:

- a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio, corrispondenti a quelle di 1a classe in quanto effettivamente sostenute;
- b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:
  - territorio nazionale per il pernottamento: £. 58.000, per ogni pasto:  
£. 25.100;
  - territorio estero per il pernottamento: £. 80.700, per ogni pasto:  
£. 32.800;
- c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

L'indennità per il personale inviato in trasferta assorbe quella sostitutiva di mensa di cui all'art. 41.

Con decorrenza 1.1.97 l'importo dell'indennità di cui al comma 7 e quelli di cui ai punti 1) e 2) verrà aggiornato in base alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi praticati dai grossisti riferito all'anno

precedente e così di anno in anno.

Restano ferme le condizioni di migliore favore.

Art. 20 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale deve cadere normalmente di domenica, salvo eccezioni di legge.

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo, salvo quanto previsto al comma 5 del successivo art. 21.

Qualora per esigenze di servizio la giornata di riposo compensativo dovesse essere anticipata o posticipata in altro giorno della settimana non previsto dal turno di servizio prestabilito almeno 6 giorni prima, il lavoratore avrà diritto a un'indennità pari al 50% della retribuzione base.

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

Fermo restando il trattamento di cui al comma 3 è ammesso il cumulo dei riposi di viaggi extraurbani di durata superiore ai 6 giorni. Il lavoratore dovrà usufruire delle giornate di riposo maturate durante il viaggio al rientro in sede.

Nel caso di settimana corta è considerato giorno di riposo settimanale il 2° giorno di riposo.

Art. 21 - Festività.

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di

cui all'art. 20;

b) le seguenti festività nazionali e infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1 gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Lunedì dopo Pasqua;
- 4) Anniversario Liberazione (25 aprile);
- 5) Festa del Lavoro (1 maggio);
- 6) Assunzione (15 agosto);
- 7) Ognissanti (1 novembre);
- 8) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 9) S. Natale (25 dicembre);
- 10) S. Stefano (26 dicembre);
- 11) Festività del Santo Patrono;
- 12) SS. Pietro e Paolo (29 giugno, per il Comune di Roma).

Per le festività su indicate, trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3.12.69.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (2° giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico, al lavoratore spetta un importo pari a 1/26 della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio, fermo restando il trattamento contrattuale previsto (art. 20).

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

In caso di lavoro nella festività del S. Patrono, ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

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

Nel caso in cui gli Istituti Previdenziali corrispondono ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per la festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Festività abolite (legge 5.3.77 n. 54 e DPR 28.12.85 n. 792)

Per quanto riguarda le due festività civili (2 giugno e 4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in dette giornate presti la propria opera, compete, oltre al normale trattamento economico, un importo pari a 1/26 della retribuzione globale mensile. Lo stesso trattamento compete nel caso in cui il 2 giugno e il 4 novembre coincidano con il riposo settimanale.

Al lavoratore verranno concessi indipendentemente dall'effettiva prestazione 4 giorni di riposo compensativo frazionabili anche a ore in sostituzione delle 4 ex festività religiose che potranno essere assegnati nel corso di ciascun anno compatibilmente alle esigenze aziendali.

Per i lavoratori delle unità produttive situate nel Comune di Roma, il numero dei predetti riposi compensativi viene ridotto a 3 in relazione al DPR n. 792/85.

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

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

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui sopra, l'impresa dovrà corrispondere solo la differenza tra tale trattamento e l'intero compenso per festività. Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto nelle singole aziende.

Chiarimento a verbale.

Le parti stipulanti precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'art. 21 del CCNL 19.12.91, le parti a livello aziendale stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).

Art. 22 - Ferie.

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

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

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

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetta 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le ferie che matureranno successivamente alla data del presente Contratto dovranno essere godute nel corso dell'anno di riferimento, fatte salve le eventuali deroghe di legge.

#### Art. 23 - Permessi.

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di 1/26 della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dal lavoro.

In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito, che dovrà essere goduta entro 15 giorni dall'evento.

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 sempreché tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 5 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

#### Art. 24 - Aspettativa.

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa fino a un massimo di 3 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

#### Art. 25 - Lavoratori studenti.

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

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

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

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

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

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

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

- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- 2 giorni per ciascun esame universitario.

Art. 26 - Assenze.

Tutte le assenze devono essere comunicate salvo il caso di giustificato

impedimento, entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 49.

Art. 27 - Interruzioni e sospensioni di lavoro.

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

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda sarà corrisposta la retribuzione base con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione non essendo stati preavvisati in termine utile alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposto, per la prima giornata di sospensione, il 100% della retribuzione globale;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

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

La presente normativa opera quando nella gestione del servizio intervengano fatti che - indipendenti dalla volontà dell'impresa ed estranei alle condizioni tipiche del settore - impediscano l'esercizio della normale attività aziendale.

Art. 28 - Servizio militare.

Il servizio militare (chiamata o richiamo alle armi) non risolve il rapporto di lavoro.



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.

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

#### Art. 29 - Congedo matrimoniale.

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di 15 giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale. Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

#### Art. 30 - Trattamento di malattia e infortunio.

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

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

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a consegnare o far pervenire il certificato di malattia entro 2 giorni dalla data del rilascio.

Il diritto alla conservazione del posto in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato.

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a

guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

Superati i limiti di conservazione del posto, l'azienda su richiesta del lavoratore concederà un periodo di aspettativa non superiore a 4 mesi durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti senza decorrenza della retribuzione e di alcun istituto contrattuale. Detto periodo di aspettativa potrà essere richiesto una sola volta nell'arco dell'attività lavorativa con la stessa impresa.

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

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

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

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

Fermo restando quando disposto dall'art. 5, legge n. 300/70, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1 del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in

orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

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

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

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

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

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

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

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

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

Operai.

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno,

un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

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

Relativamente al trattamento economico per infortunio, le parti confermano che l'azienda integra, a partire dal 1° giorno e fino alla guarigione clinica, l'indennità per inabilità temporanea erogata dall'INAIL ai sensi di legge fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale.

Trattamento economico di malattia:

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

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

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

Art. 31 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

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

- livello 10: mesi 4;
- livelli 9 e 8: mesi 3;
- livelli 7, 6 e 5: mesi 2;
- livelli 4, 3, 2 e 1: giorni 15.

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

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

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

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

Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel TFR.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncatura 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.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 32 - Detrazione del trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita.

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia e infortunio (salvo quanto previsto dalla legge) e i giorni lavorativi non prestati per qualsiasi causa, per i quali non compete alcun trattamento economico.

Art. 33 - Trattamento di fine rapporto - Legge n. 297/82.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore spetta il trattamento di fine rapporto ai sensi della legge n. 297/82.

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

- 1) retribuzione tabellare;
- 2) indennità di contingenza di cui alla legge n. 297/82;
- 3) aumenti periodici di anzianità;
- 4) eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
- 5) 13a mensilità;
- 6) 14a mensilità;
- 7) indennità non occasionali.

Restano ferme le esclusioni previste dal presente Contratto nonché quando corrisposto a titolo di rimborso spese.

#### NOTA A VERBALE

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturate fino al 31.5.82 dai lavoratori con mansioni operaie:

per gli operai, la misura dell'indennità di anzianità è pari a 26/30 della retribuzione globale mensile contrattuale per l'anzianità maturata successivamente all'1.1.76; a 30/30 della retribuzione globale mensile per l'anzianità maturata successivamente all'1.1.77.

Per l'anzianità precedente all'1.1.76 l'indennità degli operai andrà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità dall'1.5.73 al 31.12.75: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;
- per l'anzianità dall'1.6.71 al 30.4.73: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità dal 1 a 3 anni: 16,153/30 per ogni anno per anzianità oltre i 3 e fino agli 8 anni; 20,769/30 per ogni anno, per anzianità oltre gli 8 anni;
- per l'anzianità fino al 31.5.71: 9,230/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni; 10,384/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 3 e fino a 5 anni; 12,692 per ogni anno, per anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni; 15/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 10 anni.

L'anzianità maturata nel periodo precedente all'1.6.71, sarà considerata utile agli effetti del raggiungimento dell'anzianità prevista in ciascun scaglione relativo al periodo 1.6.71-30.4.73.

Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese di durata superiore ai 14 giorni si computano come mese intero.

Art. 34 - Indennità in caso di morte.

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

In mancanza delle persone indicate al comma 1 e salve diverse disposizioni testamentarie, le indennità predette sono attribuite secondo le norme della successione legittima ai sensi dell'art. 2122 C.C.. Resta fermo che verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13a mensilità o le frazioni di essa e ogni altro diritto che spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, l'opportunità di integrare il TFR dovuto a termine contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto e in condizioni di particolare bisogno.

Art. 35 - Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda.

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

In caso di fallimento della ditta, seguito da licenziamento del lavoratore

o in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al TFR stabilito nel presente Contratto come per il caso di licenziamento.

#### Art. 36 - Corresponsione della retribuzione.

La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata per un periodo inferiore, verrà effettuata posticipatamente a mese. Eventuali variazioni a dette modalità di pagamento o concessioni di acconti verranno concordate con le strutture sindacali aziendali. Il pagamento deve essere comunque effettuato entro 7 giorni dalla scadenza del periodo di paga.

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5.1.53 n. 4.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o prospetto, nonché sulla qualità legale della moneta, a condizione che avanzi tale reclamo all'atto del pagamento per gli errori puramente contabili e di inquadramento.

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

#### Art. 37 - Retribuzione.

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

Retribuzione tabellare: è costituita dai minimi salariali di cui all'apposita tabella prevista nel CCNL.

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

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

Retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale, dagli



eventuali altri aumenti comunque denominati, dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo, con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio.

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

191 per il personale di custodia - guardiani notturni;  
182 per il personale conducente di auto;  
173 per il personale a 40 ore settimanali;

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

Art. 38 - Aumenti periodici di anzianità.

A decorrere dall'1.7.88, il lavoratore ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, a un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza.

10°	£. 64.085
9°	62.321
8°	58.793
7°	57.249
6°	56.900
5°	56.588
4°	52.618
3°	51.516
2°	50.634
1°	49.091

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il biennio di servizio.

Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio - oltre il termine di compimento del biennio stesso - siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al 1° giorno del mese stesso.

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del 60% della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e della contingenza al 31.12.81, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.

Nel caso di passaggio di livello il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza e il relativo importo concorre al raggiungimento del 60%. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio, è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti corrisposti per il titolo di cui sopra non possono essere assorbiti da eventuali aumenti di merito così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati e da maturare.

Art. 39 - Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà una 13a mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità dovrà essere effettuata entro il 20 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori ai 14 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 14 giorni.

Il rateo di 13a mensilità sarà conteggiato nella retribuzione ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

Art. 40 - Quattordicesima mensilità.

L'impresa corrisponderà entro il 15 luglio una 14a mensilità pari alla retribuzione globale mensile.

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il

suddetto periodo, l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati, considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

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

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

Art. 41 - Indennità varie.

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio.

La ditta corrisponderà al lavoratore che usa il proprio mezzo di locomozione per servizio, un'indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità di maneggio denaro.

Al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente un'indennità nella misura del 6,50% della retribuzione base in vigore al 31.7.84. L'indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del TFR.

Indennità di lingue estere.

Qualora l'azienda richieda al dipendente, all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, di parlare anche una o più lingue estere nell'esercizio delle sue prestazioni, corrisponderà una indennità di f. 17.000 mensili.

Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso e di licenziamento, del trattamento di festività, di ferie, di 13a e di 14a mensilità.

Ai dipendenti chiamati occasionalmente a sostituire quelli di cui al precedente capoverso in prestazioni richiedenti il parlare una o più lingue estere e ai dipendenti eccezionalmente chiamati a tali prestazioni, competerà pure un'indennità nella misura di £. 17.000 mensili comprese nel periodo di durata delle prestazioni come innanzi.

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi.

Agli impiegati di banco per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni tipiche assegnate viene corrisposta un'indennità mensile dell'importo di £. 13.000. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del trattamento per festività, ferie, 13a e 14a mensilità.

Agli impiegati di banco che nell'esercizio delle proprie mansioni si avvalgono in via eccezionale di veicoli a motore personalmente condotti sarà garantita la copertura assicurativa INAIL.

Gli impiegati di banco che nell'espletamento delle proprie mansioni trasportano denaro e/o valori, in caso di furto o di rapina, sono esonerati da responsabilità con obbligo di denunciare alle autorità competenti il fatto delittuoso.

La norma di cui sopra non trova applicazione in caso di colpa o dolo dell'impiegato di banco.

Indennità lavori in turni avvicendanti per il settore delle imprese esercenti autorimesse.

Al personale che normalmente presta servizio in turni avvicendati sarà corrisposta un'indennità in percentuale pari al 6% del minimo tabellare.

Indennità sostitutiva di mensa.

A decorrere dall'1.1.92, l'indennità sostitutiva di mensa pari a £. 1.200 come regolata dal punto 2) delle "indennità per settore autonoleggio senza autista" è estesa ai dipendenti delle imprese dei settori per i quali è

stipulato il presente CCNL.

A decorrere dall'1.4.93, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al comma precedente è elevata a complessive £. 2.500.

A decorrere dall'1.4.93, l'indennità sostitutiva di mensa di cui al punto 2) delle "indennità per il settore autonoleggio senza autista" è elevata a complessive £. 3.500 per il solo settore autonoleggio senza autista, fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore esistenti in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista.

1) Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro un'indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è pari a £. 1300 e per quelli operanti nelle altre sedi è di £.

500. Con decorrenza 1.1.90 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a £. 1.550 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a £. 750 per quelli operanti nelle altre sedi.

2) Un'indennità sostitutiva di mensa pari a £. 1.200 per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro, fermi restando gli incrementi previsti dalla precedente rubrica "Indennità sostitutiva di mensa".

Le predette indennità nonché l'indennità sostitutiva di mensa di cui alla rubrica che precede, comprensive dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13a e 14a non verranno corrisposte per malattia e infortunio e non entrano a far parte del trattamento di fine rapporto di lavoro.

Le indennità così determinate assorbono fino a concorrenza e comprendono tutte le indennità corrisposte a livello aziendale a qualsiasi titolo. Eventuali differenze, globalmente considerate, rispetto all'importo complessivo delle predette due indennità, saranno conservate "ad personam" al personale interessato.

In caso di divergenze in ordine all'assorbimento la questione sarà esaminata in sede nazionale fermo restando che non ci sia diminuzione del

trattamento complessivo delle indennità preesistenti già percepite prima del rinnovo del presente Contratto.

Indennità lavoro domenicale.

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro giorno della settimana, verrà corrisposta un'indennità di £. 5.000 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

L'indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Art. 42 - Alloggio del personale.

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

Art. 43 - Indumenti di lavoro.

Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno 4 tute o indumenti equivalenti al personale di officina, all'uomo di garage e al personale di custodia e posteggio.

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

Le aziende forniranno gratuitamente ogni 2 anni 2 tenute estive e 2 tenute invernali agli autisti addetti ai servizi di noleggio e questi hanno l'obbligo di indossarle durante il servizio.

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese e il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le tenute non venissero fornite, ai dipendenti sarà corrisposta

un'indennità sostitutiva di vestiario di £. 700 per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.

Art. 44 - Rimborso spese.

Al lavoratore chiamato quale teste in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio, oltre alla retribuzione saranno rimborsate le eventuali spese sostenute per viaggi, vitto e alloggio.

Art. 45 - Trasferimento.

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle RSA e alle strutture territoriali sindacali competenti.

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

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

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

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

E' dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza

conviventi a carico e non inferiore a una retribuzione globale mensile,  
oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con  
lui si trasferisca, al lavoratore con famiglia, sempreché il  
trasferimento  
comporti cambiamento di domicilio.

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

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

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

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

Art. 46 - Risarcimento dei danni.

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

Tutti coloro che guidano l'automezzo dell'impresa e dovessero  
arrecare  
danni imputabili alla propria responsabilità quale  
conducente  
risponderanno del 37,5% del costo della riparazione. Il pagamento  
del  
danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore  
al  
quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al  
costo  
della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture  
sindacali  
aziendali e territoriali firmatarie del presente CCNL.



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

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

Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro; se effettuate oltre l'orario normale di lavoro saranno considerate prestazioni straordinarie.

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

#### PRECISAZIONE A VERBALE

La particolare disciplina prevista dal presente articolo trova applicazione nei soli confronti dei lavoratori professionalmente inquadrati.

#### Art. 47 - Ritiro patente.

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista in questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 33 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

#### Art. 48 - Tutela della maternità.

Per quanto riguarda il trattamento di gravidanza e puerperio si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

Inoltre le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dalle predette disposizioni di legge e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle.

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 30 del presente Contratto, quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

#### Art. 49 - Norme disciplinari.

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

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

- 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;

- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

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

- a) rimprovero;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 3 ore di paga base;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Il licenziamento di cui alla lett. e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno 3 volte nel corso di 2 anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

L'impresa non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato per iscritto l'addebito e senza averlo sentito a sua discolpa.

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

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non

possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quando disposto dalla legge 15.7.96 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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

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

Qualora il datore di lavoro 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. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 50 - Rapporti sindacali.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori, firmatarie del presente Contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto

dall'Accordo interconfederale 22.6.95, rappresentanze sindacali aziendali,  
con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata  
dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Per le aziende che occupino da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un  
delegato d'impresa a nonna dell'art. 2 dell'Accordo interconfederale  
18.4.66 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Permessi sindacali.

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali  
vengono stabiliti in misura annua da 1 ora e 30 minuti per  
ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti  
dall'art.  
23 della legge 20.5.70 n. 300.

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

I nominativi dei componenti degli Organi direttivi di cui sopra  
dovranno  
essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 25 giorni all'anno  
per  
ciascun componente dei predetti organi.

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

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

Assemblee.

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/70 possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Affissioni, comunicati.

Le Federazioni Nazionali, le Organizzazioni territoriali e le Rappresentanze sindacali delle Organizzazioni stipulanti il presente Contratto hanno diritto di affiggere in appositi spazi, predisposti all'interno dell'azienda e in luogo accessibile a tutti i lavoratori, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

Contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

La delega conterrà l'indicazione del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute, che sono fissate nella misura dello 0,70% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza, saranno effettuate ogni mese. A partire dall'1.9.97, tale misura è aggiornata all'1%. La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all'impresa.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda, salvo diversi sistemi già concordati e in atto nelle singole aziende saranno versate sui conti correnti postali o bancari indicati da ciascun sindacato.

Art. 51 - Trattamenti di miglior favore.

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

Art. 52 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro.

Cessato il rapporto di lavoro l'azienda, non oltre il giorno successivo alla cessazione, consegnerà al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, le tessere di assicurazione e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato; ciò sempre che non ne sia impedita per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Art. 53 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13.12.84 n. 635, dalla legge 9.12.77 n. 903 e dalla legge 10.4.91 n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano un'effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da 6 membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) elaborare con riferimento alla legge n. 125/91, schemi di progetti di azioni positive;
- c) esaminare le problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali e alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
- d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;

e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.

La commissione si riunisce almeno 2 volte all'anno e a richiesta di una delle parti nei 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a:

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
- facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro femminile;
- segnalare alla CPO i casi riguardanti il lavoro femminile che possono assumere caratteristiche discriminatorie o di contrarietà rispetto alle pari opportunità;
- consentire e favorire la partecipazione dei componenti la CPO a riunioni o trattative anche di carattere generale assumendo eventuali indicazioni tese ad armonizzare soluzioni e accordi con le azioni positive per le pari opportunità;
- diffondere le deliberazioni del CPO tramite i normali canali informativi aziendali;
- promuovere iniziative tese a far nascere o a crescere le azioni positive per le pari opportunità nelle aziende.

Art. 54 - Tutela della salute.

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali, ai sensi dell'art. 9 della legge 20.5.70 n. 300, hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

- controllare l'applicazione delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia;
- presentare alla Direzione proposte per i miglioramenti della predetta



- situazione applicativa;
- partecipare, controllare, promuovere ricerche sui vari aspetti della condizione di lavoro che influenzano la salute e l'integrità dei lavoratori;
  - controllare l'applicazione concreta delle misure che l'azienda introduce sulla base di accordi precedentemente intercorsi, laddove esistenti;
  - presentare proposte ai fini dell'informazione e della sensibilizzazione dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e comunque legate all'ambiente di lavoro.

Sono strumenti idonei a una politica di controllo della condizione ambientale:

- 1) il registro dei dati ambientali tenuto aggiornato a cura delle imprese, che deve contenere l'indicazione dei risultati delle rilevazioni effettuate;
- 2) il registro dei dati biostatistici che deve contenere l'indicazione delle malattie e degli infortuni.

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

- a) i risultati delle visite periodiche e degli eventuali esami clinici disposti le une e gli altri a seguito di accertata presenza di elementi di nocività e di rischio risultanti dalle rilevazioni dei dati ambientali;
- b) i dati relativi agli infortuni e alle malattie.

Il libretto è tenuto da ogni singolo lavoratore, le annotazioni vanno effettuate dal personale medico.

I registri di cui ai punti 1) e 2) verranno tenuti a disposizione delle strutture sindacali aziendali.

Art. 55 - Salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.lgs n. 626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22.6.95 in materia di salute e sicurezza sul

lavoro ivi compresa la disciplina del rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

#### Art. 56 - Volontariato.

I lavoratori che fanno parte di associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art. 17 della legge 11.8.91 n. 266.

L'azienda può inoltre concedere, dopo aver valutato le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore a 1 anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle associazioni di volontariato di cui alla legge 11.8.91 n. 266.

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

#### Art. 57 - Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti.

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 12 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.

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art 1, comma 2, lett. b), della legge 18.4.62 n. 230.

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, l'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.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal DPR 9.10.90 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. 58 - Tutela delle persone handicappate.

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. 104/92, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30.12.71 n. 1204, a condizione che il

bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa il prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa, di 2 ore di permesso giornaliero retribuiti fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del 3° 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 3° grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso mensile retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204/71, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9.12.77 n. 903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il 3° grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

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

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5.2.92 n. 104.

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

pubblici competenti.

Art. 59 - Osservatorio Nazionale.

Le Parti nella convinzione che lo sviluppo e il consolidamento di moderne relazioni industriali presuppone una comune conoscenza delle linee di evoluzione dei settori, dei suoi punti forza e dei suoi punti di debolezza e del grado di aderenza delle norme di legge e contrattuali alle sue esigenze, convengono di costituire un Osservatorio Nazionale.

L'Osservatorio avrà sede presso l'AUSITRA, che fornirà i servizi di segreteria, e si riunirà almeno 2 volte all'anno e ogni qualvolta una delle parti dovesse richiederlo. La data delle riunioni è fissata d'accordo fra rappresentanti delle parti e comunque non oltre 15 giorni dalla data dell'eventuale richiesta.

L'Osservatorio sarà costituito pariteticamente da 6 esponenti, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali e per l'altra dalle organizzazioni sindacali stipulanti che, di comune accordo, di volta in volta potranno essere affiancati da esperti delle materie trattate.

Ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali di lavoratori, l'Osservatorio esaminerà in particolare i seguenti argomenti:

- Andamento e prospettive del mercato interno e internazionale dei più rilevanti comparti.
- Andamento e prospettive degli investimenti.
- Evoluzione delle tecnologie, dei processi produttivi, dei modelli di organizzazione e delle professionalità.
- Andamento e prospettive dell'occupazione.
- Le problematiche della sicurezza e dell'ecologia anche in riferimento ai rapporti con le istituzioni e a eventuali lavori usuranti per le indicazioni previste dalla legge.
- Formazione del personale.

I lavori dell'Osservatorio avverranno sia sulla base dei dati già in possesso delle Associazioni, sia sulla base delle ricerche effettuate

dall'Osservatorio per la realizzazione delle sue finalità istituzionali, sia sulla base di apposite rilevazioni che potranno essere concordate.

Art. 60 - Fondo nazionale di previdenza complementare.

In coerenza con i principi della riforma del sistema pensionistico si conviene di dare vita a un Fondo nazionale di previdenza complementare.

Il fondo che sarà basato sul principio della volontarietà della adesione, funzionerà secondo il sistema della capitalizzazione dei versamenti individuali in applicazione di una contribuzione definita a livello di CCNL.

Nell'ambito del rinnovo biennale saranno definite le modalità di finanziamento del fondo che avverrà con contributi di pari entità da parte delle aziende e dei lavoratori e con una quota di TFR in corso di maturazione e con l'intero importo del TFR maturando per i lavoratori di nuova assunzione.

Non appena completato il quadro di riferimento legislativo e comunque entro l'attuale vigenza contrattuale, le Parti, avvalendosi anche di eventuali consulenze specialistiche, predisporranno la disciplina costitutiva e funzionale del fondo.

Si conviene fin d'ora che gli organi amministrativi e di controllo del Fondo saranno composti nel rispetto del criterio della pariteticità della rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori.

In questo contesto, le parti si impegnano a che siano evitati accordi o iniziative aziendali o territoriali sulla materia in quanto non coerenti con la presente pattuizione.

Art. 61 - Albo nazionale delle imprese.

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative congiunte o comunque convergenti rivolte ad individuare gli strumenti più idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali di

parte delle imprese che applicano il presente CCNL.

A tal fine concordano che l'Albo nazionale delle imprese, nei diversi settori, costituisce uno degli strumenti maggiormente efficaci per generalizzare la normalizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori nonché tra imprese e utenza.

In tale ottica, le parti si impegnano a intervenire presso le sedi competenti e stabiliscono di incontrarsi entro il 1° semestre del prossimo anno per affrontare i problemi connessi all'istituzione dell'Albo nazionale delle imprese e decidere le iniziative da assumere al riguardo.

Art. 62 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto.

Le disposizioni del presente CCNL e dei relativi allegati nell'ambito di ciascun istituto, costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 63 - Decorrenza e durata.

Il Contratto decorre dal 1° marzo 1996 e scade il 28 febbraio 2000, ad eccezione della parte economica che avrà vigore fino al 28 febbraio 1998.

Si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata  
R.R..

LIVELLI	AUMENTI SALARIALI				
	AUMENTI SALARIALI A REGIME	PARAMETRI			
		Dal	Dal	Dal	
10	268.800	1.7.96 134.400	1.3.97 89.600	1.1.98 44.800	200
9	252.672	126.336	84.224	42.112	188
8	228.480	114.240	76.160	38.080	170
7	217.728	108.864	72.576	36.288	162
6	208.320	104.160	69.440	34.720	155
5	204.288	102.144	68.096	34.048	152

4	180.000	90.000	60.000	30.000	134
3	168.000	84.000	56.000	28.000	125
2	153.216	76.608	51.072	25.536	114
1	134.400	67.200	44.800	22.400	100

NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI

LIVELLI	AUMENTI SALARIALI A REGIME	PARAMETRI			
		Dal 1.7.96	Dal 1.3.97	Dal 1.1.98	
10	268.800	1.363.536	1.453.136	1.497.936	200
9	252.672	1.281.722	1.365.946	1.408.058	188
8	228.480	1.159.003	1.235.163	1.273.243	170
7	217.728	1.104.462	1.177.038	1.213.326	162
6	208.320	1.056.783	1.126.178	1.160.898	155
5	204.288	1.036.285	1.104.381	1.138.429	152
4	180.000	913.520	973.520	1.003.520	134
3	168.000	852.208	908.208	936.208	125
2	153.216	777.214	828.286	853.822	114
1	134.400	681.768	726.586	748.968	100

Retribuzioni minime apprendisti officine riparazioni autorimesse.

Per il 1° anno di apprendistato 70% della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

per il 2° anno di apprendistato 80% della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica;

per il 3° e 4° anno di apprendistato 90% della paga del prestatore d'opera di corrispondente qualifica.

Alla paga minima come innanzi calcolata va aggiunta la indennità di contingenza del prestatore di opera di corrispondente qualifica.



ALLEGATO AL C.C.N.L. 19 dicembre 1991 (\*)

Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende

(\*) Per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente è sostituito dall'Accordo nazionale 22.3.94.

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle OO.SS. aziendali congiuntamente a quelle territoriali per gli scioperi aziendali e/o di unità produttiva.

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.

Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'Accordo interconfederale ratificato il 25.1.90 e/o dall'art. 6 del CCNL di categoria, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di 2 giornate lavorative. Tra uno sciopero e il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare 4 ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibili i disagi per l'utenza.

A livello territoriale sono concordate le modalità necessarie per garantire l'esigenza di mobilità dei lavoratori e degli studenti.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

L'effettuazione dello sciopero avrà riguardo all'integrità e alla sicurezza dei lavoratori, dell'utenza, degli impianti e dei mezzi; in particolare, verrà assicurata, a rotazione, la presenza del personale strettamente necessario addetto a:

- a) ritiro automezzi noleggiati alla clientela con chiavi e documentazione provvedendo al relativo parcheggio: 1 addetto;
- b) centri elaborazione dati solo per mantenimento collegamento di linea e funzione dei centri di prenotazione computerizzati: 1 addetto;
- c) custodia e guardiania dei beni e delle infrastrutture aziendali:  
1 addetto.

Le funzioni di cui alla lett. b) sono espletate al solo fine di impedire l'interruzione delle comunicazioni fra i diversi centri operanti in sedi nazionali ed estere, data la loro interrelazione. Ne consegue che al personale addetto non può essere richiesto l'espletamento di attività tipicamente produttive.

Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei 3 giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Le Associazioni delle aziende si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel presente Accordo.

Le Associazioni datoriali e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

Le Associazioni datoriali e le aziende che esse rappresentano favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

#### ACCORDO NAZIONALE SULLA REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEL SETTORE DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

Addì 22 marzo 1994 presso la sede dell'ENAT

tra

L'ENAT - Associazione nazionale esercenti noleggio autobus e trasporti turistici

e

le OO.SS.LL. - FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

- visto l'allegato al CCNL 19.12.91 in materia di "adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";
- vista la deliberazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata, nella seduta del 9.4.92, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il Protocollo d'intesa del 19.12.91;
- vista, altresì, la deliberazione della Commissione di Garanzia, adottata nella seduta del 30.7.92, con la quale la medesima, preso atto che l'invito non ha avuto seguito, valuta inidoneo, ai sensi dell'art. 13,

lett. a), della legge n. 146/90 l'Accordo 19.12.91 in quanto non garantisce il contemperamento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'art. 1, comma 2, lett.

- b) della legge n. 146/90;
- visti gli inviti formulati dalla Commissione di Garanzia, in ultimo, in occasione dell'incontro del 9.12.93, e tenuto conto delle proposte da questa formulate;
- in attuazione della previsione dell'art. 1, punto 2, della legge 12.6.90 n. 146;

si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero e il codice di comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente, che - per le aziende indicate all'art. 1, comma 1, che segue - sostituiscono e abrogano in ogni sua parte il Protocollo del 19.12.91, in tema di "adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende", allegato al CCNL 19.12.91.

- 1) Il presente Accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente. La previsione dell'art. 7 del presente Accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'art. 2, paragrafo 1, punto 2, del regolamento CEE 16.3.92, n. 684 (trasporto casa-luogo di istruzione, casa-luogo di lavoro, casa-caserma e viceversa) con esclusione, quindi, dei servizi di trasporto turistico.
- 2) La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.
- 3) La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

- 4) La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di nonna, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.
- 5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'Accordo interconfederale ratificato il 25.1.90 e/o dall'art. 6 del CCNL 3.7.96, effettuati uno o più scioperi di breve durata, eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di 2 giornate lavorative. Tra uno sciopero e il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.
- 6) Il primo sciopero per qualsiasi tipo di vertenza non può superare 4 ore di servizio. Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgono in un unico periodo continuativo. Modalità, durata e collocazione oraria degli scioperi devono essere stabilite in modo da ridurre al minimo possibile i disagi per l'utenza.
- 7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti. Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario, articolato su 2 fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore, dalle ore 7,00 alle ore 9,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00 di ogni giornata di servizio. A livello locale, in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita, potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede, fermo restando, comunque, il numero delle fasce orarie e il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale, resta fermo quanto previsto al punto 7, comma 2, del presente Accordo.
- 8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente Accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata e oltre.
- 9) I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare

all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi. Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'art. 7, commi 2 e 3 del presente Accordo.

10) Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.

11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

- nei 3 giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
- nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
- nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
- dal 30 ottobre al 5 novembre;
- dal 15 dicembre al 7 gennaio.

12) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

13) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel CCNL di categoria.

14) L'Associazione datoriale e le aziende utilizzano le forme di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.

15) L'Associazione datoriale e le aziende che essa rappresenta favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

FACSIMILE DI LETTERA DI AUTORIZZAZIONE ALLA TRATTENUTA DEL  
CONTRIBUTO  
SINDACALE

Data, .....  
Spett.le Direzione .....

il sottoscritto dipendente..... Vi autorizza con la  
presente  
lettera, ai sensi dell'art. 50 del vigente CCNL, a trattenere dalle  
sue  
competenze, per 14 mensilità, il contributo dell'1% della  
retribuzione  
tabellare e dell'indennità di contingenza, da versare a suo nome,  
quale  
quota associativa all'Organizzazione sindacale.....a  
partire  
dalla retribuzione relativa al mese di.....  
dell'anno .....

La presente delega è rilasciata a tempo indeterminato e potrà  
essere  
revocata per iscritto in qualsiasi momento.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale  
sarà  
pervenuta la revoca all'impresa.

Distinti saluti.

Firma

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI ALL'ATTO DELLA STESURA  
DELL'ACCORDO  
NAZIONALE 3 LUGLIO 1996

In relazione a quanto previsto dall'Accordo sul lavoro del  
24.9.96,  
recepito in un disegno di legge governativo (Norme in materia  
di  
promozione dell'occupazione), le parti convengono di rincontrarsi entro  
2  
mesi dall'approvazione della relativa legge per armonizzare la  
disciplina  
contrattuale contenuta nell'Accordo nazionale 3.7.96 con le nuove  
norme  
legislative.

Roma, 26 marzo 1997

AUSITRA  
ENAT

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

pppp