

Verbale di Accordo

AUTONOLEGGI E AUTORIMESSE

18 gennaio 2001

Il giorno 18 gennaio 2001, in Roma presso la sede FISE, si sono incontrate le seguenti associazioni datoriali:

- FISE, presente la delegazione imprenditoriale ANIASA;
- ANAV;

e le seguenti OO.SS. dei lavoratori:

- FILT-CGIL nazionale,
- FILT-CGIL regionale Lazio,
- FIT-CISL nazionale,
- FIT-CISL regionale Lazio,
- FIT-CISL regionale Lombardia,
- UILTRASPORTI nazionale,
- UILTRASPORTI regionale Lazio,

presenti le rispettive RSA.

Le parti, come sopra rappresentate, hanno convenuto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 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 del 3.7.96, scaduto sia per la parte economica che per la parte normativa il 28.2.00.

2° livello di contrattazione.

Ai fini della realizzazione del 2° livello di contrattazione per le aziende alle quali si applica il rinnovando CCNL, con la sola esclusione delle imprese esercenti il noleggio autobus con conducente, le parti stabiliscono di procedere entro il 31.12.01 alla individuazione dei parametri oggettivi di riferimento per la costituzione del premio annuale legato ai risultati, considerando terminata, con la quantificazione dei valori di seguito indicati, la fase di individuazione di un premio forfettario a cifra fissa a livello nazionale. Il nuovo premio dovrà avere i requisiti per beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge in attuazione del Protocollo interconfederale 23.7.93 (in Dir.prat.lav., 1993, 30, 1979); requisiti da collegare a criteri di produttività, di redditività e qualità e avrà durata quadriennale.

Per gli anni 1999 e 2000, le parti convengono di erogare a tale titolo ai dipendenti delle suddette imprese in forza al 18.1.01 una somma forfettaria pari a £. 1.400.000 lorde (di cui £. 700.000 di competenza 1999 e £. 700.000 di competenza 2000) con le seguenti modalità e scadenze:

- £. 400.000 con la retribuzione di febbraio 2001;
- £. 500.000 con la retribuzione di maggio 2001;
- £. 500.000 con la retribuzione di novembre 2001.

Detta somma verrà riproporzionata sulla base dei mesi di effettiva prestazione resa nel periodo compreso fra l'1.1.99 e il 31.12.00; tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le

frazioni di mese inferiore a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma forfettaria come sopra indicata è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e indiretti e non è utile ai fini del TFR.

La somma forfettaria come sopra indicata è assorbita fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi, erogati o da erogare, per i periodi di riferimento a titolo di premio di produzione bilancio o rendimento e/o raggiungimento obiettivi.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro entro novembre 2001, al dipendente avente diritto alla somma forfettaria, verrà corrisposto l'eventuale importo residuo non percepito unitamente alle competenze di fine rapporto.

Flessibilità del lavoro.

Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al lavoro, il sistema di assunzione a tempo indeterminato.

Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni, può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio aderire alla domanda di nuovi servizi e all'espansione delle attività imprenditoriali nei settori tradizionali e in tutta l'area ricompresa nel campo di applicazione del CCNL.

In questo ambito le parti condividono la consapevolezza che le modalità di assunzione stanno subendo oggi e subiranno ancor più nel futuro una notevole innovazione da cui discende l'esigenza di trasparenza delle stesse.

L'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59, CCNL 3.7.96, viene investito, tra l'altro, dei seguenti compiti:

- monitorare l'utilizzazione degli strumenti di cui al presente titolo;
- proporre soluzioni per:
  - superare eventuali difficoltà;
  - rafforzare l'utilizzo di tali strumenti;
  - adeguare, ove necessario, la regolamentazione contrattuale a norme di legge e/o pattizie di superiore livello;
  - dirimere eventuali controversie interpretative;
- attuare quanto demandato da accordi sindacali.

In questo ambito vengono confermate le competenze di livello aziendale per l'attuazione di quanto definito nel CCNL.

Nella materia del presente articolo troveranno applicazione i principi di cui all'art. 1, comma 2, punto a), legge n. 125/91 (in Dir.prat.lav., 1991, 19, 1211).

In caso di eventuali trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato si terrà conto della legge n. 125/91, ove vi sia rispondenza alle condizioni previste da norme di legge o regolamentari.

Il presente articolo regola e/o introduce i seguenti istituti:

- A) contratti a termine;
- B) lavoro a tempo parziale;
- C) contratto di formazione e lavoro;
- D) lavoro temporaneo;
- E) apprendistato;
- F) telelavoro;
- G) lavoro ripartito (job sharing);
- H) stage.

A) Contratti a termine.

Si conferma il contenuto dell'art. 8, CCNL 3.7.96 con le seguenti modifiche:

Al comma 2, dopo le parole "legge 25.5.83 n. 79" vanno aggiunte le seguenti "alla legge 8.3.00 n. 53" (in Dir.prat.lav., 2000, 14, 1100).

Al comma 3, il punto 4) è sostituito come segue: "assenze facoltative dal lavoro ai sensi della legge n. 53/00".

Al comma 3, dopo il punto 5), aggiungere: "6) sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento; 7) esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato; 8) maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico".

All'ultimo comma, dopo le parole "Rappresentanze sindacali aziendali", aggiungere: "ovvero alle RSU se costituite".

La durata minima del contratto a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano a 60 in caso di lavoro part-time.

La durata massima del contratto a termine è di 12 mesi rinnovabile 1 sola volta.

Percentuale di utilizzo dei contratti a termine e del lavoro temporaneo.

Le parti confermano le attuali distinte percentuali di assunzioni di lavoratori con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo rispetto alla forza lavoro a tempo indeterminato presente in azienda. Il cumulo dei due istituti non può superare la percentuale del 30% dei contratti a tempo indeterminato in essere.

B) Lavoro a tempo parziale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.lgs. 25.2.00 n. 61) (in Dir.prat.lav., 2000, 16, inserto), nonché dalla seguente disciplina. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

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

anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti per il rapporto a tempo pieno.

La prestazione media settimanale dei lavoratori a tempo parziale non potrà essere inferiore al 50% dell'orario di lavoro contrattuale, fermo restando la garanzia della copertura previdenziale.

Per i tempi accessori e complementari all'attività di guida dei conducenti di autobus e del personale viaggiante a tempo parziale si fa esclusivo riferimento alle disposizioni vigenti e al CCNL.

Per il personale assunto con contratto a tempo parziale il periodo di prova è prolungato in rapporto alla minore durata dell'orario di lavoro rispetto al lavoro a tempo pieno.

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.

Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati. L'azienda in tale passaggio valuterà secondo i seguenti criteri di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- documentata necessità di assistere familiari a carico non autosufficienti ovvero, nei casi di genitore unico, anche figli fino a 13 anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità.

A tale personale compete la retribuzione stabilita per quello a tempo pieno in misura proporzionale alle ore di lavoro prestate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 37, CCNL 3.7.96.

Per il TFR si applicano le disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta nella stessa misura dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni

loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno. Tuttavia, il periodo di durata di ciascun capo di vestiario, è riproporzionato in relazione alla lettera di assunzione o alla comunicazione. Ferma restando la disciplina, i trattamenti economici relativi alla 13a mensilità, alla 14a mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione ridotta in misura proporzionale alle ore lavorate.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'art. 15, CCNL 3.7.96, con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione e istruzione interna dei lavoratori neo-assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria;
- stati di necessità.

Il ricorso al lavoro supplementare, nonché al lavoro straordinario nei casi consentiti dalla legge, è ammesso per le seguenti tipologie contrattuali:

- per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- per i contratti a tempo determinato di cui all'art. 1, comma 2, legge 18.4.62 n. 230, nonché per quelli indicati nell'art. 8, CCNL 3.7.96, così come modificato dalla presente norma;
- per i rapporti a tempo indeterminato che si trasformano da tempo pieno a tempo parziale, per un periodo predeterminato.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito a 1 anno. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

La maggiorazione forfettaria e onnicomprensiva della incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime 2 ore giornaliere, e sino al raggiungimento del 20% su base annua. Le successive ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la 2a ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfettaria e onnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60% sino al raggiungimento dei limiti di cui sopra.

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito a 1 anno e comunque non inferiore a 100 ore. Le ore che superano il numero massimo di ore eccedenti effettuabili, annualmente o giornalmente, ai sensi di quanto convenuto nella presente lettera, sono retribuite con la maggiorazione forfettaria e onnicomprensiva del 60%.

Per le ore entro i limiti del 20% su base annua ed effettuate in un giorno di non lavoro, sarà applicata la maggiorazione forfettaria e onnicomprensiva del 28%.

Il lavoratore a tempo parziale, che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa, avrà diritto al consolidamento totale o parziale nell'orario base individuale della prestazione supplementare continuativa.

Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa agli effetti del consolidamento s'intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre 50% dello stesso, per un periodo di almeno 9 mesi nell'arco temporale dei 12 mesi precedenti.

Il consolidamento avverrà su istanza scritta del lavoratore interessato, dovrà risultare da atto scritto e decorrerà dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità elastiche, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, commi 7 e ss., D.lgs. 25.2.00 n. 61, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa, di cui al comma precedente, comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 10 giorni di calendario. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli scherni concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti ivi compreso il TFR.

Decorso 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di 1 mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

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

In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lett. da a) a d).

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'art. 30, CCNL 3.7.96 verrà proporzionalmente ridotto.

Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la RSA ovvero le RSU se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia ed esaminerà congiuntamente il ricorso al lavoro supplementare.

La presente disciplina si applica a tutti i contratti part-time ancorché stipulati a tempo determinato.

S'intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'art. 4, D.lgs. n. 61/00. Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).

L'art. 17, CCNL 3.7.96 è sostituito dalla presente disciplina.

Nota a verbale.

Le parti si danno atto che, nel contratto part-time lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa.

In caso di modifica del D.lgs. 25.2.00 n. 61, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti s'incontreranno successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di procedere alle eventuali modificazioni e/o integrazioni della presente disciplina.

C) Contratto di formazione e lavoro (CFL).

Premessa.

Le parti manifestano la volontà di promuovere un adeguato utilizzo del CFL, prevedendone l'attivabilità per tutte le figure professionali quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale.

Procedure di verifica di conformità.

Le parti convengono che con il presente articolato si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva dell'Organismo previsto dalle disposizioni vigenti, qualora i progetti presentati siano dichiarati conformi dalle parti stipulanti, attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali, alle norme del presente articolo. Copia del presente articolo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro.

Dovrà in ogni caso farsi riferimento ai contenuti della circolare del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 42 del 23.3.91 (in Dir.prat.lav., 1991, 18, 1137).

Durata del contratto e attività formativa.

Ai fini delle vigenti disposizioni di legge si precisa che:

- a) le professionalità inquadrare nei livelli dal 10° al 5° e la qualifica conducente di autobus 4° livello sono considerate "elevate";
- b) le professionalità inquadrare nei livelli 4° e 3° e 2° sono considerate "intermedie";
- c) le professionalità inquadrare nel livello 1° sono considerate "elementari".

Sono considerati conformi alla presente regolamentazione:

- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui

- alla lett. a) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 24 mesi e una formazione di almeno 130 ore;
- i progetti finalizzati al conseguimento delle professionalità di cui alla lett. b) che precede che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 18 mesi e una formazione di almeno 80 ore.

Si considerano altresì conformi alla vigente regolamentazione i progetti preordinati alla stipulazione dei CFL di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge 19.7.94 n. 451 (in Dir.prat.lav., 1994, 32, 2217), che prevedano una durata del rapporto di formazione non superiore a 12 mesi e una formazione minima di base non inferiore a 20 ore, relativa alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, nonché alla prevenzione ambientale e antinfortunistica.

I contratti di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), legge n. 451/94, possono essere stipulati per le figure professionali corrispondenti alle professionalità intermedie ed elevate. Nella predisposizione dei progetti di formazione e lavoro devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta e indiretta di cui alla legge 10.4.91 n. 125.

Rapporto di lavoro.

Al rapporto di formazione e lavoro si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dalla presente lettera.

La durata del periodo di prova sarà pari a:

- 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 18 mesi;
- 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti sino a 24 mesi.

In caso di trasformazione del CFL in assunzione a tempo indeterminato, s'intende assolto il periodo di prova. Nei casi in cui il rapporto di formazione e lavoro venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dovrà essere utilizzato in attività corrispondenti alla formazione conseguita e il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, inclusi gli aumenti periodici d'anzianità.

Qualora il CFL non sia trasformato alla sua scadenza in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore, con CFL della durata di 24 mesi, saranno corrisposte, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, 2 mensilità retributive, composte da retribuzione tabellare e contingenza riferite al parametro retributivo attribuito per contratti di durata di 24 mesi.

Nel caso di contratti di durata inferiore, il suddetto ammontare è proporzionalmente ridotto e verrà calcolato nella misura di 1/24 di mese per ogni mese di durata del contratto.

Alla scadenza del CFL per le professionalità considerate intermedie ed elevate, il datore di lavoro, utilizzando l'apposito modello predisposto dal Ministero del lavoro, trasmette agli uffici competenti per territorio idonea certificazione dei risultati conseguiti dai lavoratori interessati.

Per il limite d'età di assunzione si fa riferimento alle vigenti disposizioni in tema di CFL, nonché in materia di abilitazioni professionali.

Per le limitazioni all'utilizzo dei CFL si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

La facoltà di assunzione mediante i CFL non è esercitabile dalle aziende che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui CFL sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Ai fini sopra indicati, non si computano, comunque, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore, per fatto da lui dipendente o a lui imputabile (ivi compreso il mancato conseguimento delle abilitazioni richieste), nonché i contratti per i quali, al termine del rapporto, i lavoratori abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La limitazione di cui al presente paragrafo non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo CFL.

Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Retribuzione.

Ai CFL verrà riconosciuta la retribuzione globale di cui all'art. 37, CCNL 3.7.96.

Ai giovani assunti con CFL e limitatamente alla durata del contratto di formazione non sarà riconosciuto il trattamento discendente dall'art. 4, CCNL 3.7.96, intitolato "Contrattazione di 2° livello".

L'applicazione dello specifico trattamento stabilito dalla presente lettera non può comportare l'esclusione dei lavoratori assunti con CFL dall'utilizzo dei servizi aziendali, ivi compreso il vestiario, ovvero dalle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale a tempo pieno.

Resta confermato che l'azienda potrà inquadrare il lavoratore, per tutto il periodo di durata del CFL, a livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello di acquisizione finale.

Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro.

In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro, per i contratti fino a 18 mesi.

Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per i contratti fino a 24 mesi.

I periodi di conservazione del posto previsti nei due capoversi che precedono vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore rispettivamente a 18 e a 24 mesi.

Le assenze per malattia, maternità e servizio militare di leva comportano un corrispondente prolungamento del CFL.

In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con CFL, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli Enti previdenziali e assicurativi.

Nei primi 3 giorni di malattia sarà garantito dalle aziende un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante ai sensi del precedente paragrafo intitolato "Retribuzione".

Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri enti, verrà assorbito fino a concorrenza quanto erogato dall'azienda.

D) Lavoro temporaneo.

Le imprese possono ricorrere al contratto di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c), legge 24.6.97 n. 196 (in Dir.prat.lav., 1997, 30, 2133) anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. a), della legge stessa:

1. esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea ai quali non è possibile far fronte ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi esistenti;
2. esecuzione temporanea di un'opera, di un servizio o di un appalto non predeterminati nel tempo;
3. inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità fino a quando perduri quest'ultima;
4. sostituzione di una posizione rimasta vacante per il periodo necessario a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione.

I lavoratori con contratto di lavoro temporaneo, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al comma 1 non potranno superare in media trimestrale l'8% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

L'eventuale frazione di unità derivante dal rapporto percentuale di cui sopra, è arrotondata all'unità intera superiore.

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 5 contratti.

Il trattamento economico dovuto dalle imprese fornitrici ai lavoratori temporanei non è inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice così come stabilito dall'art. 4, comma 2, legge n. 197/96.

Nel 2° livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda.

L'azienda utilizzatrice comunica preventivamente alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo,

Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità, la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Inoltre, 1 volta all'anno (se richiesto), l'azienda utilizzatrice fornisce alle RSA/RSU informazioni in ordine al numero e ai motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, alla durata e alle caratteristiche degli stessi.

Il periodo di assegnazione del prestatore di lavoro temporaneo presso l'azienda utilizzatrice può essere prorogato:

- nei casi di sostituzione di lavoratori assenti, per i quali sussiste il diritto alla conservazione del posto di lavoro, fino al rientro in servizio del lavoratore sostituito;
- in tutti gli altri casi, a fronte di motivate esigenze, per ulteriori periodi di assegnazione ma comunque per un periodo complessivo non superiore a mesi 24.

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

Il prestatore di lavoro temporaneo, per tutta la durata del suo contratto, ha diritto di utilizzare presso l'impresa utilizzatrice i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa medesima.

Nota a verbale.

Ai sensi di quanto convenuto nella premessa dell'Accordo interconfederale 16.4.98 tra CONFINDUSTRIA, CGIL, CISL e UIL, la presente disciplina sostituisce quest'ultima intesa.

E) Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia e in particolare all'art. 16, legge 24.6.97 n. 196 e successive modifiche e integrazioni, ai relativi decreti ministeriali di attuazione e alla presente disciplina contrattuale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che, considerate le norme legislative vigenti, può essere adottato in tutti i settori di attività rientranti nel campo di applicazione del presente contratto per i lavoratori in età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24 ovvero a 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE 2081 del 20.7.93 e successive modificazioni.

Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i predetti limiti d'età sono elevati di 2 anni. La qualifica professionale oggetto dell'apprendistato e il relativo profilo professionale devono essere indicati nella lettera di assunzione.

Il periodo di prova è fissato in 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.

Il contratto di apprendistato è ammesso per tutti i livelli e relative mansioni.

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 18 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare nei livelli 2°, 3°;
- 24 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni inquadrare

nel livello 4°;

- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni inquadrare negli altri livelli (dal 5° al 10°).

Ove il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato presso la stessa azienda, il periodo trascorso da apprendista è riconosciuto utile ai fini dell'anzianità di servizio, esclusi gli aumenti periodici d'anzianità.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione esterna, così come visto dall'art. 16, comma 2, legge n. 196/97 e successive modifiche e integrazioni. Di tale monte ore, 42 ore dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, comma 1, lett. a), DM 8.4.98 (in Dir.prat.lav., 1998, 25, 1709). Le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto citato. Le imprese effettueranno la formazione teorico-pratica presso strutture esterne pubbliche o private di cui all'art. 2, comma 2, DM 8.4.98.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, comma 2, legge n. 196/97 e successive modifiche e integrazioni è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 30 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), DM 8.4.98 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b), del medesimo decreto ministeriale.

All'apprendista, minore di anni 18, non è consentita l'effettuazione di prestazioni lavorative fra le ore 22 e le ore 6 né il superamento dell'orario contrattuale nazionale di lavoro.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Le ore destinate alla formazione esterna sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Durante il periodo di formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato.

Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato.

La formazione degli apprendisti all'interno dell'impresa sarà seguita da un tutore che curerà la necessità di raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna.

La funzione di tutore della formazione nelle imprese con meno di 15 dipendenti può essere svolta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, DM 8.4.98.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica in materia di servizi per l'impiego.

Agli apprendisti spettano gli istituti previsti dal CCNL, in quanto applicabili, e, per quanto concerne la retribuzione, la stessa viene determinata come segue:

- dal 1° al 12° mese: 75% della retribuzione globale di cui all'art. 37, CCNL 3.7.96;
- dal 13° al 24° mese: 85% della retribuzione globale di cui all'art. 37, CCNL 3.7.96;
- dal 25° al 36° mese: 95% della retribuzione globale di cui all'art.

37, CCNL 3.7.96.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - e che deve essere effettuata solamente in relazione allo specifico addestramento praticato dall'apprendista - e, in caso di esito favorevole, consegue il profilo professionale per il quale è stato assunto.

All'apprendista che, terminato il periodo di apprendistato, venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova d'idoneità, s'intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 60% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

L'art. 13, CCNL 3.7.96 è abrogato e sostituito dalla presente disciplina.

Si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il rapporto di apprendistato, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### F) Telelavoro.

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa della attività in luoghi diversi dalle sedi aziendali mediante l'utilizzo di strumenti di lavoro telematici.

Il telelavoro, costituendo un procedimento di esecuzione della prestazione lavorativa o della prestazione professionale, può contraddistinguere sia il lavoro subordinato che il lavoro autonomo.

Il telelavoro è riconducibile nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, ai sensi dell'art. 2094 C.C., quando è svolto nel domicilio del dipendente o in altro locale in suo possesso, individuato d'intesa tra le parti, con modalità che consentono al datore di lavoro l'esercizio del potere di direzione, di indirizzo e di controllo della prestazione.

L'individuazione delle figure professionali potenzialmente utilizzabili attraverso il telelavoro, le procedure attuative, le percentuali di utilizzo di tale istituto saranno concordate tra le parti stipulanti e firmatarie del presente CCNL entro 60 giorni dalla firma del presente contratto.

Sempre in sede aziendale e per gli stessi lavoratori vengono definite le modalità di utilizzo degli impianti necessari per lo svolgimento del lavoro nonché gli aspetti economici derivanti dal funzionamento degli stessi.

#### G) Lavoro ripartito.

Il contratto di lavoro ripartito (cd. "job sharing") è un contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato, con cui 2 o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori

interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.

I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno settimanale, anche al fine dell'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulle presenze dei lavoratori.

I lavoratori hanno altresì l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazioni.

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati. Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento dei rapporti di lavoro, abbia prestato più ore di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

Durante il periodo di cui al capoverso precedente, il lavoratore restante ha l'obbligo dell'intera prestazione pattuita, senza che tale situazione temporanea trasformi il contratto di lavoro in contratto individuale a tempo pieno e senza diritto ad alcuna maggiorazione retributiva fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.

È data facoltà al prestatore di lavoro di presentare un altro lavoratore disponibile al lavoro ripartito, previa accettazione da parte dell'azienda.

Nota a verbale.

Le parti, in considerazione del carattere di novità presentato dalla disciplina del lavoro ripartito, cui assegnano carattere sperimentale, s'impegnano ad esaminare, entro 1 anno dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, gli aspetti e le problematiche specifiche nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 59, CCNL 3.7.96.

H) Stage.

Per quanto riguarda la disciplina relativa agli stages si fa rinvio alle normative di legge in materia (legge n. 196/97).

Nota a verbale.

In considerazione della prevista evoluzione legislativa in materia di rapporti di lavoro flessibili (cd. contratti atipici) le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali con le stesse e di procedere alle eventuali modificazioni/integrazioni della presente disciplina.

Risarcimento dei danni.

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la percentuale stabilita nell'art. 46, comma 2, CCNL 3.7.96 (Risarcimento del danno), del 37,5%, è sostituita da 17,5%.

Aumenti retributivi - Una tantum.

Gli aumenti salariali e le conseguenti nuove retribuzioni tabellari sono quelli indicati nella tabella allegata (tabella n. 1 a pag. 436), e decorrono dalle date ivi stabilite.

Ai lavoratori rientranti nel campo di applicazione del rinnovando CCNL, in forza al 18.1.01, verrà erogato con la retribuzione di febbraio 2001, un importo forfettario (una tantum) di £. 560.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, sulla base dei mesi di effettiva prestazione nel periodo che va dall'1.3.00 al 31.1.01, tenuto conto dei rapporti di lavoro a tempo parziale, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. La somma indicata nel capoverso che precede è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti e

indiretti e non è utile ai fini del TFR.

Per i soli lavoratori dipendenti dalle imprese del settore del noleggio autobus con conducente, verrà erogato, con la retribuzione di maggio 2001, un ulteriore importo forfettario (una tantum) pari a £. 440.000 lorde al 4° livello, riparametrato secondo la vigente scala, e con le stesse modalità sopra indicate.

Decorrenza e durata.

Il presente contratto scade il 30 giugno 2004 per la parte normativa, mentre la parte economica avrà scadenza il 30 giugno 2002.

Le parti normative oggetto di soluzione contrattuale nel presente accordo s'intendono rinnovate sino al 30 giugno 2004, le altre s'intendono rinnovate sino al 30 giugno 2002 e saranno rinegoziabili nel rispetto

delle procedure e delle risorse indicate dal Protocollo interconfederale 23.7.93.

Le parti sottoporranno la presente ipotesi di accordo ai rispettivi Organismi statutariamente previsti.

La riserva sarà sciolta nei successivi 10 giorni dalla data di sottoscrizione.

Tabella 1

liv.	aumenti salariali a regime	aumenti salariali			parametri
		da febbraio 2001	da luglio 2001	da novembre 2001	

10	171.642	89.552	52.239	29.851	200
9	161.343	84.179	49.104	28.060	188
8	145.896	76.119	44.403	25.373	170
7	139.030	72.537	42.313	24.179	162
6	133.022	69.403	40.485	23.134	155
5	130.448	68.060	39.701	22.687	152
4	115.000	60.000	35.000	20.000	134
3	107.276	55.970	32.649	18.657	125
2	97.836	51.045	29.776	17.015	114
1	85.821	44.776	26.119	14.925	100

liv.                    nuove retribuzioni tabellari                    parametri

	da febbraio 2001	da luglio 2001	da novembre 2001	
10	1.712.484	1.764.723	1.794.574	200
9	1.609.735	1.658.840	1.686.899	188
8	1.455.611	1.500.014	1.525.388	170
7	1.397.112	1.429.426	1.453.605	162
6	1.327.175	1.367.660	1.390.794	155
5	1.301.488	1.341.189	1.363.876	152
4	1.147.364	1.182.364	1.202.364	134
3	1.070.302	1.102.951	1.121.608	125
2	976.116	1.005.892	1.022.907	114
1	856.242	882.362	897.287	100

B) "Una tantum"

liv.    parametri    importo

10	200	835.820
9	188	785.671
8	170	710.447
7	162	677.014
6	155	647.761
5	152	635.223
4	134	560.000
3	125	522.388
2	114	476.417
1	100	417.910

bbb