

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 giugno 2013, in Roma presso la sede dell'ANIASA, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Vice Presidente Delegato Roberto Lucchini, assistito dal Segretario Generale G. Benincasa e da A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone del Sigg.ri, U. Oliva, M. Nelli, N. Caputi, W. Marcozzi, A. Prestanicola, N. Caprioli, F. Volpicelli, F. Bafaro, C. Odoardi, M. Mancini. P. Santoro;
- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata dalla Sig.ra T. Fazi;
- FIT-CISL Nazionale, rappresentata dal Sig. P. Paniccia e dal Sig. M. Masucci;
- UILTRASPORTI Nazionale, rappresentata dal Sig. U. Conti, S. Tarabù.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali E. Pagliarin, D. Cartacci, L. Benedetti, D. Lorenzi, S. Bertinelli e le rispettive RSA.

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL 18 dicembre 2010 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, noleggio autobus, noleggio auto con autista, locazione automezzi, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, ai servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/01/2013 e scadrà il 31/12/2015, sia per la parte economica che normativa.

Le parti, come sopra rappresentate, dopo ampia ed approfondita disamina della questione convengono sul seguente

ACCORDO

ELEMENTO GARANZIA RETRIBUTIVA

Le Parti convengono che, all'art. 6 del CCNL, il punto "Elemento di garanzia retributiva" a decorrere dal 01/01/2013, per i dipendenti di aziende che non abbiano stipulato accordi di secondo livello alla data del 31/12/2012 l'importo erogato in cifra fissa sarà elevato ad euro 300 lordi, da corrispondere entro il 31/12/2013.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni tabellari sono stabiliti nei valori indicati nella Tabella allegata (Tab. n. 1) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.

UNA TANTUM

Le Parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 210 lordo al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2).

L'importo di cui sopra sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio 2013. L'una tantum non è utile ai fini del calcolo del TFR e degli istituti di retribuzione diretta e indiretta, sia legali che contrattuali, ed è riproporzionalmente ridotta sulla base dei mesi di effettivo servizio, non considerando le frazioni di mese inferiori a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni. Per i rapporti di lavoro a tempo parziale l'importo dell'una tantum verrà riproporzionata sulla base dell'effettiva prestazione.

POLIZZA SANITARIA INTEGRATIVA

Fermo rimanendo quando stabilito dal ccnl 18 dicembre 2010, Le Parti convengono che, a partire dal mese di luglio 2013, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro verrà integrato con un valore pari ad € 8 mensile per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, per dodici mensilità.

Pertanto, a far data dal luglio 2013, l'importo totale obbligatorio a carico del datore di lavoro sarà complessivamente pari ad € 22,00 mensili (€ 264,00 su base annuale).

Le Parti si incontreranno con l'attuale Ente erogatore delle prestazioni sanitarie per stabilire le coperture aggiuntive a fronte della maggior contribuzione stabilita.

La Polizza di cui al presente articolo è obbligatoria per tutte le aziende cui si applica il presente CCNL e può essere derogata solo in presenza di accordi aziendali già esistenti di miglior favore sul tema; comunque le polizze esistenti, dovranno essere incrementate di un importo equivalente.

Le Parti auspicano che nel settore si tenda alla unificazione del trattamento di assistenza sanitaria.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per il solo personale dipendente dalle imprese di cui al punto a) art. 9 del ccnl 18 dicembre 2010, viene stabilito che, a far data dal luglio 2013 la percentuale di contribuzione a carico delle aziende aumenterà di un 1% oltre a quanto già previsto al primo comma dell'art. 9 del ccnl 18 dicembre 2010.

Pertanto, la contribuzione dovuta sarà nelle seguenti misure:

- A carico dell'azienda 2%;
- A carico del lavoratore 1%.

Tale contribuzione in percentuale, per 12 mensilità, è calcolata sulla base contributiva di computo costituita dalla somma delle seguenti voci contrattuali riferite a ciascun livello di inquadramento:

- Retribuzione tabellare;
- Indennità di contingenza;
- Un aumento periodico di anzianità;
- E.D.R. ex protocollo interconfederale 31 luglio 1992.

Per quanto non espressamente citato dal presente accordo, si rimanda al contenuto dell'accordo 11 giugno 1998 che qui si intende interamente richiamato per quanto concerne la normativa in oggetto

ENTE BILATERALE NAZIONALE

Le Parti sottolineano e rimarcano che il versamento dei contributi all'Ente Bilaterale di settore costituisce un obbligo contrattuale e che il mancato versamento può costituire il presupposto per sanzioni.

Le imprese non aderenti alla bilateralità dovranno erogare al lavoratore una quota di retribuzione pari a € 2,00 lordi mensili per dodici mensilità, direttamente in busta paga.

Il datore di lavoro delle aziende di cui al paragrafo precedente deve comunque garantire al lavoratore le prestazioni ed i servizi che la bilateralità eroga, in considerazione del fatto che la bilateralità è un diritto contrattuale per ogni lavoratore.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

In considerazione delle mutate esigenze aziendali, delle nuove tecnologie che comportano livelli professionali adeguati rispetto a quanto già previsto nell'attuale ccnl, le Parti, di comune accordo, decidono di costituire una Commissione Paritetica che, entro e non oltre la data del 31/12/2014, dovrà definire una nuova classificazione professionale con relativo adeguamento della scala parametrica, che sia maggiormente rispondente alle professionalità in continua evoluzione all'interno delle aziende del settore e che favorisca la motivazione del personale, attraverso la valorizzazione delle professionalità e delle qualità delle prestazioni individuali.

ESTERNALIZZAZIONI

Qualora un'azienda intenda procedere alla esternalizzazione del servizio di manutenzione, pulizia e navettamento delle vetture, dovrà definire, in sede di contrattazione aziendale:

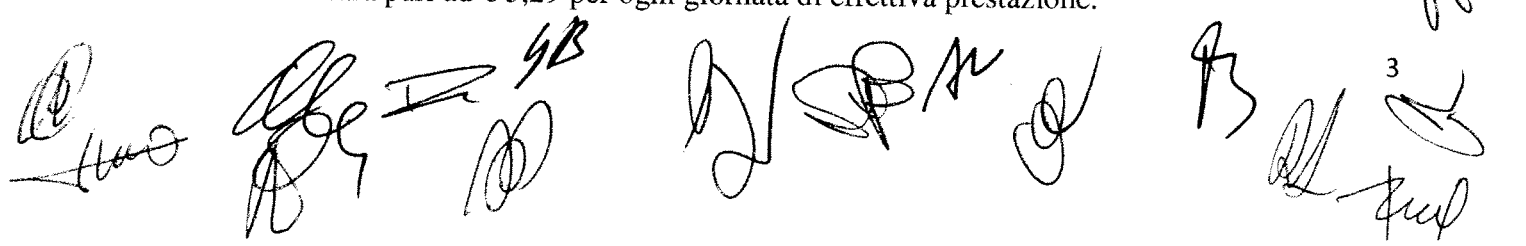
- 1) Trattamenti contrattuali e retributivi da riconoscere al personale in uscita da parte del fornitore;
- 2) Caratteristiche aziendali del fornitore;
- 3) Clausola temporale di salvaguardia laddove il fornitore dovesse essere sostituito.

INDENNITA' SOSTITUTIVA DI MENSA PER IL SOLO SETTORE DELL'AUTONOLEGGIO

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo la norma viene abolita

TICKET RESTAURANT/BUONO PASTO

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente ccnl, espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dal 01/07/2013 il valore del ticket restaurant sarà pari ad € 5,29 per ogni giornata di effettiva prestazione.



Laddove, a livello aziendale, venga fornito un servizio di mensa, il T.R. non sarà riconosciuto. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in essere a livello aziendale alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 23 (trasferta) del CCNL 18 dicembre 2010 il Ticket restaurant/buono pasto non è dovuto.

INDENNITA' VARIE

Le Parti convengono che la contrattazione di secondo livello possa intervenire su quanto disposto dall'art. 44 del vigente CCNL (indennità varie).

In particolare, laddove si intervenga per migliorare la produttività, la redditività, la flessibilità tramite una migliore efficienza organizzativa, le Parti convengono che le indennità percepite contrattualmente dai dipendenti, possano essere trasformate su base giornaliera, con l'aggiunta di un minimo € 2,00 lorde giornaliere, da erogare in caso di polivalenza o polifunzione legate a mansioni fungibili.

FESTIVITA'

A far data dalla sottoscrizione del presente accordo, per quanto attiene l'art. 25 del CCNL, le Parti precisano che al lavoratore turnista che è programmato di turno nelle giornate considerate festive ai sensi del punto b) dell'articolo citato, e che richieda ferie/permessi in dette giornate festive, qualora la richiesta venga accolta dall'azienda, allo stesso, fermo restando il godimento del giorno di ferie/permessi, spetta un giorno di riposo compensativo o, in alternativa, il pagamento di 1/26.

PERIODO DI COMPORTO

Rispetto a quanto definito nell'art. 59 del CCNL (Trattamento di malattia ed infortunio), nei casi di donazioni di organi, di assenze dovute a malattie oncologiche, sclerosi multipla, morbo di Cooley, distrofie muscolari ed altre malattie patologiche degenerative, periodo di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici, debitamente certificati, il periodo di aspettativa è elevato a 18 mesi.

RSU

Le OO.SS. firmatarie il presente accordo, anche alla luce del recente accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 31 maggio 2013 si impegnano a dare seguito a quanto convenuto nel vigente art. 5 del ccnl 18 dicembre 2010.

BANCA DELLE ORE

Le Parti convengono di istituire nelle aziende del settore la banca delle ore.

Nella contrattazione di secondo livello potrà essere normata una banca ore individuale in cui potranno confluire gli istituti che verranno individuati a livello aziendale.

AMBIENTE, SICUREZZA ED IGIENE DEL LAVORO

Le aziende assumono ogni iniziativa tesa a garantire la puntuale applicazione delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza del lavoro fermo restando che, per le parti non esplicitamente disciplinate dal presente contratto, trovano applicazione l'art .9 della L. 20.5.70 n. 300 e l'Accordo interconfederale del 22.6.95.

Nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale di settore (EBAN) sarà oggetto d'esame l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali con particolare riferimento alle attività che si svolgono nei piazzali di sosta degli autoveicoli e nelle manutenzioni.

La promozione di studi e ricerche e la formulazione di proposte in materia di salute, sicurezza ed igiene del lavoro del settore potrà essere effettuata anche in coordinamento con organismi istituzionali preposti.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Per quanto concerne le attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) si applica l'art.47 del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.

Per il concreto svolgimento delle funzioni attribuite al R.L.S. si precisa che la visita nei luoghi di lavoro deve essere preventivamente segnalata al datore di lavoro e può avvenire anche alla presenza del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione o di un addetto da questi incaricato, salvo in caso di pericolo grave ed immediato.

Il Rls può formulare proposte anche in occasione delle riunioni periodiche, fermo restando che l'avvenuta consultazione è attestata dalla firma su un apposito verbale.

Il Rls ha diritto di accesso al registro degli infortuni e alla documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e di ogni suo eventuale aggiornamento mediante consegna materiale della stessa anche su supporto informatico.

L'esercizio delle funzioni sopraindicate è garantito dal riconoscimento per ciascun R.L.S del numero di permessi di cui all'accordo interconfederale citato. Ad esso sarà garantita la formazione di cui all'art. 36 del d.lgs. 81/2008 e s.m.i.

Il numero dei R.L.S. varia a seconda delle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva

- fino a 200 dipendenti : 1 rappresentante
- da 201 a 1000 dipendenti : 3 rappresentanti
- al di sopra dei 1000 dipendenti: 6 rappresentanti

Per quanto riguarda le modalità e procedure di elezione si fa riferimento a quanto previsto dall'accordo interconfederale del 22.6.95

La durata del mandato del R.L.S. è di 3 anni ed è rinnovabile.

FORMAZIONE

Nelle aziende del settore potrà essere costituita, su richiesta di una delle Parti, una commissione paritetica in rappresentanza congiunta delle OO.SS stipulanti il presente contratto ed in rappresentanza della Direzione aziendale, con il compito di:

- 1) esaminare le esperienze formative aziendali, individuando le aree tematiche e le relative modalità di fruizione con riferimento alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, alle normative sulla sicurezza e all'apprendimento di nuove procedure e metodologie di lavoro, al fine di rispondere in modo adeguato alle esigenze di competitività e della qualità del servizio offerto dalle aziende;
- 2) verificare a consuntivo il numero dei corsi realizzati, delle giornate di formazione e quello complessivo dei dipendenti coinvolti;
- 3) svolgere il ruolo di raccordo con i Fondi interprofessionali per la formazione continua attraverso la definizione di accordi a livello aziendale.

MERCATO DEL LAVORO

1. Le parti confermano, quale prassi ordinaria per l'accesso al mercato, il sistema di assunzione con contratto a tempo indeterminato. Allo stesso tempo ritengono che la definizione di norme contrattuali condivise, riguardanti il mercato del lavoro per l'accesso al settore e la flessibilità nelle prestazioni può contribuire al perseguimento degli obiettivi di efficienza e competitività delle imprese, al fine di meglio rispondere alla domanda di nuovi servizi ed alla espansione delle attività imprenditoriali nei settori compresi nel campo di applicazione del CCNL.
2. Il presente articolo regola i seguenti istituti:
 - Contratti a termine
 - Lavoro a tempo parziale
 - Lavoro somministrato a tempo determinato
 - Apprendistato professionalizzante
 - Telelavoro
 - Job sharing
 - Stage

Le parti concordano che, in presenza di modifiche legislative riguardanti la normativa di cui al presente articolo, si incontreranno per esaminare i contenuti e per valutarne un condiviso recepimento.

Art. 30 – CONTRATTO A TERMINE

Le assunzioni a tempo determinato sono disciplinate dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, e successive modificazioni e integrazioni e dal presente articolo.

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modifiche e integrazioni, le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi. Un eventuale ulteriore successivo contratto a termine che ecceda detto limite complessivo può essere stipulato per una sola volta, tra le stesse parti, presso la DTL secondo le modalità previste dalla citata legislazione e per una durata non superiore agli 8 mesi.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012, i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 20 ed a 30 giorni, oltre che nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali, rispettivamente nei casi in cui il primo contratto a tempo determinato sia inferiore a 6 mesi, ovvero superiore, limitatamente alle casistiche individuate dall'art. 1, comma 9, lettera h) della legge n. 92/2012.

Ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5, del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

Limitatamente al settore del soccorso stradale, data la particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio. Le Parti, nella contrattazione di secondo livello, definiranno forme di assunzione, anche a carattere non continuativo, nel rispetto della durata sopra individuata.

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoro part-time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto. La durata massima del contratto a termine è pari a 36 mesi compreso l'eventuale periodo di proroga ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di coloro che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato. Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 17 del vigente CCNL, la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

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

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

In applicazione dell'art. 5, comma 4 quater, quinquies e sexies del D.Lgs. n. 368/2001 e sue successive modifiche e integrazioni, come modificato dalla legge n. 92/2012, l'azienda nell'assumere lavoratori con contratto a tempo determinato e indeterminato attribuirà precedenza, per le stesse mansioni, ai lavoratori che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni siano stati già assunti con almeno due contratti a termine, ed il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di nove mesi e che ne abbiano fatto esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro. Nel caso di concomitanza tra più aspiranti sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine nelle stesse mansioni. Per le assunzioni a tempo indeterminato, il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori a tempo determinato che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento o dimissioni e che siano stati assunti per attività stagionali di cui al 3° e 4° comma del presente articolo.

I lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali avranno diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato, per le stesse mansioni, qualora ricorrano i seguenti motivi:

- siano stati assunti nella stessa azienda e nelle stesse mansioni con almeno 5 contratti stagionali;
- il cui rapporto di lavoro sia cessato da non più di 9 mesi;
- che ne abbiano fatta esplicita richiesta prima della cessazione del medesimo rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza di cui sopra non è esercitabile dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa, giustificato motivo e per dimissioni.

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come individuati dal 3° e 4° comma del presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'istituendo Ente Bilaterale/Osservatorio nazionale, sede preposta allo studio, analisi ed attuazione dei fabbisogni formativi al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

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

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità. Sono comunque esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato individuati dall'articolo 10, comma 7) del D. Lgs. n. 368/2001.

I contratti a tempo determinato di cui al comma precedente possono essere attivati per le seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento;
- esecuzione di ulteriori servizi in particolari periodi dell'anno derivanti anche da situazioni specifiche di mercato;

- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 4° comma del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D. Lgs. n. 368/2001 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché alla Legge n. 92/2012.

Art. 31 – LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti (D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 così come modificato dal D.Lgs. 26 febbraio 2001, n. 100 e dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, dalla legge 28 giugno 2012 n. 92) nonché dalla seguente disciplina.

Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 20 del vigente CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore. Tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti.

E' facoltà del dipendente richiedere il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa. Le Parti concorderanno, all'atto del passaggio al part time, le condizioni e le modalità per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 3% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali.

Il lavoratore con contratto part time a tempo indeterminato ha facoltà di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro a tempo pieno, e l'azienda dovrà concederlo, qualora all'interno del proprio reparto/ufficio è previsto l'inserimento di personale con contratto a tempo pieno, ovvero la sostituzione, per le medesime mansioni o per mansioni professionali equivalenti.

La concessione di tali passaggi potrà avvenire dando precedenza alle lavoratrici madri (con figli entro il terzo anno di età) che ne hanno fatto richiesta, nonché al lavoratore affetto da patologia oncologica, ed altre malattie patologiche degenerative che abbia trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale.

A livello aziendale potranno essere definite condizioni di miglior favore.

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

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

Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

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

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

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

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 39 del vigente CCNL.

Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti.

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

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in relazione alle mansioni loro attribuite, al vestiario uniforme spettante ai lavoratori a tempo pieno.

Ferma restando la relativa disciplina, i trattamenti economici relativi alla tredicesima mensilità, alla quattordicesima mensilità, alle ferie, alle festività ed a ogni altro istituto di legge e/o contrattuale, troveranno applicazione in misura proporzionale alle ore lavorate.

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale, di cui all'articolo 20 del vigente CCNL, con riferimento alla settimana, al mese a all'anno solare.

Nei part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione nelle seguenti fattispecie:

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno e comunque non inferiori a 100 ore. Il numero massimo delle ore supplementari effettuabili nella singola giornata lavorativa è pari a 2 ore.

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

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

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

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

Il numero massimo di ore di lavoro eccedente effettuabile in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

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

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

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

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

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

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

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista dall'art. 3, comma 7 e seguenti del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e sue successive modificazioni, anche determinando il passaggio da part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various colors and styles, including black, blue, and red ink.]

Oltre ai casi previsti dalla legge n. 92/2012, decorsi 5 mesi dalla stipulazione dell'accordo che introduce clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darvi disdetta dandone al datore di lavoro un preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

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

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

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

In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'articolo 59 del vigente CCNL verrà proporzionalmente ridotto.

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

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

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000. La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale, con contratto a tempo indeterminato, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), con un minimo di 5 unità, e con esclusione dal computo di cui sopra del personale assunto con contratto stagionale.

I contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

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

Art. 33 - LAVORO SOMMINISTRATO A TEMPO DETERMINATO

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

- a) esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica a commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o

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

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

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

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

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL.

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

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

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

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

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

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

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

I lavoratori con contratto di lavoro somministrato, impiegati anche a tempo parziale, per le fattispecie contrattuali di cui al primo comma della presente lettera D) non potranno superare la media semestrale del 6% dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

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

Nei casi in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 4, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 4 contratti.

Il contratto di lavoro somministrato è vietato per sostituire lavoratori in sciopero, né può essere attivato dalle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, a successive modifiche o salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti per riduzione di personale che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione.

Art. 34 - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Finalità/ forma/durata

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dal D. Lgs. 14 settembre 2011 n. 167, a norma dell'art. 1, comma 30, lettera c) della legge 24 dicembre 2007 n. 247, come sostituito dall'art. 46 comma 1), lettera b) della legge 4 novembre 2010 n. 183, dalla legge n. 92/2012 nonché dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012 sottoscritto tra Confindustria, Cgil, Cisl, Uil.

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

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

Il contratto di apprendistato è contemporaneamente un periodo di lavoro, perché il lavoratore è chiamato a fornire il proprio contributo lavorativo collaborando alla realizzazione dei servizi dell'Azienda, e un periodo di formazione in quanto tale contratto prevede che l'azienda, oltre a retribuire l'attività svolta dall'apprendista, impartisce le conoscenze e gli insegnamenti necessari per l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionali.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo, il livello di inquadramento, il trattamento economico. Su richiesta delle OO.SS., le modalità di erogazione della formazione formeranno oggetto di definizione con le RSA/RSU.

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

Le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 Cod. Civ.. In caso di mancato esercizio della facoltà del recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riconoscimento dell'anzianità di servizio pregressa.

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

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

Trattamento economico/normativo

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

La durata massima dell'apprendistato è così fissata:

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

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

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

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato

attinenti le attività da eseguire svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.

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

L'apprendista risponde ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria, secondo quanto stabilito dall'art. 9 del presente CCNL.

L'apprendista viene iscritto, dalla data della sua assunzione, al Fondo di Assistenza sanitaria vigente nel settore.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, l'apprendista ha diritto ad un trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro pari al 100% della retribuzione spettante per la durata del periodo di comporto. Per il solo primo anno il trattamento assistenziale a carico del datore di lavoro nei primi 3 giorni sarà pari al 50 % della retribuzione spettante. Il periodo di comporto sarà della durata di tre mesi per rapporti fino a due anni e di sei mesi per rapporti di durata superiore.

Formazione

Nel piano formativo individuale (PFI), che sarà oggetto di confronto in sarà indicato un tutore od un referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità, come indicato dal Decreto Ministeriale 28/02/2000. Il Tutore/referente è incaricato di seguirne l'attuazione. Inoltre egli attesta il percorso formativo dell'apprendista compilando la scheda di rilevazione dell'attività svolta, che deve essere firmata anche dall'apprendista stesso per presa visione.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel Piano Formativo Individuale, che sarà redatto tenendo conto del format allegato, la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento del CCNL. La formazione professionalizzante non potrà essere inferiore a 120 ore annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta tramite la partecipazione a percorsi formativi sia esterni che interni all'azienda anche on the job, in affiancamento, ecc.

Il Piano Formativo Individuale ha lo scopo di indicare il percorso formativo dell'apprendista, nonché le competenze da acquisire, in modo coerente con il profilo formativo di riferimento, indicare i contenuti dell'esperienza di lavoro, l'articolazione della formazione e gli obiettivi formativi. Il Piano Formativo Individuale potrà essere modificato, in costanza di rapporto di lavoro, su concorde valutazione dell'apprendista, del tutor e del datore di lavoro.

La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono alla attestazione dell'attività formativa tenendo conto del format allegato.

Relativamente agli standard professionali di riferimento e alla qualifica professionale da conseguire in coerenza con il percorso formativo, definito nel piano individuale, per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche, si farà riferimento alle figure professionali di cui all'allegato del CCNL "relativo alla formazione dell'apprendistato professionalizzante".

In via esemplificativa, la formazione di cui ai commi precedenti può essere articolata secondo il seguente programma:

- a) Tematiche di base e trasversali (30% del monte ore annuo):
- salute e sicurezza del lavoro;
 - disciplina del rapporto di lavoro;
 - competenze relazionali;
- b) tematiche tecnico-professionali specificamente aziendali (30% del monte ore annuo):
- conoscenza dei servizi e del contesto aziendali;
 - conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa;
 - conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro;
 - conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale;
 - conoscenza delle innovazioni di servizio, di processo e di contesto;
- c) formazione "on the job" e in affiancamento (40% del monte ore annuo).

Nel primo anno del contratto di apprendistato, la fase iniziale della formazione è dedicata all'organizzazione aziendale, alla sicurezza del lavoro e alla normativa inerente il rapporto di lavoro.

Tutte le materie possono essere oggetto di formazione interna o esterna o all'azienda.

Stante l'apprendistato professionalizzante uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili per lo svolgimento delle prestazioni lavorative, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.

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

Le modalità di erogazione della formazione ed il PFI saranno oggetto di confronto in sede aziendale.

L'azienda potrà procedere ad ulteriori assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato a condizione che sia mantenuto in servizio almeno il 80% degli apprendisti in scadenza nei 36 mesi precedenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 35 - TELELAVORO

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

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

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

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

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

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

Art. 36 - LAVORO RIPARTITO

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

Il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo a la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.

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

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

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

Gli accordi individuali possono prevedere che il datore di lavoro legittimamente pretenda l'adempimento dell'intera prestazione dovuta da ciascuno dei lavoratori solidalmente obbligati.

Il lavoratore che, per sostituire il collega assente ovvero per un diverso accordo di ripartizione intervenuto tra i lavoratori nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, abbia prestato più ore di quelle previste indicativamente nel contratto, non potrà pretendere alcuna maggiorazione fino a concorrenza dell'orario contrattuale complessivo.

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

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

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

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

Art. 37 - STAGE

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

Tale tipologia contrattuale è attivabile nella misura massima del 5% del personale assunto a tempo indeterminato (con l'arrotondamento all'unità superiore) con un minimo di due unità.
Agli stagisti verrà riconosciuto un importo a titoli di rimborso spese, non inferiore a € 550 lorde mensili, oltre all'erogazione del ticket restaurant.

Restano salvi i trattamenti aziendali già eventualmente in atto di miglior favore.

ANIASA

Generale

Enzo Basso
Giuseppe Vignati
Roberto Scuro

Prot n. 255_2013

FILT - CGIL

FIT - CISL

UILTRASPORTI

Tabella n. 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE gen-12	INDENNITA' DI CONTINGENZA	AUMENTO SALARIALE A REGIME	AUMENTI SALARIALI			NUOVE RETRIBUZIONI TABELLARI			
					DA EROGARE ON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI lug-13	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-14	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-15	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI lug-13	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-14	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-15	
Q1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06	1501,24	1547,29	1593,35	
Q2	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06	1501,24	1547,29	1593,35	
A1	200	€ 1.455,19	€ 529,75	€ 138,16	€ 46,05	€ 46,05	€ 46,06	1501,24	1547,29	1593,35	
A2	188	€ 1.367,87	€ 527,49	€ 129,87	€ 43,29	€ 43,29	€ 43,30	1411,16	1454,44	1497,74	
B1	170	€ 1.236,90	€ 524,10	€ 117,43	€ 39,14	€ 39,14	€ 39,15	1276,04	1315,18	1354,33	
B2	162	€ 1.178,70	€ 522,46	€ 111,91	€ 37,30	€ 37,30	€ 37,31	1216,00	1253,30	1290,61	
B3	155	€ 1.127,77	€ 521,06	€ 107,07	€ 35,69	€ 35,69	€ 35,70	1163,46	1199,14	1234,84	
C1	152	€ 1.105,94	€ 520,75	€ 105,00	€ 35,00	€ 35,00	€ 35,00	1140,94	1175,94	1210,93	
C2	134	€ 974,97	€ 517,26	€ 92,57	€ 30,85	€ 30,85	€ 30,86	1005,82	1036,67	1067,54	
C3	125	€ 909,48	€ 515,67	€ 86,35	€ 28,78	€ 28,78	€ 28,79	938,26	967,04	995,83	
C4	100	€ 727,59	€ 511,44	€ 69,08	€ 23,02	€ 23,02	€ 23,03	750,61	773,64	796,67	

SB

A

BB

A pul

B

BB

BA

BA

BA

Tabella n. 2

LIVELLO	PARAMETRO	IMPORTO UNA TANTUM DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI lug-13
Q1	200	€ 276,32
Q2	200	€ 276,32
A1	200	€ 276,32
A2	188	€ 259,74
B1	170	€ 234,87
B2	162	€ 223,82
B3	155	€ 214,14
C1	152	€ 210,00
C2	134	€ 185,13
C3	125	€ 172,70
C4	100	€ 138,16

BA

BA

BA

BA

BA

AN

AS

BA

BA

BA

BA

BA

BA

BA

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PROFILO FORMATIVO INDIVIDUALE relativo all'assunzione del Sig.

1 - AZIENDA

Ragione sociale.....
Partita I.V.A
C.F.
Sede legale (indirizzo) CAP – Comune
Legale rappresentante
Unità operativa interessata (indirizzo) CAP –
Telefono Fax +39

2 - APPRENDISTA

<u>Dati anagrafici</u>
Cognome Nome
Data di nascita Luogo/Stato
Residenza/Domicilio, Via
CittadinanzaC.F.
Telefono
Email
<u>Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro</u>
<u>Titolo di studio:</u>
<input type="checkbox"/> Nessun titolo di studio / Licenza elementare
<input type="checkbox"/> Licenza media
<input type="checkbox"/> Qualifica professionale (2 o 3 anni) (<i>specificare</i>)
<input type="checkbox"/> Diploma di maturità/scuola secondaria superiore (<i>specificare</i>)
<input type="checkbox"/> Laurea o altro titolo universitario (<i>specificare</i>)
<u>Esperienza Lavorative</u>
<u>Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato</u>
.....
.....
.....
.....

Q

f

B

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Vertical handwritten signatures and initials on the right margin.

MODELLO DI ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITA' FORMATIVA

DATI IMPRESA

Denominazione/Ragione Sociale

Sede Legale: Città

Telefono Fax +39

Attività:

P.IVA:Cod. Fisc.

Cognome e nome del Tutor aziendale

Ruolo del tutor in impresa

DATI APPRENDISTA

nome e cognome

codice fiscale

luogo e data di nascita

residente in

Via

Assunto con contratto di apprendistato professionalizzante

Dal _____ al _____

Attività svolta/e in impresa:

Qualifica/qualificazione da conseguire al termine del contratto di apprendistato:

.....

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the company or the apprentice.

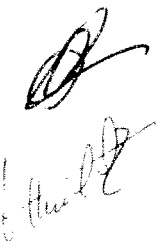

5 – ARTICOLAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action Learning
- Visite aziendali
- (... Altro)



Luogo e data

Timbro e firma del legale rappresentante



Aspetti normativi

Data di Assunzione:

Qualifica ai fini contrattuali da conseguire:

Durata del contratto di apprendistato (in mesi)

Contratto collettivo applicato:

Categoria/Livello iniziale d'inquadramento

Categoria/Livello finale d'inquadramento

3 - TUTOR AZIENDALE

CognomeNome

C.F.

Categoria/Livello di inquadramento:

Anni di esperienza:

4 - CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'Hand', 'SB', 'M', and others.]

REGISTRO DELLE ATTIVITA'¹

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	TEMPI	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Data _____ ore _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/>	TUTOR _____ APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____
FIRMA APPRENDISTA _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____
Data _____

¹ Il registro va compilato ogni qualvolta viene svolta l'attività formativa formale all'interno dell'azienda

[Handwritten signatures and marks in the left margin]

[Handwritten signatures and marks in the right margin, including a large signature at the top right]