IPOTESI DI ACCORDO

CCNL
Contratto per i lavoratori delle cooperative esercenti attività nel settore Taxi, radio Taxi, e settori strumentali e collaterali al trasporto pubblico locale non di linea

In data 29/11/2016 in Roma, le Parti, come di seguito specificate, hanno raggiunto l'ipotesi di accordo sul rinnovo del CCNL del settore Taxi.

Federlavoro e Servizi/Confcooperative rappresentata da Massimo Stronati, Antonio Ambrosio, Giovanni Valli, Luigi De Cesaris, Antonio Amato, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Sabina Valentini;

Legacoop Servizi rappresentata da Fabrizio Bolzoni, Alessandro Massarelli, Andrea Laguardia, Luciano Patuelli, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Carlo Marignani;

AGCI Servizi rappresentata da Giovanni Gianesini, Nicola Ascalone, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Giuseppe Gizzi;

e

U.NI.CA TAXI FILT-CGIL rappresentata da Nicola di Giacobbe, Roberto Cassigoli, Massimiliano Pagano, Giancarlo Dell'armi, Emanuele Pagliarin, Marco Morana;

FIT-CISL rappresentata da Pasquale Paniccia, Marino Masucci, Quirino Archilletti, Pierino Onorati, Paolo Gigli;

UILTRASPORTI rappresentata da Marco Verzari, Sergio Tarabù, Massimo Longo.

Saranno oggetto di ulteriore definizione gli articoli inerenti a :

- Contratto a termine
- Allegato c) Apprendistato professionalizzante;
- Previdenza Complementare

CCNL
Contratto per i lavoratori delle cooperative esercenti attività nel settore Taxi, radio Taxi, e settori strumentali e collaterali al trasporto pubblico locale non di linea

Il giorno 29/11/2016 in Roma,

Federlavoro e Servizi/Confcooperative rappresentata da Massimo Stronati, Antonio Ambrosio, Giovanni Valli, Luigi De Cesaris, Antonio Amato, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Sabina Valentini;

Legacoop Servizi rappresentata da Fabrizio Bolzoni, Alessandro Massarelli, Andrea Laguardia, Luciano Patuelli, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Carlo Marignani;

AGCI Servizi rappresentata da Giovanni Gianesini, Nicola Ascalone, assistiti dal responsabile relazioni sindacali Giuseppe Gizzi;

e

U.NI.CA TAXI FILT-CGIL rappresentata da Nicola di Giacobbe, Roberto Cassigoli, Massimiliano Pagano, Giancarlo Dell'armi, Emanuele Pagliarin, Marco Morana;

FIT-CISL rappresentata da Pasquale Paniccia, Marino Masucci, Quirino Archilletti, Pierino Onorati, Paolo Gigli;

UILTRASPORTI rappresentata da Marco Verzari, Sergio Tarabù, Massimo Longo.

si è convenuto di rinnovare il

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I LAVORATORI DELLE COOPERATIVE ESERCENTI ATTIVITÀ' NEL SETTORE TAXI

PREMESSA

Si conviene di rinnovare il presente CCNL di lavoro per i lavoratori che operano nell'area merceologica taxi al fine di migliorare il servizio, di valorizzare le professionalità e di dare sviluppo alla cooperazione e tutelare i diritti dei lavoratori.

È convinzione comune che la forma cooperativa sia una tipologia di impresa che può contribuire al rilancio del Paese, valorizzare il ruolo del lavoro, sviluppare le istanze di partecipazione dei lavoratori all'impresa e di autogestione, perseguire il raggiungimento dell'obiettivo di assicurare buona e stabile occupazione, concorrere nel processo di coesione sociale e nella promozione delle politiche di inclusione.

AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL e UIL riconoscono reciprocamente di essere i soggetti maggiormente rappresentativi rispettivamente nell'ambito delle imprese cooperative e dei loro lavoratori.

La contrattazione collettiva rappresenta un valore e deve raggiungere risultati funzionali all'attività delle imprese ed al miglioramento delle condizioni di lavoro, la crescita di una occupazione stabile e

tutelata e deve essere orientata ad una politica di sviluppo adeguata alle differenti necessità produttive da conciliare con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Fermo restando il ruolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, è comune l'obiettivo di favorire lo sviluppo e la diffusione della contrattazione collettiva di secondo livello per cui vi è la necessità di promuovere l'effettività e di garantire una maggiore certezza alle scelte operate d'intesa fra aziende e rappresentanze sindacali dei lavoratori.
Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alla imprese private.
Le parti, inoltre, intendono contribuire a sviluppare il legame dei due movimenti, quello sindacale e quello cooperativo perché coerente con una concezione pluralista della società moderna e con una visione dell'economia di tipo partecipativo
Esse si prefiggono, oltre agli obiettivi economici anche obiettivi sociali tra i quali la promozione della occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.
Nello specifico i lavoratori in cooperativa:

a) Concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
b) Partecipano alla elaborazione dei programmi di sviluppo e alla decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
c) Contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici e alla decisioni sulla loro destinazione
d) Mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa

In considerazione di ciò, le parti prendono atto che la disciplina del socio lavoratore di cooperativa è stata definita dalla legge n 142 del 3/4/2001 e successive modifiche .
Fermo restando quanto sopra, le Associazioni del Movimento Cooperativo e le OOSS dei lavoratori firmatarie convengono che le imprese cooperative hanno caratteristiche specifiche rispetto al restante mondo imprenditoriale e quindi occorra un impegno a porre in essere iniziative che consentano una ampia valorizzazione della cooperazione nella fattispecie le parti concordano che ai fini del trattamento economico complessivo del socio delle cooperative del settore si faccia riferimento al presente CCNL.
Inoltre il presente CCNL si applica ai lavoratori dipendenti di tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano in oggetto la prestazione di attività lavorativa taxi e quelle considerate ausiliarie quali i servizi di trasporto innovativo, le centrali radio taxi, e i servizi collegabili di ordine amministrativo, la manutenzione degli automezzi ecc.
Le parti concordano sulla opportunità di iniziative mirate alla promozione e sviluppo di nuove cooperative nel settore taxi capaci di cogliere a pieno le potenzialità normate dalla legge n 248 del 4/8/2006.
La stipula del presente CCNL viene considerata occasione significativa per una dignitosa e corretta tutela della nuova occupazione viste le esigenze di sempre migliore qualificazione del servizio di trasporto pubblico locale e quale risposta alla nuove aspettative ldi mobilità delle persone.
Conseguentemente le parti firmatarie si impegnano ad un sollecito confronto con le altre associazioni di categoria operanti nel settore allo scopo di verificarne le ulteriori potenziali applicative.

Le Parti inoltre col presente rinnovo contrattuale hanno anche inteso rispondere all'esigenza di produrre un unico riferimento contrattuale per tutto il settore.

TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE DI CATEGORIA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Sono ammesse alla contrattazione collettiva nazionale le Federazioni e le organizzazioni sindacali stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali previsti dalla legge, ai sensi dell'articolo 19 e ss della legge 20 maggio 1970, n° 300, si intendono partecipanti alla negoziazione le Organizzazioni che abbiano partecipato alla trattativa in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma ed hanno fatto parte della delegazione trattante il rinnovo del CCNL.

Le Parti firmatarie, da parte datoriale e le organizzazioni sindacali, si impegnano a dare piena applicazione e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi unitariamente sottoscritti.

Art. 1 – 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;
3. il trattamento economico iniziale;
4. la durata dell'eventuale periodo di prova;
5. sede ed orario di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1. la carta d'identità o documento equipollente;
2. codice fiscale e i documenti richiesti dalle Normative di legge e quelli previsti da Regolamenti e disposizioni interne all'impresa o dell'organismo economico interessato.

Art. *2 - Periodo di prova*

Il periodo di prova è il seguente:

• Livello A/1	15	giorni
• Livello B/1	1	mese
• Livello C/1 - C/2 - C/3	2	mesi
• Livello D/1 ed E/1	3	mesi
• Livello F/1	4	mesi

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. 1. Non sono ammesse altre proroghe né rinnovi 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 alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo andrà computato agli effetti della determinazione dell'anzianità di servizio.

Art. 3 - Contratto a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e della seguente disciplina.

Ai sensi del comma 2, art. 19 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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 ai 8 mesi.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 21, del D.Lgs. 81/2015, 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.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del D.Lgs 26.3.01 n. 151 può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio della astensione, come previsto dall'art. 4, comma 2) del citato D.Lgs n. 151. Nel caso di lavoratrice conducente di taxi, la sostituzione può avvenire fin dall'accertamento dello stato di gravidanza da parte degli enti preposti del Servizio Sanitario Nazionale.
La durata del periodo di prova non può superare i limiti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato; in caso di riassunzione a termine per le medesime mansioni non sarà previsto un nuovo periodo di prova.

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 2 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 (esclusa la sola 14ma per l'autista di taxi), 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 RSA/RSU, se costituite, ai sensi dell'art. 18 del vigente CCNL, con cadenza semestrale.

In applicazione dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, le aziende, ove vi sia la necessità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nello stesso profilo professionale già attribuito, daranno la precedenza ai lavoratori assunti a termine nella stessa unità produttiva, per un periodo, anche frazionato, superiore a 12 mesi e il cui contratto sia scaduto da non più di 9 mesi e che ne abbiano fatto richiesta scritta entro 2 mesi dalla cessazione del rapporto. 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. 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.

Nelle situazioni di cui all'articolo 23, comma 2, lettera a), del D.Lgs. 81/2015, la fase di avvio è individuata nella durata di 10 mesi, prolungabile a 18 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

I lavoratori assunti a termine riceveranno adeguati interventi formativi/informativi su sicurezza e processo lavorativo con riferimento alle mansioni assegnate.

Ferma restando la durata massima di 36 mesi comprensiva di proroghe, la durata minima dei contratti a termine è pari a 30 giorni di calendario ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

Le aziende si incontreranno con cadenza semestrale con le RSA/RSU o in assenza di queste con le organizzazioni territoriali competenti stipulanti il presente contratto, per fornire informazioni circa il numero dei contratti a termine in corso, sulle eventuali trasformazioni degli stessi o sulla necessità di ulteriori assunzioni con contratto a termine.
In caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, ovvero di assunzione a tempo indeterminato nei nove mesi successivi alla conclusione del precedente rapporto a termine, l'anzianità maturata nello stesso profilo professionale o in profilo professionale equivalente durante i precedenti contratti a termine sarà computata quale anzianità di servizio.

Il numero complessivo di contratti a termine stipulati non potrà eccedere il limite del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ciascuna impresa o se impresa pluri-localizzata nelle singole Sedi o Unità Operative presso le quali si intende effettuare l'assunzione a termine.
Il limite numerico di cui al precedente capoverso del presente comma va verificato tempo per tempo nel corso dell'anno così che, ad ogni avvio di contratto a termine, va rispettata la percentuale di rapporto rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato esistenti al 1° gennaio, talché durante il corso dell'anno non potranno essere contemporaneamente presenti un numero complessivo di contratti a termine superiore a tale limite.

Ai fini del raggiungimento del limite quantitativo di cui al comma 5. del presente articolo, sono esclusi i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività per una durata massima di 10 mesi.
Tale limite potrà essere incrementato fino ad un massimo di ulteriori 8 mesi a seguito di negoziazione a livello aziendale.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001 ed al fine di agevolare il necessario "*passaggio di consegne*", qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato per la sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore in congedo ai sensi del medesimo D.Lgs., l'assunzione può avvenire anche con un anticipo fino a 2 mesi prima dell'inizio dell'astensione.

Le parti convengono che, in caso di successione tra contratti a termine instaurati per ragioni sostitutive o di qualsivoglia altro contratto a termine al quale succede un ulteriore contratto a termine stipulato per ragioni sostitutive, nonché nella successione tra contratti a termine che prevedano il medesimo profilo professionale e nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, non trovino applicazione gli intervalli minimi previsti dall'art. 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015.

Ai fini di cui all'art. 35 della legge n. 300/1970 (campo di applicazione dei diritti sindacali), i lavoratori con contratto a tempo determinato sono computabili ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015.

Art. 4 - Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato, ai sensi delle vigenti leggi in materia, con i giovani di età compresa tra i 18 e fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età per tutte le figure professionali previste dal CCNL ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Ai sensi dell'articolo 47, comma 4, del D.lgs. n. 81/2015, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere altresì instaurato, senza limiti di età, con i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

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 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.

Il contratto di apprendistato disciplinato dal presente articolo non è applicabile ai già titolari di licenza taxi. Comunque, e per un periodo massimo di 18 mesi, potranno essere valutate eventuali deroghe, concordate a livello territoriale, motivate in presenza di progetti specifici finalizzati all'incremento occupazionale riferito alla figura del conducente.

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.

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello B/1;
- 36 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli C/1, C/2 e D/1;
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli E/1 e F/1.

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

- 24 mesi: 85% 1° anno – 95% 2° anno;
- 36 mesi: 85% 1° anno – 90% 2° anno – 95% 3° anno;
- 48 mesi: 80% 1° anno – 85% 2° anno – 90% 3° anno – 95% 4° anno;

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.

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.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

Per instaurare l'apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato sulla base degli esiti della formazione, la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova. Il contratto contiene altresì, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito tenendo conto del formulario stabilito dagli accordi interconfederali.

Nella definizione del piano formativo individuale il datore di lavoro fa riferimento all'Allegato b) al presente CCNL.

Per le qualifiche non ricomprese nell'attuale classificazione di cui all'art. 9, le parti convengono di fare riferimento ai profili formativi inerenti figure professionali similari individuate in altri settori.

In mancanza, a livello aziendale, con specifico accordo, le parti possono intervenire individuando i profili formativi necessari.

Con le stesse modalità saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione.

L'assunzione dell'apprendista avviene al parametro di accesso del profilo professionale al quale è finalizzata l'attività formativa.
L'eventuale attribuzione agli apprendisti nonché le specifiche modalità di erogazione del premio di risultato sono stabilite a livello aziendale.

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 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.

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

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.

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

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
Le ore destinate alla formazione sono considerate orario di lavoro ordinario e retribuite secondo quanto previsto dal CCNL.
Le regole convenute sulla formazione nel presente comma e nei successivi sono finalizzate a garantire una uniforme applicazione delle determinazioni in materia in tutte le aziende e sull'intero territorio nazionale.

Per formazione aziendale deve intendersi il processo formativo, strutturato e certificabile secondo la normativa vigente, in cui l'apprendimento si realizza in un contesto formativo organizzato volto all'acquisizione di conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, anche mediante le modalità on the job e in affiancamento.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni, ovvero esterni all'azienda ai sensi della legislazione vigente.

L'azienda, qualora disponga di propria capacità formativa interna, potrà erogare ai dipendenti apprendisti l'intero monte ore di formazione annuale attraverso le idonee strutture formative di cui è dotata e, nel caso di gruppi di aziende, potrà erogare nelle medesime strutture la formazione agli apprendisti delle aziende del gruppo.

L'azienda dispone di capacità formativa interna qualora possieda i seguenti requisiti:
- presenza di risorse umane, con esperienza o titoli di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- presenza di una figura in possesso di formazione e competenze idonee a ricoprire la figura del tutor;
- disponibilità di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi e alle dimensioni aziendali.

Sulla base di tali requisiti, la capacità formativa interna dovrà essere dichiarata dal datore di lavoro nel contratto di lavoro all'atto dell'assunzione.

Il percorso formativo del lavoratore viene determinato con il piano formativo individuale che indica gli obiettivi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione e il nome del tutor. Il piano formativo individuale costituisce parte integrante del contratto d'apprendistato e i relativi contenuti possono essere modificati durante la vigenza del contratto medesimo, previa informativa all'apprendista.

Qualora il candidato ne sia sprovvisto il piano formativo individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

E' possibile stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento sia della formazione interna che di quella esterna in coincidenza con particolari periodi lavorativi e punte di più intensa attività.

La durata della formazione degli apprendisti viene individuata in un monte ore di almeno 80 ore medie annue di formazione per l'acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche, ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico previsto dall'accordo Stato

Regioni 21 dicembre 2011. Viene demandata alla discrezionalità aziendale, con informativa alle RSU/RSA, l'articolazione delle ore di formazione previste per la durata complessiva del progetto. Le ore destinate alla formazione esterna, ove prevista, vengono aggregate, di norma, in moduli settimanali da realizzare compatibilmente con le esigenze aziendali. Per quanto riguarda le ore di formazione per le competenze di base e/o trasversali si fa rinvio alle norme di legge.

Il percorso formativo del lavoratore comprende oltre le ore di formazione anche l'adibizione alle mansioni proprie del profilo di destinazione, che potranno essere svolte autonomamente purché l'apprendista sia in possesso delle relative abilitazioni, ove prescritte. Le modalità di erogazione della formazione ed il PFI saranno oggetto di confronto in sede aziendale.

La formazione effettuata durante il periodo di apprendistato deve essere registrata nel libretto formativo. I profili formativi sono definiti nell'allegato che segue 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.

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).

Per quanto concerne la figura e le funzioni del tutor si applica quanto previsto dal decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno l'80% degli apprendisti dipendenti dalla medesima azienda, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni decimali qualora il decimale sia uguale o superiore a 0,5. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o per mancato conseguimento delle abilitazioni indicate nel progetto formativo. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 3-bis del D.Lgs. n. 167/2001 e s.m.i., gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art 5 – Somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

a. Esigenze o incrementi di attività produttiva, amministrativa, tecnica e commerciale di natura temporanea, anche connessi a richieste di mercato derivanti dall'acquisizione di commesse o indotte dall'attività di altri settori o dallo svolgimento di manifestazioni particolari;

b. Esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto ovvero adempimenti di attività non predeterminati nel tempo e che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

c. Inserimento temporaneo di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, per le quali sussista la necessità e fino a quando perduri quest'ultima;

d. Temporanea utilizzazione in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperti per il periodo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;

e. Necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria, nonché al ripristino della funzionalità e/o sicurezza degli impianti e/o dei mezzi.

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

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

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

I casi concreti di ricorso al contratto di somministrazione saranno segnalati alle RSA, ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 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 10% 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 da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi dell'Art. 17 D.Lgs 09/04/2008 n. 81 e successive modificazioni 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.

Le imprese potranno ricorrere al contratto di lavoro temporaneo somministrato anche per lo svolgimento delle mansioni di "autista sostituto" alla guida.

Art. 6 - Lavoro ripartito

Fatto salvo quanto previsto dai regolamenti comunali, il contratto di lavoro ripartito ("Job sharing") è un contatto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a tempo determinato con cui uno o più lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa subordinata.

Nel caso di autisti taxi l'autista titolare di licenza comunale ha diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto, in rapporto di lavoro a tempo pieno senza limiti causali o di preavviso. Al verificarsi di questa ipotesi, il rapporto di lavoro dell'autista non titolare di licenza, cessa.

- il contratto, stipulato in forma scritta, deve indicare l'orario complessivo di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuo e la misura percentuale che si prevede venga svolta da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro.
- Conseguentemente la retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestata.
- I lavoratori devono informare preventivamente il datore di lavoro sull'orario di ciascun lavoratore con cadenza almeno bisettimanale.
- I lavoratori hanno l'obbligo di informarsi reciprocamente e tempestivamente sull'impedimento ad effettuare la propria parte di prestazione.

- L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro (per qualsiasi motivo) trasferisce 'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.
- Le parti stipulati si impegnano a incontrarsi nel costituendo ente bilaterale successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni al fine di verificare la congruità delle disposizioni contrattuali e/o procedere ad eventuali modifiche o variazioni della presente disciplina.

Art. 7 - Lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti 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 10 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 delta 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 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.

II 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 nel livello F1. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e RSA/RSU.

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 35 del vigente CCNL.

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

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 10 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 necessità.

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

II 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 ne può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

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

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

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

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

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 30 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 meno di 50 dipendenti.

Con il presente rinnovo del CCNL le Parti concordano sulla possibilità di integrare il "Part Time Verticale" fino al massimo del 20% dell'organico riferito al conducente taxi specifico per turnazioni in orario disagiato svolto in giornata festiva, in giornata feriale se dalle ore 20:00 alle ore 06:00. In questi casi viene prevista una maggiorazione oraria del 15%.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 81/2015 e sue successive modificazioni e integrazioni.

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

Art. 8 – Contrattazione di II° livello

La contrattazione di secondo livello si esercita per le materie delegate, in tutto o in parte, dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro o dalla legge.

Il contratto collettivo di secondo livello può attivare strumenti di articolazione contrattuali mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze del contesto produttivo. Il contratto collettivo di secondo livello può pertanto definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro nei limiti e con le procedure previste presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Tali specifiche intese modificative sono valide ed esigibili se definite con le RSA/RSU, se costituite, operanti in azienda e di intesa con le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, delle Parti stipulanti il vigente CCNL.

Sono titolari della contrattazione di secondo livello le RSA/RSU, se costituite a livello aziendale, e le strutture territoriali/regionali di tutte la Parti stipulanti il presente CCNL.

Oggetto della contrattazione di contenuto economico è l'istituzione di una erogazione correlata ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le Parti valuteranno preventivamente le condizione produttive ed occupazionali e le relative prospettive tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'ente economico.

Una volta individuati gli obiettivi, verranno definiti i parametri, i meccanismi e gli importi collegati.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili e devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento fiscale e contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del protocollo 23 luglio 1993 e sue successive modificazioni e/o integrazioni.

Gli importi che saranno individuati sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti retributivi diretti ed indiretti, non sono utili ai fini del calcolo del TFR e sono assorbiti fino a concorrenza dagli eventuali maggiori importi erogati o da erogare, a livello individuale, per i periodi di riferimento ed allo stesso titolo.

L'accordo per il premio avrà durata triennale, cercando di evitare la sovrapposizione delle trattative con quelle del CCNL.

La contrattazione di secondo livello potrà essere attivata a partire dal.....

Gli accordi di secondo livello raggiunti in sede di organismo economico e/o a livello territoriale/regionale, dovranno essere inviati all'Osservatorio Nazionale, costituito da tutte le Parti firmatarie del presente CCNL, per la sua validazione e per una verifica della conformità alle regole stabilite dal presente CCNL.

Esemplificazione materie delegate alla contrattazione di secondo livello in via esemplificativa e non esaustive:

- modalità di erogazione e quantificazione ticket restaurant
- quote ulteriori di salario sociale da destinare a previdenza complementare

- quote ulteriori da destinare a mutua sanitaria
- modifiche alla organizzazione del lavoro
- individuazione criteri per salario di produttiva ecc.
- elementi di welfare integrativo aziendale

Art. 9 – Classificazione

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti livelli secondo i profili professionali indicati nel presente articolo.

Livello A1
Par. 100
Vengono inquadrati in questo livello lavoratori che svolgono mansioni semplici di pulizia, guardiania e custodia degli impianti e l'operaio manovale comune di officina.

Livello B1
Par. 114
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che eseguono mansioni qualificate per le quali sono richieste normali conoscenze: impiegato d'ordine, il centralinista e l'addetto alla sala radio con anzianità inferiore ai 36 mesi, il personale qualificato di officina.

Livello C1
Par. 120
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono mansioni comportanti particolari conoscenze tecniche: il centralinista e/o addetto alla sala centrale radio con più di 36 mesi di anzianità aziendale, l'impiegato d'ordine con esperienza ed autonomia, il personale specializzato di officina.

Livello C2
Par. 125
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono mansioni comportanti una specifica capacità professionale quali: conducente taxi se sostituti alla guida e/o collaboratori famigliari, secondi autisti, compresi quelli operanti in turni integrativi aggiuntivi o innovativi.

Livello C3
Par. 130
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori con specifica capacità professionale quali conducenti taxi titolari di licenza.

Livello D1
Par. 136
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto e/o responsabili del coordinamento di altri lavoratori: cassiere operatore sistemi informatici, il capo turno o coordinatore di sala centrale radio con più di 5 addetti per turno, l'impiegato amministrativo addetto alle paghe e stipendi.

Livello E1
Par. 144
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori in possesso di significativa preparazione professionale e autonomia decisionale con responsabilità di area, reparto o ufficio: analista programmatore, capo officina, capo servizio amministrativo, responsabile dichiarazione redditi.

Livello F1
Par. 152
Vengono inquadrati in questo livello i lavoratori con funzioni direttive comportanti decisioni che impegnano l'azienda verso terzi, le amministrazioni e gli enti pubblici e coordinino una o più unità operative: direttore del personale, responsabile contabilità generale e stesura bilanci di gestione.

Art. 10 – Aumenti Retributivi

- Minimi Tabellari

Gli aumenti salariali e le conseguenti retribuzioni, sono stabiliti nei valori indicati nella tabella riportata in fondo al presente articolo (tabella A) e saranno erogati alle decorrenze ivi previste.
Viene riconosciuto un aumento economico di € 65,00 al livello C3 da riparametrare, di cui € 40,00 al 01 dicembre 2016 e € 25,00 al 01 gennaio 2018.

- Terzo Elemento

Inoltre viene istituito, a far data dal 01 gennaio 2017, il "Terzo Elemento" pari ad € 20,00 come da tabella.
Tale Terzo Elemento sarà retribuito per tutte e quattordici le mensilità.

- Una Tantum

Le Parti convengono che, a ciascun lavoratore in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo, verrà erogato un importo forfettario di € 240,00 lordo a livello C3 riparametrato secondo la scala vigente (tabella B).
L'importo di cui sopra sarà erogato in tre rate secondo i valori e le date previsti dalla tabella B.
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 proporzionalmente ridotta sula 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 riproporzionato sulla base dell'effettiva prestazione.

TABELLA A

Livello	Par	01 Feb 2015	rinnovo ccnl	01 Nov 2016	rinnovo ccnl	01 Gen 2018	Terzo Elemento 01 Gen 2017
A1	100	1.162,30	30,77	1.193,07	19,23	1.212,30	20,00
B1	114	1.325,00	35,08	1.360,08	21,92	1.382,00	20,00
C1	120	1.394,75	36,92	1.431,67	23,08	1.454,75	20,00
C2	125	1.475,95	38,46	1.514,41	24,04	1.538,45	20,00
C3	130	1.535,00	40,00	1.575,00	25,00	1.600,00	20,00
D1	136	1.580,75	41,85	1.622,60	26,15	1.648,75	20,00
E1	144	1.673,70	44,31	1.718,01	27,69	1.745,70	20,00
F1	152	1.766,70	46,77	1.813,47	29,23	1.842,70	20,00

TABELLA B

Livello	Par.	31 dic. 2016	30 giu. 2017	31 dic. 2017	TOTALE
A1	100	61,54	61,54	61,54	184,62
B1	114	70,15	70,15	70,15	210,46
C1	120	73,85	73,85	73,85	221,54
C2	125	76,92	76,92	76,92	230,77
C3	130	80,00	80,00	80,00	240,00
D1	136	83,69	83,69	83,69	251,08
E1	144	88,62	88,62	88,62	265,85
F1	152	93,54	93,54	93,54	280,62

Art. 11 – Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro viene stabilito, di norma, in 40 ore settimanali ad esclusione del conducente taxi per il quale l'orario previsto sarà di 45 ore essendo la loro attività considerata discontinua.

La durata massima settimanale dell'orario di lavoro fermo restando la durata media di 48 ore, calcolata su base annua ai sensi del D.Lgs. 66/2003, non può superare le 56 ore settimanali, ad eccezione dei conducenti taxi per i quali, per rendere compatibile l'orario con le disposizioni comunali, si può prevedere l'estensione fino al massimo consentito dalla Legge. Inoltre le Parti stipulanti demandano a livello locale la distinzione dell'effettivo orario di lavoro scorporato dai periodi di sosta e di attesa.

Per i soli operatori taxi l'orario di 45 ore settimanali può prevedere di norma 9 ore di '"riposo attivo" (sosta o attesa al carico), tali periodi ai fini retributivi saranno considerati per un terzo.

Viene inoltre istituita, per il solo personale conducente taxi, la "pausa non retribuita" di 30 minuti per turno giornaliero di almeno ore 7,5 (vedi allegato A).

Art. 12 - 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'articolo 19.

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'articolo 25 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 i guardiani notturni, per i quali la retribuzione tabellare viene maggiorata del 10%.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al 2° comma dell'articolo 19 non potranno superare le 200 ore annue per ciascun dipendente.

Banca Ore

Le parti convengono di istituire la banca ore per le ore di straordinario prestate.

La banca ore è costituita da conti individuali secondo la disciplina di seguito definita:

- Il lavoratore/ice dovrà esprimere la volontà di accantonare le ore aggiuntive mediante apposita dichiarazione scritta, che avrà validità fino ad eventuale disdetta;
- Il lavoratore/ice accantonerà le ore aggiuntive nella propria banca ore e non percepirà la retribuzione per le ore aggiuntive, se non la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario. Allorquando fruirà dei riposi compensativi la sua retribuzione non subirà alcuna decurtazione;
- La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore da effettuarsi con un preavviso di norma almeno 7 giorni;
- Nel caso non sia rispettato il termine di preavviso, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno restano a disposizione per un ulteriore periodo di 12 mesi, dopo di che saranno liquidate con la maggiorazione prevista per le ore di straordinario.

Art. 13 Ricorrenze Festive

Sono considerati giorni festivi:

a) Le domeniche;

b) Le seguenti festività:

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

In quelle località in cui la festa del Patrono coincida con altre festività di cui alle lettere a) e b), le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva quella del patrono, in modo di mantenere invariato il numero delle festività delle citate lettere a) e b).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lettere a) e b) cadano in giornata di riposo settimanale, spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alla retribuzione giornaliera.

Il trattamento di tutte le festività non lavorate, di cui al presente articolo, è compreso nel trattamento retributivo mensile.

Nel caso in cui gli istituti previdenziali corrispondano ai lavoratori, assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, un trattamento per le festività di cui al presente articolo, l'azienda dovrà corrispondere solo la differenza tra 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 la festività civile (4 novembre) la cui celebrazione è stata spostata alla domenica, al lavoratore, che in detta giornata presti 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 4 novembre coincida con il riposo settimanale.

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

Art. 14 – Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno a un periodo di ferie pagate:

- pari a 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 5 giornate (settimana corta);
- pari a 26 giorni nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su 6 giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso per le 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.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà 1/12 delle ferie per ogni mese di servizio prestato.

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

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente.

L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno solare (1° gennaio - 31 dicembre) il godimento di 2 settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

Dato lo scopo sociale e di recupero psichico - fisico delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delie medesime non ha diritto a compenso alcuno.

Art. 15 - Indennità varie e domenicale.

- ***Indennità domenicale***

Viene istituita una indennità domenicale da riconoscere ai lavoratori (con esclusione dei conducenti taxi) pari ad euro 10 giornaliere.

- ***Maneggio denaro***

Al far data dal 01.01.2017 al personale non conducente taxi che normalmente ha maneggio di denaro con oneri per errore sarà corrisposta mensilmente una indennità nella misura del 3% della retribuzione. L'indennità compete anche nell'ipotesi che la continuità del maneggio sia interrotta dalle alternanze di turni.
La predetta indennità che ha carattere esclusivamente risarcitorio non è utile ai fini della incidenza di tutti gli istituti contrattuali e non entra a far parte del T.F.R.

Art 16 - Doveri dei lavoratori

Il lavoratore ha l'obbligo di:

- eseguire con la massima diligenza il compito a lui affidato, assumendone la personale responsabilità ed attenendosi alle direttive dall'impresa fissate con ordini di servizio o con particolari disposizioni;
- Osservare l'orario di lavoro, in particolare i lavoratori impegnati su più turni a rotazione non potranno abbandonare la posizione di lavoro se non rilevati dal lavoratore subentrante ed in assenza dello stesso garantire per almeno 2 ore la copertura del servizio in attesa dei necessari interventi aziendali;
- Comportarsi in modo corretto ed educato nei confronti dei superiori, colleghi, e pubblico;
- Avere la massima cura di tutti gli apparecchi, oggetti, locali, dotazioni personali di proprietà dell'impresa, rispondendo pecuniariamente, salvo le maggiori responsabilità dei danni arrecati per accertata sua colpa, mediamente trattenute sulla retribuzione previa comunicazione scritta del relativo addebito;
- Osservare scrupolosamente tutte le norme di legge sulla prevenzione infortuni che l'impresa porterà a sua conoscenza nonché tutte le particolari disposizioni a riguardo emanate dall'impresa stessa.

Art. 17 - Ritiro Patente

L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportano il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi in aspettativa non retribuita senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori e in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'impresa 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. 32 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il lavoratore apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 18 - Congedo di maternità e congedo parentale

Fermo restando quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2001 e s.m.i. in materia di congedo parentale, al fine di garantire una maggiore flessibilità dello stesso, e per favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, tenendo anche conto della funzionalità organizzativa aziendale, le Parti stabiliscono, ai sensi dall'art. 1, comma. 339, lett. a), L. 24 dicembre 2012, n. 228, le modalità di fruizione oraria del congedo parentale, i criteri di calcolo della base oraria e l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa come di seguito indicato:

a. ai soli fini del computo del congedo parentale la durata dell'orario giornaliero di lavoro è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario contrattuale settimanale nazionale o aziendale ove esistente;

b. gli importi orari del trattamento economico si determinano dividendo la retribuzione giornaliera per la durata dell'orario giornaliero come determinato dalla lettera a);

c. la fruizione dei permessi di cui al presente articolo è riconosciuta:
   1. per il personale amministrativo per multipli di un'ora, e comunque non inferiore a 2 (due) ore;
   2. per il restante personale (personale operativo e/o turnista) in misura pari alla metà dell'orario giornaliero di cui alla lettera a.

Le suddette modalità di fruizione dei congedi parentali spettano anche in caso di adozioni e affidamenti.

Salvo casi di oggettiva impossibilità, il lavoratore che richiede il congedo parentale deve preavvisare il datore di lavoro con un termine:

- non inferiore a 1 giorno nei casi di fruizione giornaliera indicando l'inizio e la fine e del periodo richiesto;
- non inferiore a 1 giorno nei casi di cui alla lettera c), punto 1;
- non inferiore a 2 giorni per il restante personale di cui alla lettera c) punto 2.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore e il datore di lavoro concordano, ove necessario, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, in tali casi il lavoratore può richiedere di essere assistito da un rappresentante dell'Organizzazione Sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato e il mancato raggiungimento di un accordo non potrà determinare discriminazione

Art. 19– Rapporti Sindacali

Le Parti ritengono importante il rafforzamento del modello partecipativo in considerazione del contesto di riferimento, caratterizzato dalla globalizzazione e dalla liberalizzazione dei mercati, che comporta la necessità di far fronte alla crescente concorrenzialità, sostenendo continui processi di adeguamento industriale, organizzativo e tecnologico, contemperando le esigenze aziendali di mantenimento di elevati livelli di qualità, efficienza ed efficacia, al diritto dei lavoratori, al miglioramento delle condizioni di lavoro e dello sviluppo e della loro valorizzazione professionale.

Conseguentemente, il sistema delle relazioni industriali è finalizzato a perseguire:
- l'informazione preventiva;
- la consultazione;
- la possibilità di attuare modelli partecipativi.

Per quanto sopra, le Parti intendono adottare un modello innovativo di Relazioni industriali incentrato sulla partecipazione, quale efficace strumento per la gestione attiva dei processi di cambiamento e per garantire, in un'ottica di valori e obiettivi comuni, il perseguimento di scelte il più possibile condivise; le procedure di gestione congiunta delle problematiche occupazionali; la individuazione di tematiche di rilevante interesse oggetto di specifici approfondimenti. Un moderno ed innovativo sistema di relazioni industriali per consentire di fare del lavoro e dell'impresa leve importanti e confermare altresì i corpi intermedi della società come fattori centrali del sistema produttivo ed in generale di tutto il Paese.

Le Parti sottolineano l'importanza della piena applicazione dei diritti di informazione, consultazione, partecipazione, definizione delle materie di interesse reciproco con la più ampia lettura delle disposizioni normative in essere a partire dal D.Lgs 25 del 6 febbraio 2007

Le parti ritengono che il sistema delle relazioni industriali, così come innovato, è altresì rivolto anche alla composizione delle controversie collettive ed alla prevenzione dei conflitti, per cui si impegnano a rispettare le norme sottoscritte e che esse siano coerentemente applicate ad ogni livello.

Le parti si impegnano a non promuovere ed ad intervenire perché ad ogni livello siano evitate azioni o rivendicazioni tese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo nel presente contratto, fatta eccezione per quanto espressamente rinviato, dal presente contratto, a livello aziendale o territoriale.

Arti. 20- Permessi e aspettative per cariche sindacali

I permessi retribuiti da distribuirsi fra le strutture sindacali aziendali vengono stabiliti in misura annua da 2 ore 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 24 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 48 giorni all'anno.

Art. 21 - Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n. 300/1970 possono essere convocate anche dalle Organizzazioni sindacali esterne.

Art. 22- Affissioni e 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.

Art. - 23 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.

La trattenuta cesserà dal mese successivo a quello nel quale sarà pervenuta la revoca all' impresa.

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. - 24 Procedure e sedi di composizione delle controversie.

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

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

Qualora si tratti di controversia plurima la richiesta di instaurare la presente procedura può essere assunta dalla RSA/RSU se costituite.

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

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 RSA interessate per l'esame della controversia.

Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Art. 25 - Livello territoriale

In caso di controversia plurima insorta a livello di unità produttiva le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'associazione datoriale interessata e le rispettive OO.SS. territoriali aderenti alle OO.SS. 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.

Art. 26 - Livello nazionale

Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti OO.SS. 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 plurima, né si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo né da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Art. 27 – Permessi

Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione, in ragione di un ventiseiesimo della retribuzione stessa mensile, per ogni giornata di assenza dai 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, 4 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.
Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
Inoltre al personale conducente taxi potranno essere riconosciuti fino a 8 ore mensili non retribuite per lo svolgimento di attività di manutenzione automezzi.

Art. 28- Aspettativa

Al lavoratore che ne faccia richiesta, per giustificato motivo di carattere privato, familiare e di studio, l'azienda potrà concedere un periodo di aspettativa anche suddiviso su più periodi fino ad un massimo complessivo di 12 mesi, con sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

Art. 29 – 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. 40

Art. 30 - Congedo matrimoniale.

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

Art. 31 - 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 dei 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 in caso di malattia viene a cessare qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga in complesso 12 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.

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

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

Decorsi i limiti di cui sopra, l'impresa ove proceda al licenziamento dei 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 TBC, fatte salve le condizioni più favorevoli previste dal presente articolo, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge.

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

- il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi del comma 1° del presente articolo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00;

- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto al controllo di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali previa comunicazione ai lavoratori;

- Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

In mancanza di tali comunicazioni o in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni di impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.

Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio 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'INPS 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 altra attività lavorativa durante l'assenza.

Nei 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 norma sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.

Trattamento economico di malattia

A tutti i lavoratori 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 ai IV comma.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nei 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.

Conducente di automezzo

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- a partire dai primo giorno lavorativo di assenza, fino al 180° giorno, una integrazione del trattamento INPS 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 a riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.

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

Art. 32 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

- Livello A1, B1, C1 - 30 giorni;
- Livello C2, C3, D1 - 60 giorni;
- Livello E1, F1 - 90 giorni.

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 TFR.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare 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 comunicate per iscritto.

Art. 33 - 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 sotto indicati:

1. Paga tabellare conglobata;
2. aumenti periodici di anzianità;
3. eventuali aumenti di merito e/o superminimi;
4. 13^{A} mensilità;
5. 14^{A} mensilità;
6. indennità non occasionali.

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

Art. 34 - 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^{A} mensilità o le frazioni di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore in caso di normale licenziamento.

Art. 35 - 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 TFR 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 TFR stabilito nel presente contratto come per il caso di licenziamento.

Art. 36 - 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 il decimo giorno utile dalla scadenza del periodo di paga.

Il lavoratore ha diritto di reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicato 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.

Le parti concordano che al fine di cogliere le notevoli differenze esistenti sul territorio e nei diversi settori di attività, si rende necessario definire una soglia salariale minima nazionale per i vari livelli di inquadramento, nonché una forma retributiva che consenta a tutte le imprese cooperative di rientrare nell'ambito dell'applicazione contrattuale.

Per rispondere a questi problemi te parti concordano, in alternativa alla retribuzione così come disciplinata dal presente contratto, di stabilire un compenso orario comprendente l'insieme dei seguenti istituti: base retributiva, minimo tabellare conglobato (paga base e contingenza), eventuali superminimi individuali e dove previsti anche gli aumenti periodici di anzianità.

La retribuzione, calcolata sulla base degli attuali valori di riferimento dei CCNL è così strutturata:

- La retribuzione oraria si ottiene dividendo gli elementi mensili della retribuzione per 173 per i lavoratori a orario settimanale di 40 ore e divisore orario 195 per gli operatori taxi a 45 ore settimanali;
- La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo:
  a. per 26 gli elementi mensili della retribuzione per i lavoratori con orario settimanale articolato su sei giorni;
  b. per 22 per i lavoratori con orario settimanale distribuito su cinque giorni.

Art 37 - Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dal 1/4/2008 il lavoratore con esclusione dei conducenti taxi, ha diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad un aumento di anzianità nei seguenti valori a seconda del livello di appartenenza:

- livello A1 € 25,00
- livello B1 € 28,00
- livello C1 € 30,00
- livello C2 € 31,00
- livello C3 € 32,00
- livello D1 € 33,00
- livello E1 € 34,00
- livello F1 € 36,00

Gli aumenti periodici decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quelli in cui si compie il biennio di servizio.
Qualora però i giorni nel mese in cui si compie il biennio di servizio -oltre il termine di compimento del biennio stesso- siano superiori a 15, il mese si considera convenzionalmente interamente lavorato e lo scatto, di conseguenza, viene anticipato al primo giorno del mese stesso.
Il lavoratore ha diritto di maturare un massimo di 7 aumenti periodici di anzianità.
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.

Art. 38 - Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore entro il 20 dicembre di ogni anno. 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 13^A^ mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

Art. 39 - Quattordicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una 14^A^ mensilità pari alla retribuzione globale mensile entro il 15 luglio di ogni anno.

Per quanto riguarda il personale conducente taxi tale istituto avrà decorrenza a partire dal 1/7/2008 (50%) e dal 1/7/2009 (rimanente 50%), che potrà essere erogato anche ripartendola pro- quota nelle 12 mensilità.

Per le altre mansioni lavorative in fase di prima applicazione è prevista la decorrenza della intera quota della quattordicesima a far data dal 1/7/2008.

- ✓ *Per quanto riguarda il personale conducente taxi tale istituto non si applica a far data dal 1/7/2014.*

Art. 40 – 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.

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 dei presente CCNL.

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 dei 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.

I conducenti di taxi che guidano l'autovettura ricevuta in uso dall'azienda, in caso di danni al veicolo ed a terzi, ove non diversamente disciplinato dal Regolamento interno risponderanno dei danni e dei costo della riparazione proporzionalmente alle responsabilità imputabili.

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

Art. 41 - Norme disciplinari

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto e dai regolamenti comunali.

I 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'Azienda e dai collaboratori di questa, dai quali gerarchicamente dipende;

3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'azienda, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione ed 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 8 ore di paga base;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;

e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;

f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 2 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito sospensioni per 30 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

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

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

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1996, 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. 42 - Condizioni di miglior favore

Gli aumenti previsti dal presente contratto assorbono fino a concorrenza eventuali superminimi, assegni ad personam o altri compensi. Le condizioni individuali complessive di miglior favore nell'ambito dei vari istituti dovranno trovare armonizzazione con le normative previste dal presente CCNL.

Art, 43 - 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, 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. 44 - Salute e sicurezza sul lavoro

Le parti stipulanti convengono il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti previsti dal D.Lgs n.626/94 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22.6.95 in materia di salute e sicurezza sul lavoro ivi compresa la disciplina del rappresentante dei lavoratori della sicurezza e le relative prerogative ad esso assegnate.

Art. 45 - Assetti contrattuali

II sistema contrattuale si articola:

- sul CCNL;
- sulla contrattazione di II° livello.

Sono titolati alla contrattazione aziendale le RSA/RSU, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. La contrattazione di II° livello può riguardare materie ed istituti diversi da quelli già definiti dal CCNL compresa l'articolazione degli orari di lavoro, l'eventuale premio di risultato, le indennità di disagio, ecc (vedi allegato b).
Nella fase di avvio e sperimentazione della contrattazione di secondo livello e per tutto il periodo di vigenza del presente CCNL ogli accordo decentrato dovrà essere inviato all'Osservatorio di cui all'art 47 per la costituzione di una banca dati.

Art. 46 – Modalità di rinnovo del CCNL

Per il rinnovo del CCNL la disdetta deve essere data almeno 6 mesi prima della scadenza e le richieste devono essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del CCNL. La parte che ha ricevuto la richiesta di rinnovo dovrà dare riscontro entro 30 giorni dal ricevimento della stessa.

La violazione del periodo di raffreddamento, comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione e lo slittamento di tre mesi dei termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

Art 47 – Osservatorio Nazionale – Comitato paritetico

Fra le OOSS dei lavoratori operanti nel settore taxi e le associazioni del movimento cooperativo Legacoop servizi-Confcooperative e Agci servizi sarà costituito un osservatorio nazionale di settore quale strumento di sviluppo e monitoraggio sulla evoluzione del contrattazione decentrata e avente anche le seguenti finalità:

- censire attraverso una specifica banca dati l'evoluzione normativa e i contenuti degli accordi definiti ai vari livelli aziendali o territoriali/regionali curandone le analisi e la registrazione;
- monitorare periodicamente il servizio nelle principali realtà italiane e l'evolversi della applicazione della legge 248 del 4.8.2006 e fornire indicazioni di ordine sindacale e organizzativo per una corretta applicazione delle normative contrattuali.

Art. 48- Previdenza complementare

Laddove non già diversamente regolamentato a livello aziendale e/o di organismo economico, è istituita una forma di previdenza complementare che ha come destinatari i lavoratori che hanno superato il periodo di prova in una delle seguenti tipologie dì rapporto di lavoro:

a) Contratto a tempo indeterminato;
b) Contratto part-time a tempo indeterminato;
c) Contratto di apprendistato e altre forme di contratti previsti dalla legislazione.

La contribuzione è cosi articolata:

a) Un contributo minimo pari al 1% a carico del lavoratore, calcolato sulla intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR;
b) Un contributo a carico del datore di lavoro calcolato sulla intera retribuzione annua utile ai fini del calcolo del TFR pari al 1%;
c) Eventuali quote del TFR maturando se contrattato e definito a livello decentrato.

Con decorrenza 01/01/2017 viene inoltre concordata l'adesione generalizzata per via contrattuale con il solo contributo aziendale di € dodici (12,00) mensili per 12 mensilità da intendersi integrativi ai trattamenti in essere. Entro tre mesi le Parti definiranno le modalità applicative unitamente al fondo pensione di riferimento.
Nelle more della definizione delle modalità applicative tale costo contrattuale di € 12,00 mensili, per 12 mensilità, dovrà essere accantonato dall'organismo economico;

Soggetto attuatore della forma di previdenza complementare prevista dal presente articolo è COOPERLAVORO, Fondo Pensione Complementare iscritto al n° 96 dell'albo dei fondi pensione.

Al superamento del periodo di prova, il datore di lavoro mette a disposizione del lavoratore la Nota Informativa e lo Statuto del Fondo Pensione e consegna allo stesso la domanda di adesione.

Art. 49 – Polizza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano sull'opportunità di istituire una polizza sanitaria integrativa per i lavoratori soci e/o dipendenti delle cooperative esercenti attività nel settore taxi, a tutela della salute dei lavoratori.
In ogni caso le Parti convengono che la proposta per la realizzazione dell'istituto deve tenere conto di quanto di seguito indicato:

- con decorrenza 01/01/2017 viene previsto un contributo mensile per l'attivazione di una polizza sanitaria integrativa per complessivi € 12,00, per 12 mensilità, di cui € 8,00 a carico dell'organismo economico e € 4,00 a carico dei lavoratori;

- nelle more della individuazione di specifica polizza da concordare fra le parti, nel più breve tempo possibile, tale costo contrattuale di € 8,00 mensili, per 12 mensilità, dovrà essere accantonato dall'organismo economico;
- sono fatti salvi gli accordi integrativi e i trattamenti aziendali di miglior favore che prevedano l'erogazione di prestazioni di assistenza sanitaria le quali continueranno ad essere assolte con le modalità ivi contenute;
- meccanismo di attivazione dell'istituto che consenta di pagare sulla somma di cui al precedente punto soltanto il contributo previdenziale di solidarietà (oggi stabilito al 10%);
- il meccanismo di attivazione della polizza sanitaria integrativa dovrà essere conforme alle disposizioni fiscali e contributive vigenti in materia;
- oltre a quanto previsto ai precedenti punti, nessun altro costo diretto o indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto può essere previsto a carico del datore di lavoro.

L'adesione potrà prevedere la compartecipazione del lavoratore al costo attraverso una quota minima di € 4,00 al mese per dodici mensilità, utili a garantire la maggior fruizione dell'istituto da parte dei lavoratori interessati.

Art. 50 - *Decorrenza e durata*

Il contratto decorre dal 01/03/2015 e scade il 28/02/2019 .

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

Art 51 - Distribuzione e stampa contratto

Le cooperative sono tenute a distribuire copia del presente CCNL gratuitamente ad ogni singolo lavoratore.

Le stesse Cooperative entro il ..... verseranno per i lavoratori in forza l'importo una tantum pro-capite di Euro 15,00.

Tale importo sarà versato per i lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente CCNL, entro 90 giorni dalla data di assunzione.

Allegato a)

ORARIO DI LAVORO

A seguito di quanto normato all'art. 11 e con l'istituzione della pausa non retribuita per i conducenti taxi ed al fine di rendere più agevole e omogenea sul territorio nazionale la quantificazione del monte retributivo ai fini previdenziali si esemplifica quanto segue:

1) turnazione settimanale 45 ore (6 giorni x 7,5 ore giornaliere) operatore taxi parametro 130

a) pausa mensa non retribuita 30 minuti giorno pari ad ore 3 settimanali ore lavorabili 42

b) determinazione imponibile al netto attesa al carico

c) retribuzione euro 1575 x ore 36,4 pari ad euro 1274

d) imponibile INPS (ore 42 meno 20% più 1/3 di 8,4)

2) turnazione settimanale 54 ore (g giorni x 9 ore giornaliere) operatore taxi parametro 130

a) pausa mensa non retribuita 30 minuti giorno pari a ore 3 settimanali ore lavorabili 51

b) determinazione imponibile al netto attesa al carico

c) retribuzione tabellare 1575 x ore 44,2 pari ad euro 1547

d) imponibile INPS (ore 51 meno 20% più 1/3 di 10,2)

3) turno settimanale di 60 ore 6 giorni a 10 ore giornaliere operatore taxi parametro 130

a) pausa non retribuita 30 minuti giorno pari ad ore settimanali 3 ore lavorabili 57

b) determinazione imponibile al netto attesa al carico

c) retribuzione tabella euro 1575 per ore 49,4 pari ad euro 1729

d) imponibile INPS (ore 57 - 20% più 1/3 di 11,4)