

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 28 luglio 2006, in Roma presso la sede dell'ANAV, si sono incontrate:

- FISE nelle persone dei Sigg.ri G. Benincasa e A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale Aniasa nelle persone dei Sigg.ri V. Campanale, Delegato Presidenza Aniasa, F. Bafaro, I. Colucci, C. Ilardi, V. Marozzi, S. Marra, M. Nelli, U. Oliva, E. Resti e M. Schiavone;
- ANAV nelle persone dei Sigg.ri F. Fortunato, M. Ficara e R. Magini;
- FILT-CGIL nazionale, nelle persone dei Sigg. Franco Nasso, S. Di Santo e F. Corbo;
- FIT-CISL nazionale, nella persona del Sig. Enrico Caruso, del Sig. Arnaldo Neri, e del Sig. A. Curcio, del Sig. G. Cialfi, il Sig. S. Rivola e il Sig. E. Devenuto;
- UILTRASPORTI nazionale, nella persona del Sig. U. Conti e S. Tarabù.

Sono presenti le OO.SS. regionali e le RSA.

Con la presente ipotesi di accordo le parti, come sopra rappresentate, hanno convenuto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 17 aprile 2003, per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e/o custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, scaduto il 31 dicembre 2004.

La presente ipotesi di accordo, che sostituisce le parti espressamente richiamate e integra il CCNL vigente, decorre dalla data odierna e scade per la parte economica il 31 luglio 2007 e per la parte normativa il 31 luglio 2009.

PREMESSA

Le parti convengono di dare maggiore impulso al sistema delle relazioni industriali e di sviluppare il sistema di informazioni di cui all'articolo 5 del CCNL 3 luglio 1996 allo scopo di:

- rafforzare la capacità di governo dei cambiamenti in atto soprattutto nel sistema del trasporto di persone svolto mediante noleggio autobus con conducente, noleggio auto e locazione di automezzi;
- intervenire congiuntamente presso le regioni affinché sia data piena attuazione alla legge n. 218/03;
- salvaguardare l'efficienza e la competitività aziendale ed assicurare la salvaguardia delle professionalità e dei livelli occupazionali;
- costituire e consolidare un più avanzato e organico quadro di regole capaci di governare i processi di cambiamento e di organizzazione del ciclo produttivo aziendale;
- definire e sperimentare forme più avanzate di governo di tali processi attraverso un sistematico confronto fra le parti, anche al fine di perseguire l'obiettivo di privilegiare la qualità e la sicurezza dei servizi;
- stabilire un quadro di confronto costante sull'evoluzione degli assetti dell'organizzazione del lavoro;
- individuare parametri di massima su cui si può sviluppare la contrattazione di secondo livello sul premio di risultato.

Le parti si danno reciprocamente atto che condizione necessaria per lo sviluppo di relazioni sindacali di tipo partecipativo è la loro puntuale osservanza ai diversi livelli.

Pertanto, le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali collegati a far rispettare le norme del CCNL e la loro coerente applicazione a livello aziendale alle imprese che comunque svolgono le attività di cui al campo di applicazione, comprese quelle che ai sensi di legge sono classificate imprese artigiane.

In tale ottica un ruolo fondamentale viene riconosciuto alle R.S.A. o alle R.S.U ove costituite, alle quali sono demandate le funzioni di cui agli articoli 2,3, 4, 5 e 6 del CCNL 3 luglio 1996, nonché il compito

di prevenire le controversie aziendali attraverso l'azione di informazione preventiva sulle vicende aziendali.

A tal fine le parti si impegnano ad attivare l'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 59 del CCNL 3 luglio 1996, con i compiti già ivi previsti come integrati dall'Accordo nazionale 18 giugno 2001 ed osservatori regionali composti dalle rispettive strutture operative a livello territoriale delle parti stipulanti. Tra i compiti dei suddetti Osservatori rientrano altresì: la verifica della regolarità delle relazioni sindacali; la verifica della corretta applicazione del CCNL; l'adozione degli interventi per ripristinare le condizioni di agibilità; la vigilanza sulle pari opportunità, discriminazioni e molestie sessuali e tutte le altre tutele già previste nel CCNL 3 luglio 1996 (artt. 48, 53, 54, 55, 56, 57 e 58).

L'Osservatorio Nazionale, che avrà sede presso la Fise, si riunirà almeno ogni 6 mesi. Esso è composto dai seguenti signori: Ubaldo Conti per la Uiltrasporti; Arnaldo Neri per la Fit-Cisl, Santo di Santo per la Filt-Cgil, Giuseppe Benincasa e Vittorio Campanale per la Fise, Marco Ficara per l'Anav. I suddetti componenti potranno di volta in volta essere sostituiti a mezzo delega o affiancati da esperti delle materie trattate.

Gli osservatori regionali si incontreranno con cadenza annuale ovvero su richiesta anche di una sola parte nelle sedi di volta in volta indicate congiuntamente dalle parti. Essi saranno composti da un rappresentante per ciascuna organizzazione, indicati dalle parti nazionali.

PARTE NORMATIVA

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il campo di applicazione di cui all'articolo 1 del CCNL 3 luglio 1996 risulta così modificato: dopo la parola "*autofficina*" aggiungere la virgola e le parole "*attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate*".

Art. 2

Rapporti di lavoro flessibile

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto 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 rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del CCNL.
2. Il presente articolo regola i seguenti istituti:
 - Contratti a termine
 - Lavori a tempo parziale
 - Contratti di inserimento e/o reinserimento
 - Lavoro somministrato a tempo determinato
 - Apprendistato professionalizzante
 - Stage
 - Telelavoro
 - Job sharing
3. I rapporti di lavoro flessibile di cui agli articoli 8 e 9 del CCNL 3 luglio 1996 così come modificati ed integrati dalle lettere da A) ad H) del CCNL 18 gennaio 2001 sono abrogati.

A) CONTRATTI A TERMINE

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dal presente articolo.

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

La durata massima del contratto a termine è pari a 30 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 10 mesi ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato.

Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 11 del CCNL 3 luglio 1996, la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

L'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a termine attribuirà precedenza ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche le parti potranno convenire l'innalzamento del limite di sette mesi di cui all'art.10, comma 8, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

Nelle situazioni di cui all'articolo 10, comma 7, lettera a) del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, la fase di avvio è individuata nella durata di 12 mesi.

I contratti a termine potranno essere attivati secondo quanto previsto dagli articoli 1 e 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

La percentuale massima di contratti a termine attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 4 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'articolo 10, commi 7) e 8) dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 368/2001.

I lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

B) LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 così come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276) nonché dalla seguente disciplina:

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 15 del vigente CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

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, sulla base della turnazione stabilita, 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, ferma 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 di legge e contrattuali vigenti.

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.

Compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa di lavoratori già in forza a tempo indeterminato.

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine 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, nel caso di genitore unico, anche figli fino a tredici anni;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;
- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente CCNL 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'articolo 37 del vigente CCNL.

Per il trattamento di fine rapporto 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.

Ferma restando la relativa disciplina, i trattamenti economici relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione 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'articolo 15 del vigente CCNL, con riferimento alla settimana, al mese e all'anno solare.

Nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione 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 ed 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.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

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 ad un anno e comunque non inferiori a 100 ore. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

Il lavoratore non può rifiutarsi dallo svolgere il lavoro supplementare salvo che dimostri la instaurazione di un altro lavoro a tempo parziale che glielo impedisca, ovvero quando ricorrano comprovate ragioni di carattere personale/familiare.

La maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti indiretti e differiti è pari al 28% per le prime due ore giornaliere, e sino al raggiungimento del 20% su base annua.

Le ore eccedenti il suddetto lavoro supplementare possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato ed il suo rifiuto, quindi, non può essere considerato giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, o prescindendo dal limite del 20% per quelle effettuate dopo la seconda ora giornaliera, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

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 ad un anno.

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

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

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

Il consolidamento avviene su istanza scritta del lavoratore interessato e decorre dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente. Spetta in ogni caso all'azienda valutare, in alternativa al consolidamento, se esistono le condizioni di trasformare il contratto di lavoro a tempo pieno.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua.

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e sue successive modificazioni, 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 o la durata della prestazione lavorativa 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 schemi 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 compreso il TFR.

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

- a) esigenze di carattere personale/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 e/o flessibili.

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporta di cui all'articolo 30 del CCNL 3 luglio 1996 verrà proporzionalmente ridotto.

Con cadenza semestrale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà la R.S.A, 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.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

La percentuale massima di contratti a tempo parziale attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità.

I lavoratori con contratto a tempo parziale sono computabili agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

C) CONTRATTI DI INSERIMENTO E/O REINSERIMENTO

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

Nella predisposizione dei contratti di inserimento/reinserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.

Il contratto di inserimento/reinserimento avrà una durata pari a:

- 12 mesi per il conseguimento delle professionalità relative al livello C4;
- 18 mesi per il conseguimento delle professionalità relative agli altri livelli.

Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento/reinserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.

Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata, da definirsi in sede di contrattazione collettiva anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

I datori di lavoro informeranno annualmente, previa richiesta, le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Nuovi contratti d'inserimento potranno essere stipulati a condizione che almeno il 70% dei lavoratori con contratto di inserimento stipulati entro i 18 mesi precedenti siano assunti a tempo indeterminato.

Nel progetto di inserimento verranno indicati il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto oggetto del contratto, la durata e la modalità della formazione.

Il progetto individuale è definito col consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Con accordo aziendale si può prevedere una formazione teorica superiore a 16 ore per contratti di 12 mesi, o 24 ore per contratti di 18 mesi e le relative modalità formative.

Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale a tempo indeterminato, in quanto compatibili.

La durata del periodo di prova è stabilita dall'articolo 11 del vigente CCNL di categoria.

In caso di trasformazione del contratto di inserimento/reinserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova e la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti ad eccezione della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione per i giovani assunti con contratto di inserimento/reinserimento è costituita dalla retribuzione base, così come definita all'articolo 37 del CCNL 3 luglio 1996, e dall'E.D.R..

Durante il rapporto di lavoro, il livello di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, ai fini retributivi, di un livello parametrico rispetto a quello che spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa, vestiario e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo nazionale. A livello aziendale, ove previsto, si procede a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato), in rapporto al periodo di utilizzo con le modalità e criteri stabiliti per i dipendenti assunti a tempo indeterminato.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento/reinserimento per contratti di 12 mesi. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 140 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata per contratti fino a 18 mesi.

Le assenze per malattia e infortunio non sul lavoro continuative superiori a 10 giorni comportano un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento/reinserimento, fermo restando la durata massima di 18 mesi.

In caso di malattia o di infortunio degli assunti con contratto di inserimento/reinserimento, l'azienda, per tutta la durata dell'evento e nei limiti della conservazione del posto, garantisce un trattamento economico pari al 100% della retribuzione spettante.

Qualora tale trattamento sia corrisposto da altri Enti, è assorbito fino a concorrenza di quanto erogato dall'azienda.

I lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali dell'unità produttiva per l'esercizio dell'attività sindacale (Titolo III legge n. 300/1970).

D) LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

Le imprese possono ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, anche parziale, nelle ipotesi previste dal comma 4 dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 276/03 e sue successive modificazioni; rientrano nelle suddette fattispecie anche le seguenti casistiche:

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;
- b) esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- c) inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;
- d) temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- e) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

Al prestatore con contratto di somministrazione è corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello di cui hanno diritto i dipendenti dell'impresa utilizzatrice, assunti con la stessa qualifica ovvero, in mancanza di quest'ultima, di pari contenuto professionale.

Nel secondo livello di contrattazione sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori con contratto di somministrazione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati e all'andamento economico dell'azienda (premio di risultato). Qualora i lavoratori con contratto di somministrazione siano utilizzati in funzioni per le quali norme di legge o regolamentari richiedono specifici requisiti psicofisici e/o specifiche abilitazioni professionali, l'azienda utilizzatrice è tenuta ad accertarne il possesso da parte degli interessati.

Le aziende utilizzatrici sono tenute ad assicurare ai lavoratori con contratto di somministrazione tutte le misure, le informazioni e gli interventi di formazione relativi alla sicurezza e prevenzione di cui al D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e sue successive modifiche, e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995.

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art.5 del vigente CCNL.

Analogamente l'azienda utilizzatrice comunica alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, in mancanza, alle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni Sindacali firmatarie del CCNL, il numero ed i motivi del ricorso al lavoro somministrato.

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

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

Il periodo massimo di assegnazione del prestatore di lavoro somministrato presso l'azienda utilizzatrice è pari a 12 mesi e può essere prorogato solo:

- 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 il lavoratore a contratto di somministrazione dovrà essere opportunamente addestrato ed informato di ogni utile notizia riguardante l'espletamento del servizio stesso (struttura dell'azienda, ecc.).

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

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma della presente lettera D) non potranno superare la media semestrale del 6% 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 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del

decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

E) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

In attuazione della legge 14 maggio 2005, n. 80, le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge (D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni).

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (ovvero 29 anni e 364 giorni), ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

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

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il periodo di prova dell'apprendista non può essere superiore a quanto previsto per la figura professionale che tale lavoratore è destinato a svolgere, ed è computato a tutti gli effetti nella durata dell'apprendistato.

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

- 30 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie del livello C3.
- 36 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere mansioni proprie dei livelli C1; C2, B2, B3.
- 48 mesi, per gli apprendisti destinati a svolgere le mansioni proprie dei livelli B1, A1, A2. .

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato attinenti le attività da eseguire svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, nonché ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

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

- nel primo anno: 85% della retribuzione globale;
- nel secondo anno: 90% della retribuzione globale;
- nel terzo e quarto anno: 95% della retribuzione globale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione spettante per la durata del

periodo di comporto. Per il solo primo anno il trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro nei primi 3 giorni sarà pari al 50 % della retribuzione spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

In caso di assenza ingiustificata alla visita di controllo sullo stato di malattia, il lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante decadrà dal diritto al trattamento economico di cui al comma precedente per tutto il periodo certificato.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computati ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Al termine dell'apprendistato, l'apprendista sostiene la prova di idoneità prevista dalle norme legislative - 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 di idoneità si 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 70% degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti.

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente articolo

I principi convenuti nel presente articolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Ai fini del conseguimento della qualificazione sono dedicate alla formazione 120 ore medie annue retribuite.

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

La quota parte di 120 ore di formazione - da svolgere con priorità temporale - da destinare alla sicurezza, all'igiene del lavoro e alla prevenzione degli infortuni.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.

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

Per le ore destinate alla formazione non spettano all'apprendista le indennità dei dipendenti in forza a tempo indeterminato.

In caso di contratto di apprendistato professionalizzante a tempo part-time la durata della formazione non sarà riproporzionata.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

L'apprendista adibito a turni di lavoro notturno beneficerà di una formazione di contenuto non inferiore a quella ordinariamente prevista per gli apprendisti addetti a lavorazioni giornaliere e su turni diurni.

Durante il periodo di apprendistato dovrà essere garantita la presenza di un tutor con formazione e competenze adeguate, al fine di accompagnare l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e, comunque, nelle imprese artigiane la funzione del tutor può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa.

Per i contratti in essere alla data di stipula del presente Accordo continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione di lavoratori con contratto di apprendistato.

I lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante sono computabili ai fini del raggiungimento dei limiti dimensionali dell'unità produttiva per l'esercizio dell'attività sindacale (Titolo III legge n. 300/1970).

F) TELELAVORO

Il telelavoro, nelle varie modalità in cui può articolarsi, è caratterizzato dallo svolgimento in via continuativa dell'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.

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

Le figure professionali utilizzabili attraverso il telelavoro sono le seguenti: Call center, Teleselling, Credit collection, Customer service, Operatore sistemi informatici, Sales, Analista programmatore.

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

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 due 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 è 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 del rapporto 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.

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

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due contratti.

H) STAGE

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

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 2% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.

Art. 3

Orario di lavoro

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

1. Le Parti costituiscono una Commissione paritetica composta da non più di tre rappresentanti per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto con il compito di adeguare la normativa contrattuale vigente in materia di orario di lavoro al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, adottato per l'attuazione della direttiva 93/104/CE in materia di orario di lavoro, come modificata dalla direttiva 2000/34/CE, nonché alle normative comunitarie applicabili al settore del noleggio autobus con conducente comprese quelle relative all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada.
2. La Commissione avvierà i lavori entro il mese di settembre 2006 con l'impegno di terminarli entro e non oltre il mese di dicembre 2006, con un minimo di tre riunioni. Qualora entro tale termine non si raggiunga alcuna intesa le parti stipulanti la presente ipotesi di accordo dovranno concordare entro il "31 marzo 2007" le modifiche contrattuali in materia per una applicazione coerente alle disposizioni legislative nazionali e comunitarie.

Art. 4

Previdenza complementare

1. In relazione agli impegni assunti nell'Accordo 11 giugno 1998 in materia di previdenza complementare, le parti, nel confermare le percentuali e i criteri di contribuzione ivi stabiliti, convengono quanto segue:
 - a) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovetture sul suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, soccorso autostradale, potranno aderire al Fondo ASTRI nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
 - b) i lavoratori dipendenti da imprese esercenti noleggio autobus con conducente potranno aderire al Fondo Priamo, istituito nel comparto degli autoferrotranvieri, nel rispetto della normativa vigente per tale Fondo;
 - c) le Associazioni Anav e Fise e le organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo cureranno, congiuntamente, i necessari adempimenti per aderire ai suddetti Fondi e dirameranno ai rispettivi rappresentanti tutte le istruzioni operative che consentano l'adesione dei lavoratori ai Fondi suddetti e l'avvio delle procedure dei versamenti contributivi a partire dal 1° gennaio 2007.

2. Fatte salve le verifiche di fattibilità da compiere presso l'organismo di vigilanza competente, i lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data di stipula del presente accordo, che presentino domanda di adesione al fondo complementare entro e non oltre il 31 dicembre 2006, possono optare per il versamento di un contributo doppio rispetto a quello stabilito dall'Accordo nazionale 11 giugno 1998 per un periodo pari a 20 mesi se già in forza alla data del 1 gennaio 2005, ovvero pari a quello intercorrente dalla data di assunzione successiva al 1° gennaio 2005 e la data di stipula del presente accordo. In tal caso viene raddoppiata anche la contribuzione a carico dell'azienda di appartenenza.
3. La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione per i quadri già iscritti ad altri fondi complementari.

Art. 5

Classificazione

(per il settore dell'autonoleggio)

1. Esclusivamente per i lavoratori in forza assunti a tempo indeterminato successivamente all'entrata in vigore dell'accordo del 17 aprile 2003, ed inquadrati al livello B3 con le seguenti figure professionali:
 - Impiegato di banco
 - Impiegato addetto alla Check-in cabin
 - Sales Junior
 - Buyer Juniorper la loro specificità professionale, tipica del settore dell'Autonoleggio, è previsto il riconoscimento di una integrazione economica pari alla differenza retributiva tra il parametro 155 ed il parametro 162 con le seguenti modalità:
 - 50% degli aventi diritto entro 9 mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo;
 - 50% degli aventi diritto entro i successivi 9 mesi.
2. Per la definizione del personale da includere nei suddetti scaglioni si terrà conto della maggiore anzianità nella mansione; in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, dell'età.
3. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella categoria professionale B3, nelle medesime figure professionali di cui al comma 1 successivamente alla data di sottoscrizione del presente accordo, il riconoscimento della predetta differenza retributiva avverrà entro e non oltre 24 mesi di effettiva prestazione lavorativa al livello di assunzione.
4. Nel caso di passaggio al livello superiore, tale integrazione economica sarà assorbita.

PRECISAZIONE DELLE PARTI

(per il settore dell'autonoleggio)

Le Parti si riservano di inserire nel sistema classificatorio tutte le figure professionali provenienti dal settore del soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate non appena completato il processo di confluenza a livello nazionale.

Le parti inoltre si incontreranno entro il mese di dicembre 2006 per una complessiva rivisitazione dell'attuale classificazione per l'inquadramento dei lavoratori addetti autosilos, garages, aree di parcheggio all'aperto. Nelle more, le parti convengono che i lavoratori che hanno acquisito, in conformità con l'articolo 17 della L. 127/1997, la qualifica di "Ausiliare del traffico" conseguita a seguito di corso di formazione, possano essere inquadrati al V° livello dell'attuale impianto classificatorio.

PARTE ECONOMICA

Art. 6

Importo Una Tantum

1. Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo, verrà erogato, per il periodo 1 gennaio 2005 - 30 giugno 2006, un importo forfetario (una tantum) di € 1.100 lorde al livello C2, riparametrato secondo la scala vigente.
2. L'importo di cui al comma precedente sarà erogato in due tranches: la prima, pari al 50% da erogarsi con la retribuzione del mese di settembre 2006, la seconda, pari al restante 50%, da erogarsi con la retribuzione del mese di marzo 2007, nei valori di cui all'allegata tabella (Tab. n.1).
3. L'importo una tantum, comprensivo della vacanza contrattuale di cui al Protocollo Interconfederale 23 luglio 1993, non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotto sulla base dei mesi di effettivo servizio nel periodo 1 gennaio 2005 - 30 giugno 2006, 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 l'importo dell'una tantum verrà riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

Art. 7

Aumenti retributivi

1. Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella Tabella allegata (Tab. n. 2) e saranno erogati con le decorrenze ivi previste.
2. Per effetto degli aumenti di cui al presente articolo, ogni altro compenso, indennità, maggiorazione, etc. definito a livello nazionale e/o aziendale, eventualmente espresso in percentuale, resta confermato in cifra fissa con il riproporzionamento della percentuale medesima sulla relativa base di calcolo. Dalla retribuzione del mese di luglio 2006 cessa di essere erogata la indennità di vacanza contrattuale.

Art. 8

Ticket restaurant (buono pasto)

(per il settore del noleggio autobus con conducente)

- 1 L'attuale valore del ticket restaurant (buono pasto) di € 2,50, di cui all'accordo nazionale 18 aprile 2003 è così elevato:
 - con decorrenza 1 gennaio 2007 passa a € 3,20;
 - con decorrenza 1 luglio 2007 passa a € 3,90;
 - con decorrenza 1 gennaio 2008 passa a € 4,60;
 - con decorrenza 1 ottobre 2008 si attesta a € 5,29.
2. Sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore concessi allo stesso titolo a livello aziendale.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Accogliendo l'invito delle OO.SS.LL., l'Anav e la Fise interverranno nei confronti delle aziende associate interessate affinché i componenti dell'Osservatorio nazionale e degli osservatori regionali di cui alla premessa, nonché i componenti della Commissione paritetica di cui all'articolo 3, convocati per l'espletamento dei compiti loro attribuiti, vengano dispensati dall'effettuazione del servizio per tutta la durata dei lavori.

Le dispense concesse a tale titolo non produrranno nessuna decurtazione degli eventuali permessi sindacali loro spettanti.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.DD.

Le OO.DD. scioglieranno la riserva sui contenuti della presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006, al fine di conferire esecutività, a seguito della consultazione dei rispettivi organi associativi.

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.LL.

Le OO.SS.LL. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 14 settembre 2006 a seguito della consultazione dei lavoratori interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI

Le Parti convengono di definire la completa stesura dei nuovi testi contrattuali entro il mese di ottobre 2006.

Allegato all'articolo 2, lettera E) relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti, riguardante le competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Profili formativi

Competenze tecnico professionali generali - Parte comune a tutti i profili

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa
- Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera
- Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza
- Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

1) addetti alle attività di amministrazione/segreteria

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

2) Addetti alla contabilità

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

3) *Addetti all'amministrazione e finanza*

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti

4) *Addetti alle risorse umane*

- Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
- Principi base di amministrazione e gestione del personale
- Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro

5) *Addetti alle vendite*

- Programmazione azioni di vendita
- Gestione trattativa commerciale
- Attività di call center/assistenza client

6) *Addetti alle attività informatiche*

- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e supporto
- Sicurezza dei sistemi informatici

7) *Addetti al magazzino*

- Gestione spazi attrezzati di magazzini
- Movimentazione e lavorazione pezzi meccanici
- Trattamento dati di magazzino
- Tecniche/attrezzature di magazzinaggio
- Rapporti con il personale terzo
- Nozioni su merci pericolose

8) *Conducenti di mezzi di trasporto*

- Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto di persone
- Gestione attività documentale e preparazione di tutti i documenti per il trasporto di persone
- Conoscenza di nozioni sulla circolazione dei mezzi
- Conoscenza sulla sicurezza dei mezzi e sulla sicurezza stradale
- Conoscenza delle norme in materia sociale nel settore dei trasporti di persone su strada
- Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
- Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto
- Conoscenza delle norme di comportamento previste dal codice della strada

9) *Addetti alla manutenzione dei veicoli*

- Conoscenza tecnica dei veicoli
- Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo

- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione

10) Addetti alle pratiche automobilistiche

- Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
- Normativa sulle patenti di guida
- Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore
- Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio

11) Addetto pianificazione e controllo

- Principi base di amministrazione e contabilità
- Sistemi di contabilità industriale e controllo costi
- Elaborazione budget
- Conoscenza sistemi informatici di base

12) Impiegato di banco

- Customer contact
- Tecniche di vendita
- Lavoro in team
- Conoscenza sistemi informatici di base

13) Addetto car care

- Ordinaria manutenzione e preparazione dell'autoveicolo
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Guida autoveicoli

14) Addetto al check-in

- Customer contact
- Gestione e logistica degli autoveicoli
- Sicurezza e prevenzione infortuni
- Conoscenza sistemi informatici di base

15) Addetto Acquisti e Logistica

- Conoscenza del processo delle consegne
- Relazione col cliente/fornitore
- Movimentazione degli autoveicoli
- Conoscenza degli accordi d'acquisto
- Conoscenza dei sistemi informatici di base

16) Addetto alla Customer Care

- Supporto al cliente in fase di prevendita e/o postvendita
- Conoscenza dei principali pacchetti informatici aziendali
- Approccio alla comunicazione efficace

17) Addetto Car Sales

- Chiusura dei contratti
- Monitoraggio della riconsegna degli autoveicoli

- Conoscenza dei processi amministrativi a supporto dell'attività di vendita dei veicoli usati
- Conoscenza dei sistemi informatici di base

18) *Addetto Quality & Internal Audit*

- Conoscenza delle procedure aziendali locali e del gruppo
- Implementazione delle procedure
- Verifica della corretta implementazione delle procedure
- Reporting verso il gruppo

19) *Addetto Database & Pricing*

- Aggiornamento listini
- Conoscenza sistemi informatici di base e specifici aziendali
- Conoscenze di base dei flussi amministrativi e contabili

20) *Addetto Insurance*

- Visione delle dichiarazioni in materia di sinistri
- Aggiornamento a sistema dello stato dei sinistri
- Spedizione dei contratti assicurativi
- Relazione col cliente
- Conoscenza dei pacchetti informatici di base e specifici aziendali.

FISE

ANAV

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI set-06	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mar-07
C4	100	820,90	410,45	410,45
C3	125	1.026,12	513,06	513,06
C2	134	1.100,00	550,00	550,00
C1	152	1.247,76	623,88	623,88
B3	155	1.272,39	636,19	636,19
B2	162	1.329,85	664,93	664,93
B1	170	1.395,52	697,76	697,76
A2	188	1.543,28	771,64	771,64
A1	200	1.641,79	820,90	820,90
Q2	200	1.641,79	820,90	820,90
Q1	200	1.641,79	820,90	820,90

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE al 30/06/2006	INDENNITA' DI CONTINGENZA	AUMENTO SALARIALE A REGIME	AUMENTI SALARIALI		NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI	
					DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI lug-06	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI feb-07	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI lug-06	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI feb-07
C4	100	502,22	511,44	82,09	59,70	22,39	561,92	584,31
C3	125	627,77	515,67	102,61	74,63	27,99	702,40	730,38
C2	134	672,97	517,26	110,00	80,00	30,00	752,97	782,97
C1	152	763,37	520,75	124,78	90,75	34,03	854,12	888,15
B3	155	778,44	521,06	127,24	92,54	34,70	870,98	905,68
B2	162	813,59	522,46	132,99	96,72	36,27	910,31	946,58
B1	170	853,77	524,10	139,55	101,49	38,06	955,26	993,32
A2	188	944,17	527,49	154,33	112,24	42,09	1056,41	1.098,50
A1	200	1.004,44	529,75	164,18	119,40	44,78	1123,84	1.168,62
Q2	200	1.004,44	529,75	164,18	119,40	44,78	1123,84	1.168,62
Q1	200	1.004,44	529,75	164,18	119,40	44,78	1123,84	1.168,62