

**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, 10 giugno 1988

tra

La Federazione Nazionale Ausiliari del Traffico e Trasporti Complementari (A USITRA), rappresentata dal Direttore dr. Concetto Russo e dal dr. Sandro Di Macco;

L' Associazione Nazionale Esercenti Noleggio Autobus e Trasporti Turistici (ENAT), rappresentata dal Segretario Generale avv. Alessandro Cagnoli, dal dr. Francesco Fortunato e dal dr. Tullio Tulli;
con la partecipazione dei sigg. Pietro Perozzi dell'Avis S.p.A., Enrico Fondi della Hertz S.p.A., Umberto Oliva della Europcar S.p.A., Torquato Massimei, ing. Piero Galli, Mauro Contri, Enzo Bevilacqua, Dr. Alessandro Scelfo, Rag. Tommaso Biscotti, ing. Paolo Bucci, Dr. Franco Calderoni, Cav. Maria Cannone, Dott. Umberto Ferrari, Rag. Fernando Santini, Ing. Giampiero Vigo.

con l'assistenza della Confindustria nella persona del dott. Terraneo Carlo

e la

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti (FILT-CGIL) rappresentata:

da Luciano Mancini, Segretario Generale, Pasquale Mazzone, Segretario Nazionale, Domenico Caprioli e Maurizio Papagno, Dipartimento Sindacale della Federazione Nazionale, dai Dirigenti Territoriali Sansone, Tarabu, D'Avolio, Gualandi, Masetto e dai Rappresentanti Sindacali Aziendali Pezzolato, Campagna, Giuliano, Giommi, Olivieri, De Lucia, Di Fabio, Martire, Palombo, Ercolani, Parisi, Turrini, Crucitti.

Federazione Italiana Trasporti (FIT-CISL) rappresentata:

da Gaetano Arconti, Segretario Generale; Il Settore Ausiliari del Traffico rappresentato da Ulderico Cancilla, Segretario Nazionale Responsabile e da Fiammetta Mecarelli e Giovanni Surace Segretari Nazionali, con la partecipazione dei Responsabili Regionali di Settore, unitamente alle delegazioni regionali composte da: Danilo Taino, Nicola De Martiro, Roberto Pezzi, Domenico Vitale, Benedetto Valdambri, Vincenzo Della Smirra, Giovanni Sautelli, Francesco Colangeli, Assad Farag, Armando Leonardi, Francesco Baragli, Celeste Pucci, Ezio Carinci, Marco Pacitti, Angelo Simeoni, Giovanni Felli, Giovanni Auletta, De Citiara Edoardo.

La UILTRASPORTI-UIL (Settore Ausiliari del Traffico e Portuali) rappresentata da:

Giancarlo Aiazzi Segretario Generale, Carlo Fabio Canapa Segretario Nazionale, Paolo Carcassi Segretario Nazionale, Enrico Cimmino Ufficio Sindacale, Lucio De Nicola, Antonio Meffe, Franco Palumbo e dai lavoratori: Luigi Nitti, Giovanni Fovio, Sandra Contessi.

è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21 luglio 1984 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse - 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

A 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, delle imprese e dei lavoratori.

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

Le parti altresì acquisiscono informazioni globali relative ai dati quantitativi dell'occupazione con riferimenti numerici riguardanti i contratti di formazione e lavoro, i contratti a tempo determinato e i contratti a tempo parziale.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Regolamentazione 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

Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di azienda, dette problematiche forniranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede regionale.

A 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 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.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

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 20% 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 limitatamente al periodo 1 giugno - 30 settembre e 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.

Nei casi di cui ai precedenti punti 1-2-3 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.

Addetto alle pulizie :

Lavoratore che svolge attività di pulizia degli impianti.

2° livello

Declatoria

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

Profili

Manovale-Addetto di garage:

Lavoratore che svolge attività di manutenzione degli automezzi nonché lavaggio, ingrassaggio e spostamento delle autovetture all'interno delle officine e/o dei garages o nelle vicinanze secondo le modalità in atto presso ciascuna azienda.

3° livello

Declaratoria

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

Profili

Centralinista/Receptionst:

Lavoratore che opera al centralino telefonico

Archivista :

Lavoratore che protocolla ed archivia pratiche amministrative

Addetto alla manutenzione:

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

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

4° Livello

Declaratoria

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

Profili

Capo squadra manutenzione:

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

Operaio specializzato di officina:

Lavoratore che, sulla base di direttive ricevute ed utilizzando 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 inquadrate 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 per la soluzione di problemi di media complessità in applicazione di conoscenze teorico-pratiche, agendo anche con margini di autonomia nell'ambito di procedure e direttive.

Profili

Operatore tecnico-amministrativo:

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

Capo tecnico officina :

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

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

6° livello

Declaratoria

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

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 trasferta così come prevista dall'istituto «Indennità di trasferta» ex art. 14 C.C.N.L. 21/7/84.

8° livello

Declaratoria

Appartengono all'8° livello i lavoratori di concetto che con esperienza e capacità professionale svolgono attività di notevole importanza, agendo nell'ambito di direttive aziendali, con autonomia 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 nell'ambito dell'azienda, sulla base di procedure effettua il coordinamento di altri lavoratori o gruppi di essi assicurando il buon andamento della parte del ciclo produttivo che sovrintende, agendo con margine di discrezionalità 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 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.

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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A seguito degli accordi sopravvenuti per la località di Venezia limitatamente ai lavoratori dipendenti da aziende di garage, le parti ritengono superato il protocollo di intesa del 31/5/1988.

QUADRI

In attuazione del disposto dell'art. 2 della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come integrato dalla legge 2/4/86 n. 106, la qualifica di quadro è attribuita a quei lavoratori, sia tecnici che amministrativi nell'ambito del 10° livello che svolgono con carattere di conformità 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 dal 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 degli

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 interaziendale, 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. Tale 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. 190/85 e 106/86.

Art. 6 - Periodo di prova

Il periodo di prova è il seguente:

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

- Livello 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 nè 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 a 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 1955, 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 - Orario di lavoro

Per la durata normale dell'orario di lavoro si farà 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 autofurgoni 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% .

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 parti 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% .

L'orario contrattuale di lavoro per i conducenti di autobus ed il personale viaggiante e così regolamentato:

1. Per i conducenti di autobus e per il personale viaggiante si computano come orario effettivo:
 - a) tempi di guida
 - b) le operazioni di piccola manutenzione e pulizia ex art. 41
2. Sono da considerarsi riposi non retribuiti:
 - i tempi per la consumazione dei pasti
 - i tempi in cui il lavoratore è libero da ogni impegno e responsabilità.
3. Escluse le ore non retribuite di cui ai precedenti punti e le ore in cui il lavoratore esplica le attività di cui alle lettere a) e b) del precedente comma, tutte le rimanenti ore saranno considerate orario di lavoro effettivo in ragione del 60% .
4. L'impegno giornaliero è di norma di 12 ore, dal computo del quale sono esclusi i tempi per la consumazione dei pasti.
5. In deroga alla presente normativa per i servizi extraurbani di durata superiore ad una giornata, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera saranno 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.
6. Qualunque sia il tipo di servizio espletato al lavoratore sarà assicurato il trattamento economico corrispondente all'orario di lavoro contrattuale settimanale.
7. Durante la giornata nelle ore dalle 12 alle 15 e/o dalle ore 19 alle ore 22 il lavoratore ha diritto ad un'ora di interruzione non retribuita, per la consumazione del pasto. Se per le esigenze del servizio non potesse essere concessa l'ora di libertà ed il lavoratore fosse costretto a consumare il pasto in trattoria la spesa relativa gli sarà rimborsata dall'azienda nei limiti di Lire 7.000. Tale norma non si applica ai lavoratori in trasferta.

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.

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

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.

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti stipulanti convengono di dare al punto n. 7 del presente articolo la seguente interpretazione:

- l'ora per la consumazione del pasto - sia nell'ipotesi che sia concessa l'ora di interruzione che nella ipotesi di consumazione del pasto in trattoria - non è mai retribuita;
- il rimborso di L. 7.000 compete al lavoratore solo quando, non potendo usufruire dell'ora di interruzione, sia costretto - per le esigenze del servizio - a consumare il pasto in trattoria.

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 3 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 del vigente c.c.n.l., 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 dal 10/6/1989 l'orario di lavoro sarà ridotto di una giornata lavorativa.

Con il 10/6/1990 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 come 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 10 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. 1 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) si conferma che è da considerare personale direttivo escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: « quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'Azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi » ; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di 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 convengono di attuare l'istituto del lavoro a tempo parziale. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario da 20 a 30 ore lavorative settimanali rispetto a quello stabilito dall'art. 10 del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta, la quale è incompatibile con il ricorso a prestazioni straordinarie e le relative modalità.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- a) volontarietà di entrambe le parti: nell'esame delle domande pervenute, le società terranno conto, in via prioritaria, delle comprovate esigenze connesse a motivi familiari, per le lavoratrici con i figli di età inferiore ai 3 anni e a motivi di studio. A parità di condizioni, le società terranno conto della maggiore anzianità di servizio;

- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti e la possibilità di concordare la novazione del rapporto;
- c) priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forma rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni con possibilità di concordare la novazione del rapporto;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa;
- e) limitazione a non più del 30% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore);
- f) facoltà di convertire il rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, nei casi in cui il termine di conversione sia prestabilito con possibilità di concordare la risoluzione del rapporto di lavoro e l'instaurazione «ex novo» del rapporto stesso.

Qualora nel corso della vigenza contrattuale dovessero sorgere problemi applicativi e normativi anche a seguito di disposizioni legislative in materia, questi costituiranno oggetto di verifica tra le parti a livello nazionale.

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.

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

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

E' 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.

E' considerato lavoro domenicale quello compiuto dal lavoratore avente il giorno di riposo 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 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 la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro straordinario purché la media per il 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 a lavori discontinui e al personale viaggiante.

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

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

Art. 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 piè di lista delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti:

a) territorio nazionale per il pernottamento: L. 41.500, per ogni pasto :
L. 18.000

b) territorio estero per il pernottamento: L. 58.000, per ogni pasto :
L. 23.500

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. 32.000, per ogni pasto :
L. 15.500

b) territorio estero per il pernottamento: L. 41.500, per ogni pasto:
L. 21.500

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

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 1a classe in quanto effettivamente sostenute;

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

- territorio nazionale per il pernottamento: L. 41.500, per ogni pasto: L. 18.000
- territorio estero per il pernottamento: L. 58.000, per ogni pasto L. 23.500

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

Con decorrenza 10 gennaio 1989 l'importo dell'indennità di cui al precedente comma e quelli di cui ai punti 1) e 2) verrà aggiornato in base alle variazioni dell'indice ISTAT dei prezzi generali all'ingrosso (tav. 13/1) 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 maturate 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 ai punti b) e c) 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 riposi compensativi 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.

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.

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

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

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

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

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

Art. 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 ventesimesimo 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 per motivi familiari

L'azienda valuterà la possibilità di concedere un'aspettativa per motivi familiari e di studio.

L'aspettativa, se concessa, non è utile ai fini di nessuno istituto contrattuale e di legge.

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 10 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.

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 dalla direzione aziendale.

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

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

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunge in complesso dodici mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. Ai fini del trattamento di cui sopra si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato, con esclusione, dal computo, dei periodi di infortunio, per i quali la conservazione del posto è sino a guarigione clinica.

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

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

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

Per i casi t.b.c., fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge. Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di carattere generale.

Fermo restando 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 è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli 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 anche 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 scaturiranno 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;

Infortunio: 100% dal 10 al 180 giorno di assenza; 25% della retribuzione globale dal 181 fino a guarigione clinica.

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 e fino alla scadenza del periodo stesso.

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

Art. 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 stabiliti come segue:

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

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

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

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra 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.

L'impiegato già in servizio al 1° Luglio 1987, manterrà ad personam, l'eventuale maggiore termine di preavviso cui - in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive - avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1987, venga a percepire per indennità di anzianità di cui all'art. 27 in più della misura spettantegli in base al trattamento previsto di 15/30.

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

Dalla retribuzione globale mensile (comprensiva di tutti gli elementi) vanno detratti tanti ventiseiesimi quante sono state le giornate di assenza per malattia 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) 13 mensilità
- 6) 14 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 maturate fino al 31-5-82 dai lavoratori con mansioni operaie:

per gli operai, la misura dell'indennità di anzianità è pari a 26/30 della retribuzione globale mensile contrattuale per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1976; a 30/30 della retribuzione globale mensile per l'anzianità maturata successivamente al 10 gennaio 1977.

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

- per l'anzianità dal 10 maggio 1973 al 31 dicembre 1975: 21,923/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni;

- per l'anzianità dal 10 giugno 1971 al 30 aprile 1973: 13,846/30 per ogni anno, per anzianità da 1 a 3 anni; 16,153/30 per ogni anno, per anzianità oltre i 3 e fino agli 8 anni; 20,769/30 per ogni anno, per anzianità oltre gli 8 anni;

- per l'anzianità fino al 31 maggio 1971: 9,230/30 per ogni anno di anzianità da 1 a 3 anni; 10,384/30 per ogni anno, per anzianità oltre 3 e fino a 5 anni; 12,692/30 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 10 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 e 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 13 mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto 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 di 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 sé 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 C.C.N.L.

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 10 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° £ 64.085

9° £ 62.321

8° £ 58.793

7° £ 57.249

6° £ 56.900

5° £ 56.588

4° £ 52.618

3° £ 51.516

2° £ 50.634

1° £ 49.091

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente

successivo a quello 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 così come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati e da maturare.

L'importo complessivo degli scatti maturati precedentemente alla data di entrata in vigore del presente contratto sarà rivalutato con decorrenza 1/4/1990 nella misura del 2,5%.

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 saranno 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 ratei della 13 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 10 luglio - 30 giugno.

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

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

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

Art. 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 errori 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 di 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 entra a far parte del T.F.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.

Tale indennità sarà considerata come elemento utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso e di licenziamento, del trattamento di festività, di ferie, di 13^a e di 14^a 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, comporterà pure una indennità nella misura di L. 17.000 mensili comprese nel periodo di durata delle prestazioni come innanzi.

Indennità impiegati di banco

Per le imprese esercenti locazione automezzi agli impiegati di banco per le particolari modalità di svolgimento delle mansioni tipiche assegnate viene corrisposta 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, 13^a e 14^a mensilità.

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

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

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

Indennità lavori in turni avvicendati 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 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 pari a L. 1.300 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. 1.550 per i dipendenti operanti presso gli aeroporti e a L. 750 per quelli operanti nelle altre sedi.

2) Una indennità di mensa pari a L. 1.200 per ogni giornata di effettiva prestazione di lavoro.

Le predette indennità 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'indennità di L. 5.000 per ogni domenica lavorata a decorrere dal 10 agosto 1984 comprensiva dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del trattamento di fine rapporto. In ogni caso la maggiorazione per lavoro oltre i limiti contrattuali effettuato nella giornata di domenica assorbe l'indennità.

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

PREMIO PRODUTTIVITA' ANNUALE AZIENDE ESERCENTI LOCAZIONE A 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 tutto concesso il premio per l'anno 1988.

2) Con il 10 gennaio 1989 in base agli anni fiscali aziendali viene istituito un premio di produttività basato sulla seguente formula:
numero contratti di noleggio stipulati dal personale dipendente più il 15% dei contratti indiretti (stipulati 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 £ 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 1988 (460)
 Numero contratti stipulati per dipendente =260,8

(260,8 - 238,9) x 100
 ----- = 9.17 (punti di percentuale di incremento con
 238,9 due decimali) x L. 25.000= 229.250 x giorni
 effettiva presenza

DIVISO

- 230 (giorni lavorativi nell'anno in caso di adesione 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 cui 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 di legge.

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

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

Formule premio produzione

A.P. Anno precedente

A.C. Anno corrente

CALCOLI

-

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

-

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

-

((B) - (A)) x 100
 ----- = punti di incremento/decremento = (C)
 (A) (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 chieda 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

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

I provvedimenti di trasferimento saranno comunicati preventivamente alle strutture sindacali aziendali.

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 sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuto inoltre un compenso una tantum dell'importo non inferiore al 50% della retribuzione globale mensile di fatto al lavoratore celibe senza conviventi a carico e non inferiore 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, semprechè il trasferimento comporti cambiamento di domicilio.

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

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

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

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

trasferimento.

Art. 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 dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

PRECISAZIONE A VERBALE

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

Art. 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 prestare servizio.

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 27 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. 24 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 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante 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 consentono 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.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 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 unitari 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 giornalmente più di 150 lavoratori, il numero complessivo dei permessi non può comunque superare i 94 giorni l'anno per ciascuna organizzazione sindacale.

Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970 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 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, così come viene regolata dal c.c.n.l., può chiedere che la questione venga esaminata tra la competente direzione e la R.S.A. interessata.

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

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

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

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

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

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

Sono strumenti idonei 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 - Pari opportunità

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635 e dalle disposizioni legislative in vigore in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In relazione a ciò le parti

a) esaminano l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;

b) in base allo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e delle iniziative in tema di azioni positive promosse in Italia e nei Paesi della CEE in applicazione della Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984 n. 635 e dei Programmi di azione 82/85 e 86/90 della Comunità Europea, propongono 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.

Art. 51 - Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal 1 giugno 1988 e scade al 31 maggio 1991.

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

livelli	parametri	Minimi tab.	Minimi tab	Minimi tab.
C.C.N.L.	C.C.N.L.	C.C.N.L.	C.C.N.L.	C.C.N.L.
10/6/88	10/6/88	1/6/88	1/6/89	1/6/90
10	200	734.800	795.400	856.000
9	188	690.856	747.748	804.640
8	170	625.240	676.420	727.600
7	162	592.944	643.152	693.360
6	155	565.360	614.380	663.400
5	152	560.244	605.392	650.560
4	134	492.208	532.864	573.520
3	125	461.800	498.400	535.000
2	114	429.768	458.844	487.920
1	100	381.200	404.600	428.000

Retribuzioni minime apprendisti officine riparazioni autorimesse

Per il 1° anno di apprendistato 70 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato;

per il 2° anno di apprendistato 80 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato;

per il 3° anno di apprendistato 90 per cento della paga del prestatore d'opera di corrispondente età nella categoria di operaio qualificato.

Alla paga minima come innanzi calcolata va aggiunta la indennità di contingenza nella misura spettante all'operaio qualificato.

Una tantum

L'importo una tantum in relazione al periodo di vacanza contrattuale 1/8/1987 - 31/5/1988, è pari a L. 350.000.

L'importo una tantum sarà erogato in due soluzioni: il 50% con la retribuzione del mese di giugno 1988, il restante 50% con la retribuzione del mese di dicembre 1988.

Gli importi una tantum saranno corrisposti ai lavoratori in servizio alla data del 31/5/1988 e che a tale data abbiano maturato un'anzianità aziendale di almeno 1 mese.

Per i lavoratori assunti successivamente all' 1/8/1987 i predetti importi saranno corrisposti « pro rata » in relazione ai mesi di servizio effettivamente prestati.

Gli importi una tantum non sono utili agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale ed assorbono fino a concorrenza eventuali anticipazioni corrisposte in sede aziendale allo stesso titolo.

LETTERA PER LA RICHIESTA DELLE TRATTENUTE
DEL CONTRIBUTO SINDACALE

Spett.le Direzione,

Io 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)

PROTOCOLLO A «LATERE» PER LE IMPRESE ESERCENTI NOLEGGIO AUTOBUS OPERANTI NELLA REGIONE LAZIO

Addì 13 giugno 1988

TRA

l' Ausitra,

l'ENAT E

la Filt-Cgil Nazionale, Fit-Cisl Nazionale, Uiltrasporti Nazionale si conviene quanto segue:

in conseguenza dell'abolizione della norma transitoria in calce all'art. 10 del c.c.n.l. 21/7/1984, al fine di realizzare gradualmente la omogeneizzazione tra il trattamento economico derivante dall'applicazione della suddetta norma e quello stabilito dall'art. 10 del c.c.n.l. 1/6/1988 sarà mantenuta per la sola vigenza del presente c.c.n.l. 1/6/1988 e per i soli servizi convenzionali e servizi turistici extraurbani della durata di 1 giornata la seguente disciplina che cesserà di avere efficacia al 31/5/1991 ed in assenza di una diversa soluzione con riferimento a quanto convenuto nella dichiarazione a verbale delle parti contenuto nel verbale di accordo 10/6/1988, verrà applicata la normativa di cui all'art. 10 del c.c.n.l. 1/6/1988:

1) Servizi extraurbani della durata di 1 giornata:

per le ore di impegno oltre le 6.40 e sino alle 12 ore, dal computo delle quali sono escluse le ore non retribuite per la consumazione dei pasti, saranno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera derivante dall'applicazione del c.c.n.l. 1/6/1988, le relative quote orarie determinate sulla base degli elementi della retribuzione individuale in atto al 30/4/1988, maggiorate del 15%.

Le prestazioni eccedenti le 12 ore computate come sopra, saranno retribuite con quote orarie determinate sulla base degli elementi della retribuzione individuale in applicazione del c.c.n.l. 1/6/1988.

2) Servizi convenzionali con una sola entrata e una sola uscita:

per le ore di impegno oltre le 6.40 e sino alle 12 ore, dal computo delle quali e esclusa un'ora non retribuita per la consumazione dei pasti saranno corrisposte, in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera, quote orarie della retribuzione individuale in ragione del 45 %.

3) Servizi convenzionali con più uscite:

le ore della sosta comprese nell'impegno lavorativo di 12 ore giornaliere, dal computo delle quali e esclusa un'ora non retribuita per la consumazione del pasto, saranno retribuite in ragione del 70% delle quote orarie della retribuzione individuale in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera o a quella superiore spettante per le ore di lavoro effettivamente prestate.

4) Durante le soste - nei servizi di cui ai precedenti punti 2 e 3 - il lavoratore può essere messo in libertà in sede una volta senza obblighi di responsabilità e reperibilità.

La messa in libertà deve avvenire, in garage o nel luogo dove il Lavoratore inizia di norma l'attività lavorativa in tutti i Comuni con popolazione superiore a 300 mila abitanti.

Il tempo trascorso in libertà sarà retribuito - in aggiunta alla retribuzione globale giornaliera o a quella superiore spettante per le ore di lavoro effettivamente prestate - in ragione del 10% delle quote orarie della retribuzione individuale spettante.

PRECISAZIONE A VERBALE

Le parti si danno atto che i cosiddetti « Servizi convenzionali » sono quelli svolti per attività di trasporto di scolari o dipendenti di Enti, uffici, fabbriche, ecc. Inoltre si danno atto che durante il periodo di sosta il personale viaggiante deve rendersi disponibile con assoluta immediatezza.