

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
19 dicembre 1991**

per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus - noleggio auto con autista locazione automezzi - noleggio motoscafi - servizi turistici - posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato - lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI STIPULANTI

Come è noto, il rinnovo del c.c.n.l. per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus - noleggio auto con autista - locazione automezzi - noleggio motoscafi - servizi turistici - posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato - lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi è stato sottoscritto dall'Ausitra e dall'Enat e dalle OO.SS.LL. Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti il 19 dicembre 1991.

La stesura del testo unico contrattuale, anche in relazione a vicende esterne al Contratto stesso, si è resa possibile solo nel corso di quest'anno. Il testo contrattuale così definito costituisce la mera trasposizione dell'accordo di rinnovo del 19 dicembre 1991 nel c.c.n.l. 10 giugno 1988.

Atteso il notevole lasso di tempo trascorso dalla stipulazione dell'accordo di rinnovo, le parti si danno atto che, ai fini dell'applicazione del testo unico contrattuale, terranno adeguatamente conto delle intervenute novità sul piano normativo (legislativo, ecc).

Per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente operanti nella regione Lazio è stato altresì predisposto un apposito opuscolo allegato contenente il lodo ministeriale del 21 maggio 1992 e la lettera Enat alle Segreterie nazionali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti del 22 maggio 1992. Roma 22 marzo 1994

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

**Addì, 19 dicembre 1991 in Roma
tra**

La Federazione Italiana Imprese di Servizi (FILS - AUSITRA), rappresentata: dal Direttore dott. Concetto Russo, dal dott. Sandro Di Macco e dal doli. Giancarlo Cipullo;

L'Associazione Nazionale Esercenti Noleggio Autobus e Trasporti Turistici (ENAT), rappresentata: dal Segretario generale dott. Francesco Fortunato e dal dott. Tullio Tulli.

con la partecipazione dei signori: Pietro Perrozzi per l'Avis S.p.A., Fausto Federici per la Henz S.p.A., Umberto Oliva per la Europcar S.p.A., Giampaolo Bertin e Vittorio Gagon per la Park S.r.l., Alessandro Scelfo, Tommaso Biscotti, Paolo Bucci, Giuseppe Calabresi, Mauro Contri, Umberto Ferrari, Dimitri Goggiarnani, Angelo Marini, Giampiero Vigo;

con l'assistenza della CONFINDUSTRIA nella persona del dott. Ottavio Fantini.

e la

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL), rappresentata: da Paolo Brutti Segretario Generale, Roberto Povegliano Segretario Nazionale, Domenico Caprioli e Santo Di Santo - Dipartimento sindacale della Federazione Nazionale, Simone Campagna, Vincenzo Pucello, Sergio Tarabù - Dirigenti Nazionali e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali;

Federazione Italiana Trasporti (FIT-CISL) rappresentata: Ala Gaetano Arconti Segretario Generale, Salvatore Frisella Segretario Generale aggiunto, Ulderico Cancilla Segretario Nazionale responsabile, Pierluigi Pezzi Segretario Nazionale.

Uiltrasporti (settore ausiliari del traffico e portuali) rappresentata da: Uiltrasporti (settore ausiliari del traffico e portuali), Sandro Degni Segretario Generale, Paolo Carcassi Segretario Nazionale, Enrico Cimmino Dipartimento Nazionale, Antonio Meffe Segretario Regionale, Carmine Tosone Segreteria regionale e dai lavoratori Gabriele Melegazzi, Domenico Tedesco, Daniela Spechi, Mario D'Apice, Gustavo Passacantilli, Luigi Morroni.

È stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 10 giugno 1988 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - noleggio autobus - noleggio auto con autista - locazione automezzi - posteggio e custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato - lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi.

Art. 1 - Sfera d'applicazione

Il presente Contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina.

Art. 2 - Sistema di informazioni

Livello nazionale

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

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

Le parti valutano le prospettive produttive conseguenti e programmi di investimento, i piani di ammodernamento con particolare riferimento all'introduzione di nuove tecnologie, le linee dell'azione dirette a garantire la sicurezza sul lavoro ed esaminano le problematiche occupazionali che dovessero porsi in relazione all'introduzione di importanti innovazioni tecnologiche ovvero da nuove iniziative produttive. Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dal Regolamento CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e delle disposizioni legislative in vigore in materia di parità uomo donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni e ad individuare eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel settore.

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

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

Livello regionale

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

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

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

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

Livello aziendale:

Le aziende, annualmente, forniranno alle R.S.A. su richiesta delle stesse, informazioni circa:

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

Le aziende, semestralmente, informeranno le R.S.A.:

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

Tra Azienda e R.S.A. costituiscono oggetto di esame congiunto:

- l'ambiente di lavoro e la tutela della salute anche in riferimento all'art. 49;
- la distribuzione delle ferie;
- la dotazione del vestiario.

Art. 3 - Assunzione

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve prescolare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) il libretto di lavoro;

3) codice fiscale e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 25, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che non rientrano nella quota di riserva stabilita dal comma 1 dell'articolo precitato le assunzioni di personale;

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

Art. 4 - Contratto a termine

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

Fermo restando il ricorso alla legge 18 aprile 1962, n. 230, e all'art. 8/bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, la percentuale massima dei contratti a termine attuati con la legge 56/87 non potrà superare il 25% della forza lavorativa complessiva di ciascuna azienda.

Ai sensi dell'art. 23 della L. 28 febbraio 1987, n. 56, contratti a termine potranno essere attivati per:

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

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

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

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

Art. 5 - Classificazione

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

1° livello

Declaratoria

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

Profili

Guardiano ed addetto di custodia

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

schemi di disegni esegue lavori di montaggio smontaggio, manutenzione e riparazione meccanica, elettrica o di carrozzeria, e relativo collaudo limitatamente in quelle realtà nelle quali è stata sempre svolta la predetta funzione.

Conducente autobus

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

Addetto pratiche amministrative

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

Magazziniere

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

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

5° livello
Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti tecnici od amministrativi richiedenti una professionalità necessaria la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Profili

Operatore tecnico-amministrativo

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

Capo tecnico officina

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

Esemplificazioni:

coordinatore movimento autobus;

primanotisti, addetti carie di credilo, recupero crediti, addetti all'autoparco.

6° livello
Declaratoria

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

Profili

Promotore servizi turistici

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

Addetto alla vendita a mezzo telefono

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

Esemplificazioni:

addetto prenotazioni al centro nazionale.

7° livello
Declaratoria

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

(1) Resta inteso che le consegne e le riprese di automezzi effettuate fuori dal comune dove ha sede la filiale, implicheranno il riconoscimento dell'indennità di trascesa Così come prevista dall'istituto "Indennità di trasferta" ex art. 14 C.C.N.L. 2117/84.

8° livello
Declaratoria

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

Profili

Capo officina locazione automezzi

Lavoratore che in possesso di preparazione professionale acquisita tramite esperienza lavorativa anche nel l'ambito dell'azienda, sulla base di procedure effettua il coordinamento di altri lavoratori o

gruppi di essi assicurando il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, agendo con margine di discrezionalità ed autonomia.

Coordinatore di attività

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

A titolo esemplificativo vengono inquadrati in questo livello le seguenti figure professionali: segretario/a di direzione, venditore, coordinatore impiegati di banco delle imprese di locazione automezzi.

9° livello

Declaratoria

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

Profili

Capo ufficio - Capo agenzia

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

Esemplificazioni:

specialista pubblicitario specialista budget.

10° livello

Declaratoria

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

Profili

Capo Servizio

Lavoratore che dirige il servizio affidatogli essendo in possesso di elevata esperienza e conoscenza

dell'intera struttura produttiva aziendale ed ha elevata preparazione professionale scientifica e tecnica opera in autonomia dirigendo e/o coordinando il personale per il raggiungimento degli obiettivi aziendali in autonomia e discrezionalità.

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

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

1 livello - Manovale

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

2 livello - Operaio generico

Appartengono a questo livello operai generici addetti alla movimentazione auto che partecipano alla regolazione del flusso delle stesse in entrata ed in uscita ed al convogliamento nelle corsie del parcheggio e che possono svolgere in caso di necessità anche la sorveglianza del parcheggio intervenendo per risolvere eventuali problemi di esercizio.

Altresì il lavoratore partecipa all'ordinaria manutenzione del garage o del parcheggio.

Il secondo livello rappresenta quello di ingresso. Dopo due anni di lavoro l'operaio generico passa al terzo livello con la qualifica di operaio qualificato.

3 livello - Operaio qualificato

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

Sono addetti al controllo delle vetture in abbonamento con particolare riguardo all'applicazione dei regolamenti.

Collaborano inoltre alla manutenzione ordinaria degli impianti.

4 livello - Operaio specializzato

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

4 livello - Impiegato

Appartengono a questo livello i lavoratori che nel settore amministrativo esplicano attività di carattere esecutivo operando su istruzioni particolari date. Sono all'occorrenza addetti alla riscossione del pedaggio mediante utilizzo di calcolatori automatici di cassa.

Svolgono anche compiti di dattilografia.

Appartengono inoltre a questo livello gli operatori ai terminali del centro di elaborazione dati.

5 livello - Operaio tecnico - Capo tecnico

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

5 livello - Impiegato

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

6 livello

Lavoratori che sulla base di disposizioni aziendali svolgono mansioni di concetto concernenti l'esercizio del parcheggio e adottano soluzioni tecniche atte a migliorarne il funzionamento e sono professionalmente idonei alla manutenzione straordinaria degli impianti; possono coordinare altri lavoratori di livello inferiore per l'esercizio e la manutenzione del parcheggio.

Altresì vi appartengono gli impiegati che oltre alle mansioni del 5 livello sono addetti alla contabilità generale.

7 livello

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

8 livello

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

Appartengono a questo livello anche il coordinatore di attività nonché i programmatori dei centri elaborazione dati esperti in vari linguaggi.

9 livello

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

Appartengono a questo livello anche gli analisti programmatori.

10 livello

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

Appartengono a questo livello anche gli analisti di sistema.

A partire dall'1.1.1992, le assunzioni di personale saranno effettuate in conformità alle declaratorie, ai profili professionali e alle esemplificazioni del predetto inquadramento in diretta relazione alle esigenze organizzative aziendali. A partire da tale data non troveranno più applicazione disposizioni e/o normative eventualmente concordate ha altre sedi che siano in contrasto con i criteri sopra indicati.

Il personale assunto fino al 31.12.1991 mantiene in atto la dinamica salariale del livello di inquadramento assegnatogli a quella data nonché le relative mansioni.

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985, n. 190, Così come integralo dalla legge L. 214186, n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del 10° livello che svolgono con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampie discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi ed uffici ed enti produttivi essenziali dell'azienda e di gestione di programmi/progetti di importanza fondamentale.

I lavoratori definiti quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano, con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e di collaboratori e/o di una o più entità organizzative di particolare complessità.

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

- Informazione

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

- Formazione

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

- Passaggio temporaneo di mansioni

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

- Responsabilità civile e/o penale

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

- Brevetti

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

- Indennità di funzione

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

* * *

In fase di prima applicazione l'attribuzione della qualifica di quadro

sarà effettuata dall'azienda con decorrenza 1° luglio 1988 e ne verrà data comunicazione alle OO.SS. stipulanti.

Le parti si danno atto che con la presente regolamentazione relativa ai quadri è stata data piena attuazione alla legge n. 190185 e 106/86.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

- Livello 10: mesi 5
- Livelli 9 e 8: mesi 4
- Livelli 7,6 e 5: mesi 2
- Livelli 4,3,2 e 1: mesi 1

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 3.

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

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente Contratto salvo quanto diversamente disposto dal Contratto stesso.

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

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

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

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo va computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 7 - Passaggio di mansioni e di livello

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

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

Salvo il caso in cui il disimpegno di mansioni di livello superiore abbia avuto luogo per sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto il passaggio al nuovo livello diviene effettivo a tutti gli effetti trascorso il periodo di due mesi dal disimpegno delle mansioni superiori per gli operai di tre mesi per gli impiegati

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

Copertura posti vacanti e nuove assunzioni

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

Art. 8 - Apprendistato

L'apprendistato è consentito per il personale addetto esclusivamente alle officine riparazioni nelle autorimesse salvo quanto altro consentito dalle vigenti disposizioni di legge.

Sono considerati apprendisti i giovani di età non inferiore a 15 anni e non superiore a 20 anni assunti secondo gli intendimenti e in armonia con le norme di cui alla legge 19 gennaio 195:S n. 25 e successive modificazioni e integrazioni di legge e relativo regolamento che qui si richiamano.

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

Art. 9 - Passaggio da operaio a impiegato

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

Art. 10 - Orariodi lavoro

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

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

Personale addetto a lavori discontinui e/o di attesa:

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

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

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

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

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

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

Nel caso di distribuzione dell'orario settimanale contrattuale in cinque giornate al lavoratore potrà essere richiesta la prestazione nel sesto giorno con conseguente attribuzione di una giornata di riposo da

assegnarsi nei periodi di minor intensità lavorativa e corresponsione della sola maggiorazione del 16% sulle quote orarie di retribuzione base. Nel caso di mancato godimento verrà corrisposta la retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione con assorbimento del predetto 16%.

Orario contrattuale di lavoro per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante

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

2) Nell'ambito dell'impegno giornaliero:

- a) si computano come orario di lavoro effettivo i tempi di guida i tempi per le operazioni di piccola manutenzione e pulizia di cui all'articolo 41 e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione lavorativa;
- b) si considerano come periodi non retribuiti i tempi per la consumazione del pasto nella misura di un'ora;
- c) esclusi i periodi di tempo non retribuiti di cui alla lettera b) ed i periodi di lavoro effettivo di cui alla lettera a) tutti i rimanenti periodi di tempo si considerano come orario di lavoro in ragione del 15% qualora trascorsi nella provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio ovvero in ragione del 40% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove il lavoratore ha la residenza di servizio.

3) In deroga alla presente normativa per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera sono corrisposte quattro quote orarie della retribuzione individuale con la maggiorazione del 20% a totale compenso di eventuali prestazioni eccedenti l'orario contrattuale per tali tipi di servizio.

4) Qualunque sia il tipo di servizio espletato al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale.

5) L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che compatibilmente con le esigenze dell'azienda tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno oltre il riposo giornaliero 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

6) L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

7) Nel caso di lavoro a turno il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo nei limiti di due ore.

8) Eventuali limitazioni delle prestazioni straordinarie salvo quelle imposte da obiettive esigenze di servizio saranno esaminate a livello aziendale.

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

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

Con riferimento a quanto sopra le aziende realizzeranno orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario di lavoro settimanale nei periodi di maggiore

richiesta di servizio fino al massimo di 72 ore per anno solare e sino al limite di 48 ore settimanali ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore richiesta di servizio nel corso dei quali non è consentito il ricorso al lavoro straordinario.

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

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

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

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

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

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

Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale di cui all'art. 10 a decorrere dall'1-6-86 viene concordata una riduzione dell'orario di lavoro di 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore.

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

A far data dall'1/6/1989 l'orario di lavoro sarà ridotto di una giornata lavorativa.

Con il 1°/6/1990 l'orario di lavoro sarà ridotto di un'ulteriore giornata lavorativa.

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. I del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692 il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3 n. 2 del R.D. 10 settembre 1923 n. 55 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) s. conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: «quello preposto alla direzione tecnica o

amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi»; personale quindi da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di nono e decimo livello.

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

Art. 11 - Mobilità aziendale - Settore noleggio auto senza autista

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

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro in mobilità una indennità di disagio pari a L. 1.500 giornaliera in aggiunta alla retribuzione globale di fatto percepita nel posto di lavoro di provenienza.

Art. 12 - Part-time - Settore noleggio auto senza autista

Le parti nel concordare la seguente normativa relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale si impegnano ad attivarsi con incontri ed iniziative in sede territoriale e/o regionale per rimuovere eventuali ostacoli alla regolare applicazione delle disposizioni vigenti in materia. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalla legge n. 863 del 19 dicembre 1984 (di conversione del decreto legge 30 ottobre 1984 n. 726) e dalle disposizioni contrattuali per il personale ordinario ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dai commi 3 e 4 della citata legge nonché dalle seguenti disposizioni:

a) Nella lettera di assunzione dovranno essere specificati:

- 1) l'eventuale periodo i prova;
- 2) l'orario settimanale e giornaliero;

3) la qualifica assegnata;

4) la sede di lavoro.

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

b) Il personale a tempo parziale può essere utilizzato anche con articolazioni dell'orario giornaliero diverse da quelle fissate per il restante personale previa comunicazione alle R.S.A..

c) La variazione con carattere di continuità dell'orario settimanale di cui alla lettera di assunzione dovrà essere concordata per iscritto col lavoratore interessato e comunicata per conoscenza alle R.S.A.

d) Il personale assunto a tempo parziale non può essere superiore al 30% del personale assunto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore).

e) Il personale assunto a tempo parziale è retribuito in base alle retribuzioni minime stabilite per il personale ordinario proporzionalmente ridotte in corrispondenza delle ore di lavoro effettivamente prestate nel mese. In ogni caso la retribuzione non potrà essere inferiore a quella corrispondente all'orario settimanale risultante dalla lettera di assunzione o dalla comunicazione di cui al punto c) che precede.

f) La retribuzione oraria e giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'art. 32 del vigente c.c.n.l. in relazione alla lettera di assunzione ed alle eventuali modifiche di cui alla lettera e).

g) I trattamenti economici relativi al trattamento di fine rapporto 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 e comunque non inferiore all'orario settimanale risultante dalle comunicazioni di cui ai punti a) e c) che precedono salvo quanto disposto al successivo punto i).

h) Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di legge vigenti.

i) Il trattamento di malattia o di infortunio spettano in proporzione alla durata della prestazione di cui ai punti a) e c) che precedono.

l) Il passaggio dei lavoratori dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno può essere disposto dall'impresa qualora sussista il consenso del lavoratore a norma della legge n. 863/84.

In caso di passaggio del lavoratore dal rapporto a tempo parziale al rapporto di lavoro a tempo pieno e viceversa il trattamento di fine rapporto sarà determinato in base alle norme dettate dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.

I ratei di retribuzione globale mensile relativi a tutti gli altri istituti contrattuali nell'anno di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa saranno calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di assunzione nel corso dell'anno i trattamenti derivanti dalle norme che precedono trovano applicazione in rapporto al periodo lavorato.

m) Qualora in casi singoli l'effettuazione di lavoro supplementare abbia carattere continuativo troverà applicazione il precedente paragrafo c).

n) Il personale in forza può chiedere all'azienda il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale per un determinato periodo di tempo e successivamente richiedere la riconversione del rapporto fermo restando il necessario consenso dell'azienda. In tal caso vigono le norme previste al punto 1).

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

Art. 13 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoratore non può rifiutarsi entro i limiti consentiti dalla legge di compiere il lavoro straordinario il lavoro notturno e festivo salvo

giustificati motivi di impedimento.

È considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale di cui all'art. 10.

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

È considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 16 nonché quello eseguito la domenica salvo il caso dei lavoratori per i quali ai sensi di legge il riposo compensativo cade in altro giorno; nel qual caso è lavoro festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo.

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

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

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

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

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

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

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al 2° comma dell'art. 10 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

Tale limite per il settore locazione automezzi è stabilito in 180 ore annue procapite.

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

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

Il ricorso a prestazioni straordinarie superiori ai limiti fissati nel Contratto per esigenze eccezionali e imprevedibili dovrà essere preventivamente esaminato tra azienda e strutture sindacali aziendali.

Art. 14 - Indennità di trasferta

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

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

a) territorio nazionale per il pernottamento: L. 50.800. per ogni pasto: L. 22.000;

b) territorio estero per il pernottamento: L. 70.800 per ogni pasto: L.

28.700.

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

a) territorio nazionale per il pernottamento: L. 39.100. per ogni pasto: L. 18.900;

b) territorio estero per il pernottamento: L. 50.800 per ogni pasto: L. 26.200.

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

a) in territorio nazionale

- L. 5.500 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 8.500 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 10.500 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

b) in territorio estero

- L. 6.500 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 9.500 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 11.500 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

A decorrere dall'1 gennaio 1993, i valori dell'indennità di cui alle precedenti lettere a) e b) sono stati rivalutati:

a) in territorio nazionale

- L. 6.325 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 9.775 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 12.075 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

b) in territorio estero

- L. 7.475 per assenze dalla sede da 8 a 12 ore
- L. 10.925 per assenze dalla sede da 12 a 18 ore
- L. 13.225 per assenze dalla sede da 18 a 24 ore

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

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

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

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

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

a) il rimborso delle spese ferroviarie di viaggio corrispondenti a quelle di la classe in quanto effettivamente sostenute;

b) il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

- territorio nazionale per il pernottamento: L. 50.800, per ogni pasto: L. 22.000;

- territorio estero per il pernottamento: L. 70.800, per ogni pasto L. 28.700;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

L'indennità per il personale inviato in trasferta assorbe quella sostitutiva di mensa di cui all'art. 36.

Con decorrenza 1° gennaio 1992 l'importo dell'indennità di cui al settimo

comma e quelli di cui ai punti 1) e 2) verrà aggiornato in base alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi praticati dai grossisti riferito all'anno precedente e così di anno in anno.
 Restano ferme le condizioni di migliore favore.

Art. 15 - Riposo settimanale

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

Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana la domenica sarà considerata giorno lavorativo mentre sarà considerato festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo compensativo salvo quanto previsto al 5° comma del successivo art. 16.

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

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

Fermo restando il trattamento di cui al 4° comma è ammesso il cumulo dei riposi di viaggi extraurbani di durata superiore ai sei giorni. Il lavoratore dovrà usufruire delle giornate di riposo maturale durante il viaggio al rientro in sede.

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

Art. 16- Festività

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche ovvero i prestabiliti giorni di riposo settimanale di cui all'art. 15;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio)
- 3) Lunedì dopo Pasqua
- 4) Anniversario liberazione (25 Aprile)
- 5) Festa del lavoro (1° Maggio)
- 6) Assunzione (15 Agosto)
- 7) Ognissanti (1° Novembre)
- 8) Immacolata concezione (8 Dicembre)
- 9) S. Natale (25 Dicembre)
- 10) S. Stefano (26 Dicembre)
- 11) Festività del Santo Patrono
- 12) SS. Pietro e Paolo (29 Giugno per il Comune di Roma).

Per le festività su indicate trovano applicazione le norme di legge e quelle previste dall'Accordo Interconfederale del 3 Dicembre 1969.

Nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punto b) cadano in giornate di riposo settimanale (secondo giorno nell'eventualità di settimana corta) in aggiunta al normale trattamento economico al lavoratore spetta un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale. Detto compenso spetta pure nel caso di spostamento del riposo settimanale per esigenze di servizio fermo restando il trattamento contrattuale previsto (art. 15).

Ai lavoratori che in dette ricorrenze festive - esclusa la festività del Patrono - prestano la loro Opera è dovuta la retribuzione per le ore

effettivamente prestate con la maggiorazione per il lavoro festivo. In caso di lavoro nella festività del S. Patrono ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione globale per le ore lavorate come in giorno feriale.

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

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

Festività abolite (L. 5 marzo 1977 n. 54 e D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792)

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

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

Per i lavoratori delle unità produttive situate nel Comune di Roma il numero dei predetti riposi compensativi viene ridotto a tre in relazione al D.P.R. 792/85.

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

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

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

Chiarimento a verbale dell'art. 16 del c.c.n.l. 19 dicembre 1991

Le parti stipulanti in data 22 marzo 1994 in sede di stesura del testo contrattuale precisano che qualora la festa del Santo Patrono coincida con altra festività di cui al punto b) dell'articolo 16 del c.c.n.l. 19 dicembre 1991 le parti a livello aziendale stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono in modo da mantenere invariato il numero delle festività di cui al citato punto b).

Art. 17 - Ferie

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

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi. La distribuzione delle ferie verrà preventivamente esaminata d'intesa tra azienda e strutture sindacali aziendali in relazione alle esigenze dell'azienda e dei lavoratori.

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

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

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore

qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

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

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

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

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

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

Il pagamento del periodo feriale deve essere effettuato ha via anticipata. Dato lo scopo sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse né la sostituzione con compenso alcuno.

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

Art. 18 - Permessi

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

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

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

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

Art. 19 - Aspettativa

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

Art. 20 - Lavoratori studenti

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

I lavoratori di cui al 1° comma hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore Annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

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

dell'attività produttiva.

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

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

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

- cinque giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- otto giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- dieci giorni per il conseguimento del diploma di licenza media superiore;
- due giorni per ciascun esame universitario.

Art. 21 - Assenze

Tutte le assenze devono essere comunicate salvo il caso di giustificato impedimento entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza ai rappresentanti aziendali a tale scopo designati e comunicati dalla direzione aziendale.

Le assenze non giustificate potranno essere oggetto dei provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 44.

Art. 22 - Interruzioni e sospensioni di lavoro

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

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

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

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni L'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di anzianità.

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

Art. 23 - Servizio militare

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

Terminato il servizio militare il lavoratore dovrà presentarsi, nel termine di 30 giorni, all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario. I

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

Art. 24 - Congedo matrimoniale

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

Art. 25 Trattamento di malattia ed infortunio

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

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

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

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

Nei casi di infortunio la conservazione del posto è garantita fino a guarigione clinica e i relativi periodi non si computano ai fini della conservazione del posto per malattia.

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

Decorsi i limiti di cui sopra l'impresa ove proceda al licenziamento del lavoratore corrisponderà il trattamento di fine rapporto di lavoro con l'indennità sostitutiva di preavviso e quant'altro eventualmente maturato. Qualora il lavoratore non possa riprendere il servizio oltre i suddetti termini lo stesso potrà risolvere il Contratto di lavoro con diritto alla sola indennità di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'impresa non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità.

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

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300/1970 per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma I del presente articolo in ciascun giorno anche se domenicale o festivo dalle ore 10 00 alle ore 12 00 e dalle ore 17 00 alle ore 19 00;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini

sopra indicati a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento l'assenza si considera ingiustificata.

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

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

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

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

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

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

Operai

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dal primo giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno una integrazione del trattamento I.N.P.S. fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale netta.

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

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

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

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso -Tino alla scadenza del periodo stesso.

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

Art. 26 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

- Livello 10: mesi 4;
- Livelli 9 e X: mesi 3;
- Livelli 7 6 e 5: mesi 2;
- Livelli 4, 3, 2 e 1: giorni 15.

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo

della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

Il periodo di preavviso lavorato sarà computato nel T.F.R.

E in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncatura il rapporto sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 27 - Detrazione dal trattamento mensile della retribuzione giornaliera per assenza non retribuita.

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

Art. 28 - Trattamento di fine rapporto - Legge 297/82

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

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

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

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

NOTA A VERBALE

Di seguito si riportano le misure dell'indennità di anzianità maturale fino al 31-5-82 dai lavoratori con mansioni operaie: per gli operai la misura dell'indennità di anzianità è pari a 26/30 della retribuzione globale mensile contrattuale per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1976; a 30/30 della retribuzione globale mensile per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1977.

Per l'anzianità precedente al 1° gennaio 1976 l'indennità degli operai andrà conteggiata nelle seguenti misure:

- per l'anzianità dal 1° maggio 1973 al 31 dicembre 1975: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;
- per l'anzianità dal 1° giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno per anzianità da I a 3 anni; 16,153/30 per ogni anno per anzianità oltre i 3 e fino agli 8 anni; 20,769/30 per ogni anno per anzianità oltre gli 8 anni;
- per l'anzianità fino al 31 maggio 1971: 9,230/30 per ogni anno di anzianità da I a 3 anni; 10,384/30 per ogni anno per anzianità oltre i 3 e fino a 8 anni; 12,692 per ogni anno per anzianità oltre i 5 e fino a 10 anni; 15/30 per ogni anno per anzianità oltre i 10 anni.

L'anzianità maturata nel periodo precedente al 1° giugno 1971, sarà considerata utile agli effetti del raggiungimento dell'anzianità prevista in ciascun scaglione relativo al periodo 1° giugno 1971-30 aprile 1973. Agli effetti della liquidazione dell'indennità di anzianità le frazioni di anno si computano in dodicesimi; le frazioni di mese di durata superiore ai 14 giorni si computano come mese intero.

Art. 29 - Indennità in caso di morte

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

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

RACCOMANDAZIONE A VERBALE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni l'opportunità di integrare il T.F.R. dovuto a termine Contratto nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Art. 30 - Cessione, trasformazione, fallimento o cessazione dell'azienda
La cessione o la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per se il Contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare salvo la facoltà di ciascun lavoratore di chiedere la liquidazione del T.F.R. e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

In caso di fallimento della ditta seguito da licenziamento del lavoratore o in caso di cessazione dell'azienda il lavoratore avrà diritto all'indennità di preavviso e al T.F.R. stabilito nel presente Contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 31 - Corresponsione della retribuzione

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

La consegna della paga al lavoratore deve essere effettuata secondo le modalità di cui alla legge 5 gennaio 1953 n. 4.

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

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

Art. 32 - Retribuzione

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

indicata:

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

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

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

Retribuzione globale: è costituita dalla retribuzione individuale dagli eventuali altri aumenti comunque denominati dall'indennità di mensa nelle località ove esiste e da ogni altra indennità corrisposta a carattere fisso e continuativo con esclusione di quanto erogato a titolo di rimborso spese e a carattere risarcitorio

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

191 per il personale di custodia - guardiani notturni

182 per il personale conducente di auto;

173 per il personale a 40 ore settimanali;

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

Art. 33 - Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1° luglio 1988 il lavoratore ha diritto per ogni biennio di servizio effettivamente prestato ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza

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

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

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

Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 9 aumenti periodici di anzianità fino al raggiungimento del 60% della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e della contingenza al 31 dicembre 1981 ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli

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

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

Art. 34 - Tredicesima mensilità

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

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

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

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

Art. 35 - Quattordicesima mensilità

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

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il suddetto periodo l'erogazione verrà corrisposta in ragione dei dodicesimi maturati considerandosi come intero la frazione di mese superiore ai 14 giorni.

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

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

Art. 36 - Indennità varie

Indennità di uso mezzo di locomozione proprio

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

Indennità di maneggio denaro

Al personale che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 6 50% della retribuzione base in vigore al 31-7-1984. La indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.

La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non cetera a far parte del T.E.R.

Indennità di lingue estere

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

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

Ai dipendenti chiamati occasionalmente a sostituire quelli di cui al precedente capoverso in prestazioni richiedenti il parlare una o più lingue estere ed ai dipendenti eccezionalmente chiamati a tali prestazioni comporrà pure una indennità nella misura di L. 17.000 mensili comprese nel periodo di durata delle prestazioni come impazzi

Indennità impiegati di banco per le imprese esercenti locazione automezzi
Agli impiegati di banco per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni tipiche assegnate viene corrisposta una indennità mensile

dell'importo di L. 13.000. Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso del trattamento per festività ferie 13a e 14a mensilità.

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

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

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

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

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

Indennità sostitutiva di mensa

A decorrere dall'1-1-1992 l'indennità sostitutiva di mensa pari a Lit. 1.200 come regolata dal punto 2) delle "indennità per settore autonoleggio senza autista" è estesa ai dipendenti delle imprese dei settori per i quali è stipulato il presente C.C.N.L..

A decorrere dall'1-4-1993 l'indennità sostitutiva di mensa di cui al comma precedente è elevata a complessive Lit. 2.500.

A decorrere dall'1-4-1993 l'indennità sostitutiva di mensa di cui al punto 2) delle "indennità per il settore autonoleggio senza autista" è elevata a complessive Lit. 3.500 per il solo settore autonoleggio senza autista fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore esistenti in sede aziendale.

Indennità per il settore autonoleggio senza autista

1) Viene istituita per ogni giornata di effettiva prestazione al lavoro una indennità di trasporto che per i dipendenti operanti presso gli aeroporti è poi a L. 1300 e per quelli operanti nelle altre sedi è di L. 500

Con decorrenza 1-1-1990 le imprese esercenti locazione automezzi senza autista eleveranno i valori sopra indicati a L. 1550 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a L. 750 per quelli operanti nelle altre sedi

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

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

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

In caso di divergenze in ordine all'assorbimento la questione sarà esaminata in sede nazionale fermo restando che non ci sia diminuzione del trattamento complessivo delle indennità preesistenti già percepite prima del rinnovo del presente Contratto.

Indennità lavoro domenicale

Per il lavoro prestato nelle domeniche con riposo compensativo in altro

giorno della settimana verrà corrisposta un'indem~ità di L. 5.000 per ogni domenica lavorata comprensiva dell'incidenza di tuni gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamculo di fine rapporto. La indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti concessi allo stesso titolo in sede aziendale.

PREMIO PRODUTTIVITA' ANNUALE AZIENDE ESERCENTI LOCAZIONE AUTOMEZZI

1) Con decorrenza 1/7/1988 congelamento del premio di produzione esistente in azienda e risultante da accordi integrativi e riproporzionamento dello stesso in base all'ultima erogazione e trasformazione in superminimo rapportandolo a 15 mensilità salvo il conguaglio per le aziende che hanno in parte e in lutto concesso il premio per l'anno 1988.

2) Con il 1° gennaio 1989 in base agli anni fiscali aziendali viene istituito un premio di produttività basato sulla seguente formula:
 numero di contratti di noleggio stipulati dal personale dipendente più il 15% dei contratti indiretti (stipulato da agenti mandatari noleggiatori) nell'anno precedente diviso media numero personale occupato nello stesso anno - numero contratti stipulati per dipendente rispetto ai corrispettivi dati dell'anno in corso e così di anno in anno rispetto al precedente.

In questo modo si determinano le eventuali percentuali d'incremento dei punti ovvero decremento del numero dei noleggi effettuato per dipendente per un massimo di 15 punti percentuali.

Ogni 1% di incremento va moltiplicato per l'importo di L. 25.000 e il risultato costituisce il premio di produttività da correlare ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Il predetto premio annuo va corrisposto al dipendente 3 mesi dopo la chiusura dell'anno fiscale di ciascuna azienda.

Il presente premio di produttività si applica a tutto il personale occupato a tempo indeterminato alla data di effettuazione del pagamento.

In caso di assunzione a tempo indeterminato nel corso dell'anno fiscale l'importo verrà rapportato ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Per quei dipendenti che già beneficiano di piani incentivi o di produttività comunque denominati sarà mantenuta la differenza se esistente tra quanto percepito e il suindicato premio.

Prima fase di applicazione

Esempio: Anno Fiscale 1987

Numero contratti di noleggio stipulati (108.000)
 ----- =
 media numero personale occupato nel 1987 (452)

Numero contratti stipulati per dipendente = 238,9

Anno fiscale 1988

Numero di Contratto di noleggio stipulati (120.000)
 ----- =
 media numero personale occupato nel 19X8 (460)

Numero centrati stipulati per dipendente = 260,8

(260,8 - 238,9) x 100 9,17 (punti di percentuale
 ----- di incremento con due decimali) =229.250 x giorni
 238,9 x L. 25.000 effettiva presenza

DIVISO

- 230 (giorni lavorativi nell'anno in caso di adozione della settimana corta) ovvero 279 (in caso di prestazione lavorativa in 6 giornate) nell'anno = 229.250 importo massimo ovvero diminuito in base alle giornate di assenza dal lavoro a qualsiasi titolo.

Nel caso la variazione percentuale della produttività risultasse negativa rispetto all'anno precedente non verrà operata alcuna diminuzione retributiva ma la stessa concorrerà alla determinazione delle future variazioni percentuali riferite al premio stesso.

Il premio annuale di produttività così determinato non entra a far parte di nessun istituto contrattuale e di legge.

In caso di andamento anormale della dinamica del premio le parti a livello nazionale si incontreranno per un esame della situazione.

Tenuto presente l'introduzione dell'istituto il sleale potrebbe prescutare l'opportunità di verifica nell'applicazione di quanto convenuto le parti si incontreranno a livello nazionale entro il 1/7/1989.

Formule premio produzione

CALCOLI

A.P. = Anno precedente A.C. = Anno corrente

N° contratti A.P.

media dipendenti A.P. = N° contratti per dipendenti A.P. = (A)

N° contratti A.C.

media dipendenti A.C. = N° contratti per dipendenti A.C. = (B)

((B) - (A)) x 100

(A) = punti di incremento/decremento = (C)
(massimo 15 punti)

((C) x 25.000) x presenza effettiva del dipendente

230/279
(max giorni lavorativi annui settimana corta/lunga).

Art. 37 - Alloggio del personale

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

Art. 38 - Indumenti di lavoro

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

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

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

Le imprese che intendono fare indossare al personale una tenuta di propria

prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve durante il servizio vestire la tenuta fornitagli.

Qualora le tenute non venissero fornite ai dipendenti sarà corrisposta una indennità sostitutiva di vestiario di L. 700 per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.

Art. 39 - Rimborso spese

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

Art. 40 - Trasferimento

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle R.S.A. ed alle strutture territoriali sindacali competenti.

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

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

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

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

È dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore ad una retribuzione globale mensile oltre a un quindicesimo della stessa per ogni familiare a carico che con lui si trasferisca al lavoratore con famiglia sempreché il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.

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

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

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

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

Art. 41 - Risarcimento dei danni

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

Tutti coloro che guidano l'automezzo della impresa e dovessero arrecare

danni imputabili alla propria responsabilità quale conducente risponderanno del 37,5% del costo della riparazione. Il pagamento del danno avverrà mediante trattenuta mensile per importo non superiore al quinto della retribuzione globale e la documentazione relativa al costo della riparazione sarà sottoposta al controllo delle strutture sindacali aziendali e territoriali firmatarie del presente c.c.n.l.

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

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

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

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

PRECISAZIONE A VERBALE

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

Art. 42 - Ritiro patente

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

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 28 secondo il salario percepito nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 43 - Tutela della maternità

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

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

Ove durante il periodo di conservazione obbligatoria del posto intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 25 del presente Contratto quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

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

Art. 44 - Norme disciplinari

Nello svolgimento del rapporto di lavoro i diritti e i doveri delle parti

discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente Contratto o il regolamento interno non dispongano.

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

- 1) usare l'attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) non trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'imprenditore non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell'azienda non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 5) rispettare il regolamento interno aziendale portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 6) aver cura degli oggetti macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

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

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

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

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

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

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b) c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604 non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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

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

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente la sanzione disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 45 - Rapporti sindacali

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente Contratto possono istituire nelle singole aziende organismi aziendali di rappresentanza o in mancanza rappresentanze sindacali aziendali con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti. I compiti e le funzioni delle commissioni interne sono trasferiti alle strutture sindacali aziendali di cui al precedente comma. Per le aziende che occupino da 5 a 15 dipendenti può essere eletto un delegato d'impresa a norma dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 per la costituzione e il funzionamento delle commissioni interne.

Permessi sindacali

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua di 1 ora e 30 minuti per ciascun dipendente. Detti permessi assorbono quelli retribuiti previsti dall'art. 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

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

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

Tali permessi saranno concessi per un massimo di 21 giorni all'anno per ciascun componente dei predetti organi.

Ove alle dipendenze di una stessa azienda vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare i permessi che saranno concessi ai singoli si sommano e nel complesso non potranno superare il massimo di 47 giorni all'anno.

Per le aziende che operando in una o più province occupino globalmente più di 150 lavoratori il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 94 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

A decorrere dall'1/1/1993 i permessi retribuiti di cui ai commi 4 5 6 sono rispettivamente elevati a complessivi. 25 50 100 giorni.

Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/197() possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Affissioni comunicati

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

Contributi sindacali

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

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

Le trattenute che sono fissate nella misura dello 0,70% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza saranno effettuate ogni mese a partire dall'1/1/1985.

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

Art. 46 - Procedure e sedi di composizione delle controversie

Le parti riaffermando il comune convincimento che un positivo andamento delle relazioni sindacali vada correlato anche alla predisposizione di idonei strumenti che privilegino ed antepongano i momenti di esame e verifica delle varie problematiche alle fasi di conflittualità e che comunque le eventuali divergenze in merito alla interpretazione delle norme contrattuali e di legge disciplinanti il rapporto di lavoro - eccezion fatta per quelle di cui agli artt. 42 e 44 del presente Contratto - devono essere rimesse per la loro definizione alle parti stipulanti convengono di attenersi alle procedure di seguito indicate per la composizione delle controversie.

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

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

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

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello territoriale

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

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

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Livello nazionale

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

Fino al completo esaurimento in tutte le loro fasi delle procedure sopra individuale i lavoratori interessati non potranno adire l'autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia plurima né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte

aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 47 - Trattamenti di miglior favore

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

Art. 48 - Disposizioni generali. Restituzione documenti di lavoro

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

Art. 49 - Tutela della salute

Ai fini dei controlli e delle iniziative promozionali tendenti alla tutela delle condizioni ambientali di lavoro e dell'integrità psicofisica dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'art. 9 della legge 20 maggio 1970 n. 300 hanno diritto di esercitare le seguenti attività:

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

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

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

Viene inoltre istituito il libretto sanitario individuale.

Detto libretto deve contenere:

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

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

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

Tossicodipendenti

L'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio concederà al lavoratore che ne faccia richiesta un solo periodo di aspettativa non retribuita motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultando in condizioni documentate di tossicodipendenza effettuano terapie di riabilitazione da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale e presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

Parimenti l'azienda compatibilmente con le esigenze del servizio concederà a richiesta al lavoratore in condizioni di tossicodipendenza un solo periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il Servizio Sanitario Nazionale e presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

L'aspettativa di cui al precedente punto non potrà superare i limiti di conservazione del posto in caso di malattia stabiliti dall'art. 25 fermo restando anche la non decorrenza dell'anzianità di servizio per alcun istituto.

Nell'eventualità che il ciclo di terapia riabilitativa non sia completato nei predetti limiti temporali l'azienda a fronte di adeguata documentazione e compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive valuterà la possibilità di estendere ulteriormente il periodo di aspettativa non retribuita.

Tutela soggetti con handicaps sociali

Verranno concessi permessi non retribuiti compatibilmente con le esigenze del servizio al lavoratore che abbia a carico familiari portatori di handicaps bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità. La richiesta dovrà essere presentata con congruo anticipo.

Art. 50 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 dalla legge 9 dicembre 1977 n. 903 dalla legge 10 aprile 1991 n. 125 dai relativi decreti ministeriali applicativi in tema di parità uomo-donna attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo donna nel lavoro.

In relazione a ciò verrà costituita nel mese di marzo 1992 una Commissione paritetica nazionale della quale fanno parte le 3 componenti designate dalle Associazioni datoriali e 3 componenti designate dalle Segreterie Nazionali FILT-CGIL FIT-CISL e UILTRASPORTI che potranno essere assistiti rispettivamente da un pari numero di rappresentanti delle realtà aziendali alla quale è affidato il compito di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

La Commissione presieduta a turno da un componente di parte imprenditoriale e da un componente da parte sindacale si riunirà di norma almeno 2 volte l'anno e invierà annualmente alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Art. 51 - Albo nazionale delle imprese

Le parti convengono sulla necessità di sviluppare adeguate iniziative

congiunte o comunque convergenti rivolte ad individuare gli strumenti più idonei a garantire l'osservanza delle norme di legge e contrattuali di parte delle imprese che applicano il presente c.c.n.l..

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

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

Art. 52 - Inscindibilità delle disposizioni del Contratto

Le disposizioni del presente c.c.n.l. e dei relativi allegati del 19 dicembre 1991 nell'ambito di ciascun istituto costituiscono una disciplina organica inscindibile.

Art. 53 - Decorrenza e durata

Il Contratto decorre dal 1° gennaio 1992 e scade al 28 febbraio 1995.

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

Livelli	Aumenti salariali a regime	Aumenti salariali			Nuove retribuzioni tabellari			Parametri
		dal 1/1/92	dal 1/1/93	dal 1/1/94	dal 1/1/92	dal 1/1/93	dal 1/1/94	
10	373.136	93.284	130.598	149.254	949.284	1.079.882	1.229.136	200
9	350.748	87.687	122.761	140.298	892.327	1.015.088	1.155.386	188
8	317.165	79.291	111.007	126.865	806.891	917.898	1.044.763	170
7	302.240	75.560	105.783	120.895	768.920	874.703	995.598	162
6	289.180	72.295	101.212	115.671	735.695	836.907	995.578	155
5	283.583	70.895	99.253	113.433	721.455	820.708	934.141	152
4	250.000	62.500	87.500	100.000	636.020	723.520	823.520	134
3	233.210	58.302	81.623	93.283	593.302	674.925	768.208	125
7	212.687	53.171	74.441	85.074	541.091	615.532	700.606	114
7	186.568	46.642	65.299	74.627	474.642	539.941	614.568	100

PROTOCOLLO DEL 19 DICEMBRE 1991 SULLA STIPULAZIONE DEL, CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO NEL SETTORI DEL NOLEGGIO AUTOBUS

Le parti confermano l'opportunità di promuovere un maggiore utilizzo del Contratto di formazione e lavoro - a nonna dell'articolo 3 della legge 19 dicembre 1984 n. 863 dell'articolo 8 della legge 29 dicembre 1990 n. 407 dell'articolo 1 della legge 1 giugno 1991 n 169 in conformità agli accordi stipulati dalla Confindustria - quale strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile favorendo la preparazione dei giovani alla vita professionale

Al fine di ovviare ai dinieghi formulati dagli organismi competenti all'approvazione dei progetti di formazione e lavoro per il raggiungimento della qualifica di conducente di autobus le parti convengono che la conformità al progetto di formazione allegato al presente protocollo costituisce condizione sufficiente per l'approvazione degli stessi

Le patti convengono altresì che con il presente protocollo si considera superata la necessità dell'approvazione preventiva della Commissione regionale per l'impiego qualora i progetti presentati siano dichiarati dalle parti conformi attraverso le loro strutture di categoria territoriali o regionali ovvero nazionali alle nonne dell'accordo interconfederale stipulato dalla Confindustria e del presente protocollo. Copia del presente protocollo verrà depositato a cura delle parti presso il Ministero del lavoro e presso gli Uffici provinciali e regionali ai fini del rilascio immediato alle aziende associate ad AUSITRA ed LNAI; aderenti a Confindustria del nullaosta da parte degli Uffici del collocamento

Allegato: Schema di Progetto di formazione e lavoro

- Dati sull'unità produttiva interessata al progetto;
- descrizione sommaria dell'attività produttiva;
- numero addetti operanti nell'azienda e nella unità produttiva interessata;
- numero contratti di formazione lavoro richiesti;
- figura professionale alla quale è preordinato il Contratto di formazione lavoro;
- durata dei contratti;
- mansioni alle quali il giovane sarà addetto nel corso del rapporto di formazione lavoro;
- livello di inquadramento durante il rapporto formazione lavoro: dopo 12 mesi di servizio effettivo dovrà essere riconosciuto l'inquadramento al 3 livello retributivo.

programma di formazione:

- indicazione delle ore dedicate all'attività formativa;
- modalità della formazione;
- indicazione delle persone preposte a realizzare la formazione;
- sede aziendale o centro presso il quale sia eventualmente prevista l'attività formativa teorica.

Conducenti di autobus

a) formazione teorica:

- documentazione riguardante il veicolo e cioè carta di circolazione tasse di circolazione ecc.;
- comportamento in caso di incidenti sia attivi che passivi;
- responsabilità del vettore;
- problemi assicurativi e polizza assicurazione passeggeri;
- corretta compilazione denuncia di incidente;
- conoscenza e dislocazione della clientela e della committenza;
- norme riguardanti il passaggio delle frontiere ed adempimenti doganali;
- conoscenza della segnaletica stradale e delle norme di comportamento internazionali;
- nozioni di circolazione internazionale e cognizioni elementari sui cambi valutari;
- conoscenza della rete autostradale nazionale ed internazionale;
- nozioni della regolamentazione comunitaria in materia di sicurezza sociale su strada;
- tecniche di manutenzione ordinaria e straordinaria delle tipologie di automezzi aziendali;
- conoscenza delle tecniche di riparazione in genere;
- nozioni generali in materia di prevenzione infortunistica;
- nozioni generali sulla regolamentazione del Contratto di formazione e lavoro;
- nozioni di lingue estere.

b) formazione tecnico-pratica:

- attività di conoscenza e guida delle varie tipologie di automezzi aziendali sugli itinerari dei servizi e nei trasporti turistici nazionali e internazionali;
- utilizzo delle principali attrezzature di settore (cronotachigrafo ecc.);
- manutenzione ordinaria e straordinaria delle diverse tipologie di automezzi aziendali con specifico riferimento alla capacità di intervento in viaggio.

ALLEGATO AL C.C.N.L. DEL 19/12/1991*

(*) Per le imprese esercenti noleggio autobus con conducente è sostituito, dall'accordo nazionale 22 marzo 1994.

Adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende

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

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

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

Esperate le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'art. 46 del c.c.n.l. di categoria effettuati uno o più scioperi di breve durata eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Tra uno sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

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

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

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

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

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

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

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

tipicamente produttive.

Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:

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

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

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

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

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

ACCORDO NAZIONALE SULLA REGOLAMENTAZIONE DELL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI, SETTORI DEL NOLEGGIO AUTOBUS CON CONDUCENTE

Addì 22 Marzo 1994 presso la sede dell'Enat

tra

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

e

le OO.SS.LL. - Filt Cgil Fit Cisl e Uil Trasporti

- visto l'allegato al c.c.n.l. del 19 dicembre 1991 in materia di "adempimenti in caso di sciopero e codice di comportamento delle aziende";
- vista la deliberazione della Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali sull'accordo adottata nella seduta del 9 aprile 1992, con la quale la Commissione medesima invita le parti a perfezionare il protocollo d'intesa del 1° dicembre 1991;
- vista altresì la deliberazione della Commissione di Garanzia adottata nella seduta del 30 luglio 1992, con la quale la medesima preso atto che l'invito non ha avuto seguito valuta inidoneo ai sensi dell'articolo 13 lett. a) della legge n. 146 del 1990 l'accordo del 19 dicembre 1991 in quanto non garantisce il contenimento dell'esercizio del diritto di sciopero con il godimento del diritto della persona di cui all'articolo 1 comma 2 lett. b) della legge n. 146/1990;
- visti gli inviti formulati dalla Commissione di Garanzia in ultimo in occasione dell'incontro del 9 dicembre 1993 e tenuto conto delle proposte da questa formulate;
- in attuazione della previsione dell'articolo 1 punto 2, della legge 12 giugno 1990 n. 146;

si è convenuto la seguente regolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero ed il codice di comportamento delle aziende del settore del noleggio autobus con conducente che-per le aziende indicate all'articolo 1 comma 1 che segue-sostituiscono ed abrogano in ogni sua parte il protocollo del 19 dicembre 1991 in tema di "adempimenti in caso di sciopero e di codice di comportamento delle aziende" allegato al c.c.n.l. 19 dicembre 1991.

1) Il presente accordo si applica alle aziende esercenti noleggio autobus con conducente.

La previsione dell'articolo 7 del presente accordo trova applicazione ai soli servizi regolari specializzati di cui all'articolo 2, paragrafo 1 punto 2, del regolamento Cee 16 marzo 1992, n. 684 (trasporto casa luogo di istruzione casa-luogo di lavoro casa-caserma e viceversa) con esclusione quindi dei servizi di trasporto turistico.

2) La titolarità a dichiarare sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. territoriali di categoria per quelli locali; alle rappresentanze sindacali aziendali congiuntamente alle strutture territoriali di categoria per gli scioperi aziendali.

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

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

5) Esperite le procedure di mediazione e raffreddamento previste dall'accordo interconfederale ratificato il 25 gennaio 1990 e/o dall'articolo 46 effettuati uno o più scioperi di breve durata eventuali scioperi successivi relativi alla stessa vertenza non possono superare la durata dell'intera giornata lavorativa e successivamente di due giornate lavorative. Il primo sciopero ed il successivo deve essere comunque assicurato un intervallo di almeno 7 giorni calendariali.

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

7) Dovrà comunque essere garantito il trasporto domicilio-istituto scolastico degli scolari e degli studenti.

Dovrà altresì essere garantito il servizio ordinario articolato su due fasce orarie di massima utenza pendolare nel complesso pari a 4 ore dalle ore 7.00 alle ore 9.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 di ogni giornata di servizio.

A livello locale in relazione a particolari esigenze di mobilità dell'utenza servita potranno essere concordati diversi periodi di collocazione temporale delle fasce orarie indicate al capoverso che precede fermo restando comunque il numero delle fasce orarie ed il periodo massimo di 4 ore. In assenza di accordo a livello locale resta fermo quanto previsto al punto 7 comma 2 del presente accordo.

8) Le prestazioni indispensabili individuali nel presente accordo dovranno essere garantite anche in presenza di scioperi di una giornata ed oltre.

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

Verranno altresì individuate le modalità per la presa in servizio e la riconsegna nelle rimesse aziendali degli autobus all'inizio e al termine delle fasce orarie di cui all'articolo 7 secondo e terzo comma del presente accordo.

- 10) Non sono consentiti scioperi per singoli livelli, categorie, qualifiche o profili professionali.
- 11) Le astensioni dal lavoro non avranno luogo:
- nei tre giorni che precedono e seguono i giorni di consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali e amministrative in genere;
 - nelle giornate di sciopero riguardanti altro o altri settori del trasporto di persone e/o merci (ferroviario, aereo, urbano, interurbano a gestione pubblica o privata);
 - nella settimana che precede e in quella che segue la Pasqua;
 - dal 30 ottobre al 5 novembre;
 - dal 15 dicembre al 7 gennaio.
- 12) Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
- 13) Le Associazioni datoriali si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro e si impegnano perché esse adottino le procedure negoziali previste nel c.c.n.l. di categoria.
- 14) L'Associazione datoriale e le aziende utilizzano le farine di raffreddamento nel quadro di costruttive relazioni industriali. Inoltre le aziende ripristinano il regolare servizio dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della revoca degli stessi.
- 15) L'Associazione datoriale e le aziende che essa rappresenta favoriscono forme congrue di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e si impegnano a dare ogni possibile notizia all'utenza delle prevedibili interruzioni di servizio che si potrebbero verificare a causa di scioperi tempestivamente comunicati dalle Organizzazioni sindacali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ALLEGATA
ALL'ACCORDO NAZIONALE 19 DICEMBRE 1991

Le Segreterie regionali del Lazio delle OO.SS.LL. FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI e l'ENAT regionale del Lazio convengono sull'opportunità di promuovere iniziative comuni nei confronti delle competenti autorità regionali, affinché nel quadro del conseguimento degli obiettivi dell'accordo nazionale del 19 dicembre 1991 sulla istituzione dell'albo nazionale dell'impresa, le nuove licenze di noleggio siano assegnate solo ai soggetti in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla professione dalle norme comunitarie e dai relativi regolamenti di attuazione.

ALLEGATO ALL'ACCORDO NAZIONALE DEL 19 DICEMBRE 1991*

(*) Abrogato in ogni sua parte è sostituito, a decorrere dal 1° maggio 1992, dal verbale 21 maggio 1992, redatto presso il Ministero del lavoro

Le parti confermano la cessazione di efficacia al 31 maggio 1991 della disciplina del "Protocollo a latere" del 13 giugno 1988 e la completa ed esclusiva applicazione dalla data di decorrenza dell'accordo nazionale 19 dicembre 1991 della normativa dell'articolo 10 del c.c.n.l. 10 giugno 1988 modificato dall'accordo nazionale del 19/12/1991 anche ai conducenti di autobus delle imprese operanti nella regione Lazio.

Ai fini dell'unificazione delle discipline al titolo indicato e del completo superamento degli effetti economici della normativa sull'orario di lavoro per i conducenti di autobus dipendenti dalle imprese esercenti il noleggio autobus operanti nella Regione Lazio si conviene quanto segue. Per conseguire gli obiettivi di cui ai precedenti commi ai lavoratori in forza al 31 maggio 1991 dipendenti a tempo indeterminato dalle imprese esercenti il noleggio autobus operanti nella Regione Lazio verrà riconosciuta a decorrere dall'1 gennaio 1992 un'indennità mensile "ad

personam" erogata per dodici mensilità nella misura di L. 175.000.
 A decorrere dall'1 gennaio 1993 l'indennità viene riproporzionata passando a L. 120.000 mensili e a decorrere dall'1 marzo 1994 viene ulteriormente riproporzionata passando a Lit. 100.000 mensili.
 L'indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie festività 13 e 14 mensilità non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto.

DICHIARAZIONE A VERBALE OO.SS.LL.

Le strutture territoriali di Roma e del Lazio della Filt Cgil della Fit Cisl e della Ultrasporti ritengono allo stato della trattativa della vertenza per il c.c.n.l. dell'autonoleggio inderogabile il rinnovo dello stesso per dare certezza di applicazione degli istituti economici e normativi ai lavoratori tutti del settore a sette mesi dalla scadenza dello stesso.

La stessa struttura ritiene comunque necessario che in assenza di norme che regolano alcune tipologie di servizio nel territorio della Regione Lazio quanto pattuito nel presente protocollo, in sostituzione della c.d. norma transitoria è da intendere al momento accettato con la riserva di un confronto con i lavoratori e tutte le strutture sindacali interessate. Lo scioglimento della riserva è vincolata al parere dei lavoratori e della struttura sopra detta e s'ua attuato entro e non oltre il 20 gennaio 1992.

DICHIARAZIONE A VERBALE; OO.DD.

Le Organizzazioni datoriali condizionano l'efficacia del presente protocollo all'approvazione dei propri organi associativi. Lo scioglimento della riserva avverrà entro e non oltre il 20 gennaio 1992.

LETTERA PER LA RICHIESTA DELLE TRATTENUTE DEL CONTRIBUTO SINDACALE

Spett.le Direzione,

lo sottoscritto
 in qualità di dipendente presso.....
 invio la presente lettera per richiedere a codesta Direzione, ai sensi dell'art. 45 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, di trattenere dalle mie competenze-ad ogni scadenza (1) mensile e per 14 mensilità la quota sindacale nella misura dello 0,70% della retribuzione tabellare ed indennità di contingenza e di effettuare il versamento per conto mio, quale mia quota di associazione, al Sindacato (2).
 Distinti saluti,

Data, (firma).....

- 1) Indicare, secondo i casi: mensile, bimestrale o trimestrale.
- 2) Indicare l'esatta denominazione del Sindacato Provinciale.