

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 17 aprile 2003, in Roma presso la sede della FISE, si sono incontrate

- FISE nelle persone di G. Benincasa e A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale ANIASA nelle persone di V. Campanale, Presidente ANIASA, U. Oliva, S. Marra, C. Ilardi, M. Nelli, S. Salvi, M. Schiavone, M. Barone, W. Marcozzi, P. Di Bartolomeo;
- ANAV nelle persone di F. Fortunato, R. Magini, G. Cialone e A. Massari;
- FILT/CGIL nazionale nelle persone di E. Salvatori;
- FIT/CISL nazionale nella persona di G. Cialfi;
- UILTRASPORTI nazionale nella persona di U. Conti e Sergio Tarabù, presenti le OOSS regionali e le RSA.

Le parti, come sopra rappresentate, hanno convenuto le seguenti soluzioni per il rinnovo del 2° biennio economico del CCNL 18 gennaio 2001

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

scaduto il 30 giugno 2002.

1) Durata e scadenza.

La presente ipotesi di accordo di rinnovo del 2° biennio economico decorre dal 1° maggio 2003 e scade il 31 dicembre 2004.

2) Importo 'una tantum'.

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del CCNL in forza alla data odierna, verrà erogato, per il periodo 1.7.02-30.4.03, un importo forfettario (una tantum) di E 400 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la scala vigente al 30.6.02.

Detto importo verrà erogato in 2 tranches: la 1a, (60%) da erogarsi con la retribuzione di giugno 2003, la 2a restante, (40%) da erogarsi con la retribuzione di novembre 2003, nei valori di cui all'allegata tabella (tabella 1). Tale importo, comprensivo dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) di cui al Protocollo interconfederale 23.7.93, non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, e viene riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1.7.02-30.4.03, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale tali importi verranno riproporzionati sulla base dell'effettiva prestazione.

3) Aumenti retributivi.

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori e nei tempi indicati nella tabella allegata (tabella 2).

4) Indennità di funzione.

A far data dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo l'indennità di funzione di cui all'art. 10, CCNL 3.7.96 viene abrogata e

sostituita dalla seguente norma.

"A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro Q1 o Q2, ai lavoratori interessati, viene corrisposta una indennità di funzione rispettivamente nelle misura di E 67 e 51 lordi mensili.

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del TFR, della 13a e della 14a mensilità".

5) Apprendistato.

Le parti procederanno entro il 15 maggio alla definizione di una normativa che disciplini il trattamento di malattia per gli apprendisti.

A) NORME VALIDE PER IL SETTORE DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

A1) Indennità sostitutiva di mensa.

A decorrere dal 30.4.03 l'indennità sostitutiva di mensa di cui all'art. 41, CCNL 3.7.96, è soppressa.

A2) Istituzione ticket restaurant (buono pasto).

Le aziende, a far data dall'1.5.03, riconosceranno a tutti i dipendenti, per ogni giornata di effettiva prestazione, un ticket restaurant (buono pasto) dell'ammontare giornaliero di E 2,00. Con decorrenza dall'1.12.04 tale valore viene elevato ad E 2,50. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede ai sensi dell'art. 19, CCNL 3.7.96, il ticket restaurant non è dovuto.

A3) Indennità di trasferta.

Con decorrenza 1.5.03 gli attuali valori di cui al punto 1), art. 19, CCNL 3.7.96, sono rivalutati negli importi seguenti:

(a) territorio estero:

- per il pernottamento E 48
- per ogni pasto E 20

(b) territorio nazionale:

- per il pernottamento E 35
- per ogni pasto E 15

Con decorrenza 1.1.05 e così per gli anni successivi, l'importo dell'indennità di trasferta di cui sopra verrà aggiornato in base all'indice d'inflazione programmata previsto, per l'anno di riferimento, indicato dal documento di programmazione economica finanziaria (DPEF)

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

Il terzultimo comma dell'art. 19, CCNL 3.7.96, è soppresso con decorrenza 1.5.03.

B) CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE AUTONOLEGGIO

I lavoratori - operai, impiegati e quadri - sono inquadrati in un sistema classificatorio basato su livelli professionali (tabella 3), fermo restando la distinzione tra quadri, impiegati, e operai agli effetti di tutte le norme legislative, regolamentari, contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali categorie.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo le declaratorie generali e le esemplificazioni dei profili professionali di cui all'allegata tabella 3.

Norme di prima applicazione e norme transitorie sulla classificazione.

Il primo inquadramento del personale in forza alla data di stipula della presente ipotesi di accordo verrà effettuato mediante trasposizione dall'inquadramento previsto dallo schema classificatorio del contratto collettivo di cui il presente testo costituisce novazione secondo la tabella di equiparazione qui di seguito riportata.

In fase di la applicazione le Aziende procederanno a traslare i dipendenti dal vecchio inquadramento al nuovo entro 90 giorni dalla data di stipula della presente ipotesi di accordo. La traslazione avverrà secondo lo schema di passaggio automatico.

nuova categoria precedente CCNL

nuova categoria	precedente CCNL
Quadro Q1	Quadro
Quadro Q2	
A1	10°
A2	9°
B1	8°
B2	7°
B3	6°
C1	5°
C2	4°
C3	3° e 2°
C4	1°

Entro 120 giorni dalla data di effettuazione del passaggio dei lavoratori dal vecchio al nuovo sistema contrattuale, si procederà ad una verifica della correttezza del meccanismo adottato dall'Azienda. Eventuali distorsioni registrate saranno portate a conoscenza del tavolo nazionale allo scopo di individuare una soluzione, entro i 30 giorni successivi, nel prioritario obiettivo di valorizzare le professionalità. Allo stesso titolo, per i nuovi assunti, troverà applicazione la norma contenuta all'art. 6, punto 1), CCNL 3.7.96.

Tutti i dipendenti assunti successivamente alla data di stipula della presente ipotesi di rinnovo saranno immediatamente assunti sulla base del nuovo sistema classificatorio.

Dichiarazione a verbale.

Le parti procederanno, entro l'anno, alla stesura del testo coordinato del CCNL 3.7.96 con le norme successivamente intervenute fino al recente accordo. Il testo coordinato costituirà la disciplina vigente e applicabile valida per le aziende associate alla FISE e all'ANAV.

Le parti scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 15 maggio 2003.

Tabella n. 1

liv.	importo una tantum	dal 1.6.03	dal 1.11.03	parametri
10	597,01	358,21	238,80	200
9	562,12	337,27	224,85	188
8	508,30	304,98	203,32	170
7	484,38	290,63	193,75	162
6	463,45	278,07	185,38	155
5	454,48	272,69	181,79	152
4	400,00	240,00	160,00	134
3	373,75	224,25	149,50	125
2	340,86	204,52	136,34	114
1	299,00	179,40	119,60	100

Tabella n. 2

liv.	aumenti salariali a regime	aumenti salariali		nuove retribuzioni tabellari		parametri
		dal	dal	dal	dal	
		maggio 2003	gennaio 2004	maggio 2003	gennaio 2004	
10	77,62	52,24	25,38	979,06	1.004,44	200
9	72,96	49,10	23,86	920,31	944,17	188
8	65,97	44,40	21,57	832,20	853,77	170
7	62,87	42,32	20,55	793,04	813,59	162
6	60,15	40,49	19,66	758,78	778,44	155
5	58,99	39,71	19,28	744,09	763,37	152
4	52,00	35,00	17,00	655,97	672,97	134
3	48,51	32,65	15,86	611,91	627,77	125
2	44,24	29,78	14,46	558,07	572,53	114
1	38,81	26,12	12,69	489,53	502,22	100

NUOVO IMPIANTO CLASSIFICATORIO

Tabella n. 3

liv. CCNL attuale

Quadro Declaratoria.

La figura professionale dei quadri è identificata con quei lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (ex lege 17.5.85 n. 115).

Profili.

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

Q1 (Indennità di funzione E 67, parametro 200)

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e ampie responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi eterogenei di particolare rilevanza e complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti che implicano approfondita conoscenza delle connessioni tra il proprio settore e quelli correlati, di rilevante importanza, per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Q2 (Indennità di funzione E 51, parametro 200)

Lavoratori che abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa e/o organizzativa.

Lavoratori che siano preposti, in condizioni di autonomia decisionale, con responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economico/tecnica, garantendo specifico supporto sia nella fase di impostazione che in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

A1 Declaratoria.

Parametro 200 Appartengono a questo livello i lavoratori che con funzioni direttive sono preposti a servizi fondamentali di notevole ampiezza, che coordinano e controllano il lavoro di una o più unità operative e/o più unità organizzative di servizio e di supporto al business, ovvero che svolgono funzioni richiedenti conoscenze e capacità di elevato contenuto professionale, ai fini del perseguimento di importanti obiettivi aziendali.

Profilo.

Lavoratore in possesso di elevata esperienza e conoscenza dell'intera struttura produttiva aziendale ed elevata

preparazione professionale, tecnica, che gestisce il servizio affidatogli, operando con autonomia e discrezionalità, gestendo e/o coordinando i propri collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Responsabile di Unità Operative.

Responsabile di Unità Organizzative.

Specialist Professional.

A2 Declaratoria.

Parametro 188 Sono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive che, in possesso di adeguate competenze, esplicano una professionalità necessaria alla supervisione e al controllo di singole unità operative o di unità organizzative di servizio o supporto al business. Le mansioni implicano attività decisionali per il proprio ambito di competenza o attività di alta specializzazione e importanza comunque funzionali per lo sviluppo e per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Profilo.

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

Responsabile di Unità operativa
Station manager, Branch manager

Responsabile di Unità organizzativa di servizio
e supporto al business:

- gestione e sviluppo risorse umane
- - controllo di gestione
- - budget e reporting
- - contabilità generale, fornitori/clienti, flotta
- - credit collection, credit vetting, fatturazione
- - sistemi informativi
- - call center,
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- - ordini e consegne flotta
- - assicurazioni
- - supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- - comunicazione e marketing
- networking informatico

Specialist senior:

- assistente area manager
- specialista di marketing
- senior car sales
- ispettore tecnico flotta
- pricing analyst
- supervisor car control
- specialista controllo di gestione

- key account
- funzionario commerciale executive
- formazione, selezione,
- amministrazione personale
- web specialist
- software applicativo/rete, analista programmatore
- buyer
- tesoreria e banche
- qualità

B1 Declaratoria.

Parametro 170 Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di ampie e consolidate competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia e iniziativa, anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profilo.

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

Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso/processo aziendale.

Capo Officina locazione automezzi.

Coordinatore Attività.

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

Capo turno/coordinatore impiegati di banco.

Impiegati di concetto senior/specialist:

- controllo di gestione
- reporting e budgeting
- contabilità generale, fornitori/clienti
- credit collection, credit vetting, fatturazione
- operatore sistemi informatici
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- ordini e consegne flotta
- assicurazioni
- supporto tecnico operativo/amministrativo e/o front line,
- gestione/sviluppo risorse umane
- amministrazione personale
- comunicazione e marketing
- venditore, car sales
- segretaria di direzione
- networking informatico

- controller rete assistenza
- web developer
- buyer
- tesoreria e banche
- qualità
- analista programmatore

B2 Declaratoria.

Parametro 162 Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso di specifiche competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia e iniziativa. Eventualmente anche coordinando lavoratori di livello inferiore.

Profilo.

Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e adeguata esperienza.

Capacità di assumersi responsabilità in funzione di deleghe ricevute con adeguati margini di autonomia.

Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso aziendale.

Esemplificazioni.

Impiegato di concetto/specialist:

- carte di credito
- all'autoparco
- affari generali
- controllo di gestione
- budget e reporting

- contabilità generale, fornitori/clienti
- credit collection, credit vetting, fatturazione
- operatore sistemi informatici
- call center
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- ordini e consegne flotta
- assicurazioni
- supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- gestione/sviluppo risorse umane
- amministrazione personale
- offers
- comunicazione e marketing
- venditore
- segretaria di direzione
- networking informatico
- check in cabin
- impiegato di banco
- implant
- buyer
- tesoreria e banche
- qualità

B3 Declaratoria.

Parametro 155 Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che, in possesso delle relative competenze, operano nell'ambito di direttive aziendali, agendo con limitati margini di autonomia.

Profili.

Lavori di concetto che richiedono particolari conoscenze e/o adeguata esperienza e/o capacità, professionalità con un limitato livello di responsabilità, delega, autonomia e seniority.

Specialisti con particolare know how specifico per un determinato flusso aziendale.

Esemplificazioni.

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.

Small Business Account.

Lavoratore che, sulla base di specifiche direttive aziendali, promuove i prodotti definiti dall'azienda attraverso contatti telefonici ricevuti e attivati per i clienti in portafoglio e per i prospect assegnati.

Esemplificazioni.

Impiegato di concetto junior/specialist:

- carte di credito
- all'autoparco
- affari generali
- pianificazione/controllo di gestione
- contabilità generale, fornitori/clienti
- credit collection, credit vetting, fatturazione
- operatore sistemi informatici
- call center
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- ordini e consegne flotta
- assicurazioni
- supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- formazione, selezione
- amministrazione personale
- offers
- comunicazione e marketing
- sales junior
- buyer junior

- segretaria
- networking informatico
- check in cabin
- impiegato di banco
- implant
- qualità

C1 Declaratoria.

Parametro 152 Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti una professionalità necessaria per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini definiti di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Profilo.

Lavoratore che, in possesso di requisiti professionali svolge compiti di concetto richiedenti un sufficiente grado di conoscenze e competenze amministrative e/o tecnico/operative.

Esemplificazioni.

Capo Officina.

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

Coordinatore movimento autobus.

Operatore tecnico amministrativo addetto a:

- carte di credito
- all'autoparco
- affari generali
- controllo di gestione
- contabilità generale, fornitori/clienti
- credit collection, credit vetting, fatturazione
- operatore sistemi informatici
- call center
- logistica e gestione flotta
- customer service
- teleselling
- ordini e consegne flotta
- gestione sinistri assicurativi
- supporto tecnico operativo/amministrativo e front line
- formazione, selezione
- amministrazione personale
- offers
- comunicazione e marketing
- segreteria
- budget e reporting
- tesoreria e banche
- assicurazioni
- help desk operativo/informatico

- qualità
- sales support
- promozione servizi turistici
- teleselling
- prenotazioni
- replacement

C2 Declaratoria.

Parametro 134 Lavoratori che svolgono attività esecutive, che in applicazione di specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisibili mediante addestramento ed esperienze equivalenti o derivate da abilitazioni professionali anche conseguite attraverso corsi di qualificazione, riqualificazione e perfezionamento nell'ambito di procedure e metodi operativi stabiliti.

Profilo.

Lavori e/o compiti operativi per la cui esecuzione sono richieste limitate conoscenze e adeguate capacità tecnico/pratiche.

Lavori operativi sulla base di procedure specifiche.

Esemplificazioni.

Capo Squadra/Capo turno.

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

Operaio specializzato officina.

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

Conducente autobus.

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

Conducente di autotreno e di autoarticolati.

Operatore Call Center.

Lavoratore che svolge la funzione di primo contano tra azienda e clienti/fornitori esterni, attraverso una diffusa conoscenza dell'operatività aziendale e capacità di coordinarsi e interfacciarsi con tutti i reparti. Assicura una risoluzione di primo livello a problemi e/o richieste al fine di garantire un servizio tempestivo e di qualità.

Impiegati esecutivi addetti a:

- conducente di autotreno e di autoarticolati
- addetto ai servizi generali
- addetto al parcheggio e check in
- addetto ai servizi di help desk
- addetti ai servizi contabili/amministrativi
- addetti ai servizi di assistenza tecnico/operativa
- offers
- addetto inserimento e raccolta dati
- addetti servizi generali
- addetto servizi telefonici e reception
- addetto ai servizi postali e spedizione
- addetto ai servizi di archivio e magazzino
- addetto servizi multe

C3 Declaratoria.

Parametro 125 Lavoratori che svolgono attività esecutive in applicazione di conoscenze tecnico/pratiche acquisibili mediante addestramento sul campo e/o esperienze equivalenti, in applicazione di procedure e metodi operativi stabiliti.

Profilo.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti richiedenti l'applicazione di conoscenze tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento e/o esperienze equivalenti, nell'applicazione di procedure e metodi stabiliti.

Lavori eseguibili con il supporto e/o l'affrancamento di personale esecutivo, dopo un adeguato periodo di formazione on the job, per l'acquisizione delle capacità necessarie allo svolgimento di attività operative e delle relative procedure aziendali.

Esemplificazioni.

Centralinista/Receptionist.

Lavoratore che opera al centralino telefonico.

Archivista.

Il lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative.

Addetto manutenzione.

Lavoratore che esegue, anche con l'ausilio di mezzi elettronici/informatici, attività di controllo, piccola manutenzione, pulizia e trasferimento automezzi con e senza ricovero in officina per le imprese di locazione automezzi senza autista:

- addetto gestione servizi postali
- addetto spedizioni/magazziniere
- operaio qualificato di officina
- addetto alla piccola manutenzione/pulizia/trasferimento automezzi
- piazzalista

Esecutivi in ingresso:

- .
- - addetti amministrativi
- - addetti operativi/tecnici
- - addetti contabili
- - addetti servizi generali
- addetti call center

C4 Declaratoria

Parametro Lavoratori che svolgono attività semplici a contenuto
100 tecnico/manuale acquisibile attraverso breve periodo di
 pratica.

Profilo.

Lavoratore che svolge attività di controllo e guardiania di unità aziendali, provvedendo alla custodia di strutture e di mezzi.

Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti.

Esemplificazioni:

- guardiano e addetto alla custodia
- addetto pulizie

bbbb