

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 4 giugno 2008 in Roma

Tra:

Federlavoro e Servizi/Confcooperative rappresentata da Massimo Stronati, Mario Troisi, Marco Mingrone, Giovanni Valli, Aldo Corabi assistiti dal responsabile delle relazioni sindacali della Confcooperative Sabina Valentini.

l'Associazione Nazionale Cooperative Servizi e Turismo (ANCST) Legacoop rappresentata da Franco Tumino, Alessandro Massarelli, Luciano Patuelli assistiti dal responsabile delle relazioni sindacali di Legacoop Carlo Marignani

AGCI-PSL rappresentata da Olga Pegoraro, Enzo Sartorello, Nicola Ascalone

e

la **U.NI.CA TAXI FILT-CGIL** rappresentata da Giancarlo Dell'Armi, Nicola di Giacobbe

la **FIT-CISL** rappresentata da Marino Masucci, Pasquale Paniccia, Gianni Cialfi, Piero Onorati

la **UILTRASPORTI** rappresentata da Ubaldo Conti, Sergio Tarabù

si è convenuto di stipulare il presente

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

PREMESSA

Si conviene di realizzare 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.

Le Parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Le Parti, inoltre, intendono contribuire a sviluppare ulteriormente 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 dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

In specifico i soci lavoratori di cooperativa:

- concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipano alla elaborazione dei programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio di impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the right side and several initials on the left and bottom.]

- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

In considerazione di ciò, la parti prendono atto che la disciplina del socio lavoratore di cooperativa è stata definita dalla legge 3 aprile 2001 n. 142 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 ed 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 Agosto 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 alle nuove aspettative di mobilità delle persone.

Conseguentemente le parti firmatarie si impegnano ad un sollecito confronto con le altre Associazioni di Categoria del mondo artigianale, operanti nel settore allo scopo di verificarne le ulteriori potenzialità applicative.

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 gg.
Livello B/1	1 mese
Livello C/1-2	2 mesi.
Livello D/1 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 protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova.

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

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]

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

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

Ferme restando le ragioni di apposizione del termine al contratto di lavoro subordinato previste dalla normativa vigente, le parti convengono che l'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 30% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione delle casistiche individuate dall'art 10, comma 7 del d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e dei sostituti alla guida (art 10, c.1, legge 21/92).

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per cinque lavoratori.

Nelle singole unità produttive che occupino da sedici a trenta dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per sette lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

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.

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro la conservazione del posto per i lavoratori assenti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad un terzo della durata del contratto iniziale, non si estende oltre la scadenza del termine apposto al contratto e comunque non può superare la durata prevista per i lavoratori a tempo indeterminato.

Le aziende, su richiesta delle OO.SS. competenti o delle R.S.A./R.S.U., forniranno annualmente alle stesse informazioni sulle dimensioni quantitative, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati.

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo, ai sensi della normativa vigente, e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato, compresi i trattamenti economici previsti dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

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 quant'altro non previsto si fa riferimento alla legge.

Art. 4 - Apprendistato professionalizzante

In attuazione della legge 14 maggio 2005, n. 80, che ha aggiunto all'art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della

[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, corresponding to the text blocks.]

legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28/03/2003 n. 53 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- La durata del periodo di apprendistato;
- Il piano formativo;
- La qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il B/1 e F/1 di cui all'articolo 8 del presente CCNL.

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.

Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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/2 e D/1;
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli E/1 e F/1.

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, cos' come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della Legge 300/70.

La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo restando il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere affiancato da un "Tutor".

Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale, per la prima metà del periodo e ad un livello inferiore per la seconda metà. Gli apprendisti con destinazione finale al livello B/1, saranno inquadrati al livello A/1 per tutto il periodo.

Conformemente al DM 20 maggio 1999, le attività formative trasversali sono cos' articolate:

- competenze relazionali
- competenze in materia di organizzazione ed economia
- competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del CCNL
- competenze in materia di sicurezza sul lavoro

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

I Profili formativi sono definiti nell'allegato 1 che forma parte integrante del presente articolo.

Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA/RSU, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti. (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

Per i contratti in essere continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

Art. 5 - somministrazione di lavoro a tempo determinato

La durata massima del contratto di somministrazione è di 6 mesi.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the right side of the first section, and several initials and signatures at the bottom of the page.]

Il contratto di somministrazione non è ammesso nei seguenti casi:

- 1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 2) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- 3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- 4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 19% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n° 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia un numero frazionato, si arrotonda ad una unità superiore.

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 contratto 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.

- 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 l'obbligazione sull'altro lavoratore coobbligato.
- Le parti stipulanti 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

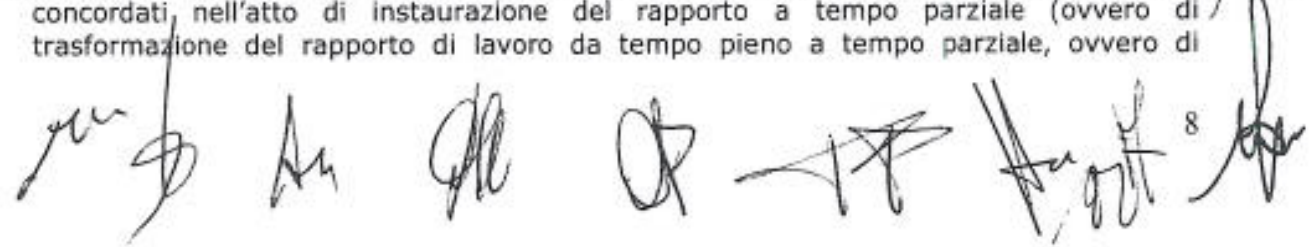
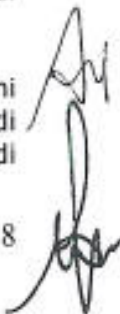
1. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 10 del presente contratto.
 2. 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.
 3. 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 del rapporto da tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.
 4. 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 indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, l'orario di lavoro che non deve essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.
 5. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte.
- La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata.
6. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni. A tal fine comunicherà al personale in forza la sua intenzione di procedere all'assunzione di personale a tempo parziale. La comunicazione dovrà avvenire mediante affissione nei reparti interessati. L'azienda in tale passaggio valuterà secondo i seguenti criteri 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, cos' come previsto dalla legge 104/92;
 - motivi di famiglia opportunamente documentati;
 - studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
 - motivi personali.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

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

7. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.
8. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.
9. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.
10. Il lavoratore a tempo parziale ha diritto all'indennità di trasferta come per il personale full time.
11. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari a 120 e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.
12. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
13. In caso di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, si potrà concordare l'eventuale consolidamento delle ore a tale titolo prestate.
14. Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
15. L'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di



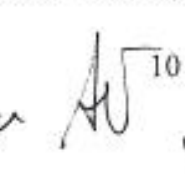


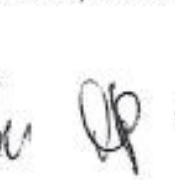
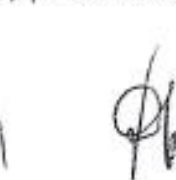


modifica degli stessi), corrisponderà al lavoratore la quota oraria della retribuzione globale mensile maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

- i. assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
 - ii. assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
 - iii. affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno;
 - iv. necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.
16. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.
17. In caso di part-time verticale il periodo di comparto di cui al vigente CCNL verrà proporzionalmente ridotto.
18. Con cadenza annuale, previa richiesta, il datore di lavoro informerà le R.S.A., ovvero le R.S.U. se costituite, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale e la relativa tipologia.
19. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.
20. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.
21. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 20% dei lavoratori (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti;
22. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.
23. La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione nei confronti dei conducenti titolari di licenza e dei loro sostituti all'uopo inseriti nello stesso turno.



Art 8 CONTRATTO DI INSERIMENTO/RINSERIMENTO

1. In conformità e fermo restando i criteri previsti dall'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento, disciplinati dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.
2. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.
3. Nella predisposizione dei progetti dei contratti di inserimento devono essere rispettati i principi di non discriminazione diretta ed indiretta di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125.
4. I contratti d'inserimento non possono superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.
5. Forma ed elementi del contratto e del progetto
 - a. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di inserimento/reinserimento.
 - b. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
 - c. Nel contratto verranno indicati:
 - la durata;
 - il periodo di prova;
 - l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
 - il parametro retributivo.
 - d. Nel progetto verranno indicati:
 - il profilo professionale al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
 - la durata e le modalità della formazione.
 - e. Il progetto individuale di inserimento/reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto formativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
6. Durata del contratto
 - a. Il contratto di inserimento avrà la durata:
 - massima di 18 mesi per i progetti relativi ai lavoratori di tutti i livelli.
 - b. Per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
 - c. Nell'ipotesi di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo, potranno essere previste durate inferiori alla massima indicata,



da definirsi in sede di contrattazione collettiva aziendale anche tenendo conto della congruità delle competenze possedute dal lavoratore con la mansione alla quale è preordinato il progetto di reinserimento.

7. Attività formativa

- a. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 40 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- b. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze acquisite sarà opportunamente effettuata a cura del datore di lavoro o di un suo delegato.

8. Rapporto di lavoro

- a. Al contratto di inserimento si applicano tutte le disposizioni regolanti il rapporto di lavoro del personale ordinario salvo quanto diversamente previsto dal presente articolo.
- b. La durata del periodo di prova, sarà pari alla metà di quanto previsto per il personale assunto a tempo indeterminato.
- c. Nel caso che il progetto individuale preveda, per i lavoratori l'acquisizione di specifiche abilitazioni, la durata del periodo di prova sarà pari al tempo normalmente occorrente per tali acquisizioni.
- d. In caso di trasformazione del contratto di inserimento in contratto a tempo indeterminato, si intende assolto il periodo di prova.
- e. Qualora sia necessario per il raggiungimento degli obiettivi formativi, i progetti possono prevedere, anche nei casi in cui essi siano presentati da consorzi o gruppi di imprese, che l'esecuzione del contratto si svolga in posizione di comando presso una pluralità di imprese individuate nei progetti medesimi. La titolarità del rapporto resta ferma in capo alla singola impresa.
- f. Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento verrà computata nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti

9. Retribuzione

- a. L'applicazione dello specifico trattamento economico, che prevede l'applicazione retributiva ad un livello inferiore escluso il livello A1, e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento comporta il trattamento retributivo e normativo dei lavoratori a tempo indeterminato, disciplinato dal presente contratto.

10. Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro

- a. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo

complessivo di 90 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento, per i contratti fino a 12 mesi.

- b. Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 135 giorni di calendario nell'arco dell'intera durata dei contratti di durata superiore
- c. Le assenze per malattia e infortunio, superiori a 10 giorni continuativi possono comportare un corrispondente prolungamento del contratto di inserimento.
- d. In caso di malattia, maternità o di infortunio extraprofessionale degli assunti con contratto di inserimento, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, anticiperà il trattamento economico riconosciuto dagli enti previdenziali ed assicurativi.
- e. Nei primi tre giorni di malattia sarà garantito, dalle aziende, un trattamento pari alla quota giornaliera della retribuzione spettante.
- f. Qualora tale trattamento venga corrisposto da altri Enti, verrà assorbito, fino a concorrenza, quanto erogato dall'azienda.

11. Limitazioni sull'utilizzo

- a. I datori di lavoro informeranno annualmente le RSU/RSA o in mancanza i sindacati territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente contratto sull'andamento dei contratti di inserimento e comunque sui motivi delle eventuali mancate trasformazioni di detti rapporti, alla scadenza dei termini degli stessi in rapporto al lavoro a tempo indeterminato.
- b. La facoltà di assunzione mediante i contratti di inserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto di inserimento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.
- c. Ai fini sopra indicati non si computano i lavoratori che si siano dimessi o licenziati per giusta causa e quelli che al termine del rapporto di lavoro abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova ovvero a iniziativa del lavoratore o per fatti da lui dipendenti od a lui imputabili e, comunque, quelli non trasformati in misura pari a quattro contratti
- d. Agli effetti della presente disposizione sulle limitazioni di utilizzo si considerano mantenuti in servizio anche i giovani per i quali il contratto di inserimento, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art.9 - Classificazione

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

Livello A/1 **Parametro 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 B/1 **Par. 115**

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, il conducente quale sostituto alla guida, l'autista impegnato nel trasporto innovativo.

Livello C/1
Par. 123

Vengono inquadrati in questo parametro i lavoratori i conducenti titolari di licenza taxi con anzianità inferiore ai 18 mesi (junior), ed i conducenti operanti in turni aggiuntivi quali secondi autisti, che svolgano anche i servizi di cui all'articolo 6 della legge 248 del 4 agosto 2006.

Livello C/2
Par. 128

Vengono inquadrati in questo parametro i lavoratori che svolgono mansioni comportanti una specifica capacità professionale, lavoratori specializzati con particolari conoscenze tecniche: conducenti titolare di licenza taxi senior (over 18 mesi di anzianità settoriale), il centralinista e l'addetto alla sala centrale radio con più di 36 mesi di anzianità aziendale, l'impiegato d'ordine con esperienza e autonomia, il personale specializzato di officina

Livello D/1
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 ecc.

Livello E/1
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 ecc

Livello F/1
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 ecc

TABELLE RETRIBUTIVE

LIVELLO	DAL 1.6.2008	DAL 1.1.2009	DAL 1.1.2010
A/1 - par 100	€ 1000	€ 1045	€ 1090
B/1 - par 115	€ 1150	€ 1201,75	€ 1253,50
C/1 - par 123	€ 1230	€ 1285,35	€ 1340,70
C/2 - par 128	€ 1280	€ 1337,60	€ 1395,20
D/1 - par 136	€ 1360	€ 1421,20	€ 1482,40
E/1 - par 144	€ 1440	€ 1504,80	€ 1569,60
F/1 - par 152	€ 1520	€ 1588,40	€ 1656,80

Art. 10 - Orario di lavoro

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including a date '13' and various initials.]

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 Dlgs. 66/2003, non può superare le 56 ore settimanali, ad eccezione per i conducenti taxi ai 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 altresì fino ad un massimo di 9 ore di "riposo" (sosta o attesa al carico) tali periodi ai fini retributivi saranno considerati ad un terzo.

Art. 11 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il dipendente 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 le 40 ore settimanali, per i conducenti taxi tale limite è elevato alle 45 ore settimanali effettivamente lavorate.

E' considerato lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6, salvo gli autisti dei taxi per i quali il lavoro notturno viene considerato, ai fini retributivi, lavoro ordinario e, quindi, non concorre alle maggiorazioni previste al successivo punto 5.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 12 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 salvo gli autisti dei taxi per i quali il lavoro festivo viene considerato lavoro ordinario.

In conseguenza delle specificità previste dai regolamenti comunali per i conducenti taxi si dà luogo a riconoscimento di maggiorazioni per lavoro straordinario, solo in presenza di autorizzazione da parte dell'ente preposto al superamento, in deroga, dei limiti orari della normale disciplina di servizio.

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	40% (15 + 25)
3. lavoro straordinario festivo	45% (25 + 20)
4. lavoro straordinario notturno festivo	60%
5. lavoro notturno in turni avvicendati e non	15%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore, così come evidenziato ai punti 2 e 3 del precedente comma.

Le prestazioni eccedenti l'orario contrattuale di lavoro di cui al secondo comma dell'art 10 non potranno superare le 250 ore annue per ciascun dipendente.

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

Banca Ore

Le Parti convengono esclusivamente per i conducenti taxi di istituire una banca ore che terrà conto di tutte le ore eccedenti le 48 ore settimanale medie, di effettiva prestazione lavorativa. Esse dovranno essere godute in giornate di riposo entro i termini massimi di legge previsti.

Le Cooperative e/o Aziende daranno informazioni ai singoli lavoratori delle ore accumulate.

Art. 12 - Ricorrenze festive

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

Art. 12 - Ricorrenze festive

Sono da considerarsi giorni festivi:

- a) tutte le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo (riposo settimanale); nel caso di settimana corta è considerato festivo il 2° giorno di riposo;
- b) le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, stabilite dalle vigenti disposizioni di legge, salvo le eventuali sostituzioni o aggiunte che intervenissero per disposizioni di carattere generale;
- c) le seguenti festività:
 1. Capodanno (1° gennaio)
 2. Epifania del Signore (6 gennaio)
 3. Pasqua (mobile)
 4. Lunedì dopo Pasqua (mobile)
 5. Assunzione (15 agosto)
 6. Ognissanti (1° novembre)
 7. Immacolata Concezione (8 dicembre)
 8. S. Natale (25 dicembre)
 9. S. Stefano (26 dicembre)
 10. Festa del Patronato della località in cui il lavoratore presta la sua opera (per il comune di Roma, SS. Pietro e Paolo 29 giugno)

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altre festività di cui alle lett. B) e C) le Associazioni territoriali stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle festività delle citate lett. B) e C).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui alle lett. B) e C) cadano in giornata di riposo settimanale spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari alle quote giornaliere degli elementi della retribuzione globale mensile.

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'impresa dovrà corrispondere solo la differenza fra tale trattamento e l'intero compenso per festività.

Art. 13 - 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 delle medesime non ha diritto a compenso alcuno.

Art. 14 - Indennità varie, domenicale, reperibilità ecc .

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

Art 15 - 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. 16 - 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. 31 secondo la retribuzione percepita nel livello cui il lavoratore apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 17- Congedo di maternità e congedo parentale

Per quanto riguarda il trattamento per il congedo di maternità per il congedo parentale si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia (decreto legislativo 26 marzo 2001 n.151 - testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

Art. 18 - Rapporti sindacali

Le OO.SS. dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, possono istituire nelle singole aziende organismi unitari aziendali di rappresentanza o in mancanza, fermo restando quanto previsto dall'accordo interconfederale 13 settembre 1994, rappresentanze sindacali aziendali con il solo obbligo di dare comunicazione scritta all'azienda interessata dell'avvenuta costituzione e dei nominativi dei dirigenti.

Art. 19 - Permessi e aspettative per cariche sindacali

Al lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma devono essere tempestivamente comunicati all'azienda.

I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300, in sostituzione di quanto previsto dall'art.23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di due ore per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

Durante il periodo di aspettativa si applicano le norme di cui all'art.31 della legge 20 maggio 1970, n.300.

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. 20 - Assemblee

Le assemblee di cui all'art. 20 della legge n.300/70 possono essere convocate anche dalle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL.

Art. 21- Affissioni e comunicati

Le Federazioni nazionali, le OO. 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 sindacali e del lavoro.

Art. - 22 Contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, nella misura dello 0,70% della paga tabellare, ai lavoratori che ne rilascino delega scritta consegnata o fatta pervenire all'azienda.

Art. - 23 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.

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. 24 - 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. 25 - 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. 26 - Permessi

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

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

Al lavoratore che ne faccia domanda, le aziende nel caso di decessi (genitori, fratelli, coniuge, figli) accorderanno un permesso retribuito di giorni 3 sempreché tale circostanza non si verifichi in periodi di ferie e malattia del lavoratore; 4 giorni retribuiti, se il decesso si è verificato fuori provincia.

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

Art. 27- 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. 28 - 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. 41

Art. 29 - 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. 30 - Trattamento di malattia ed infortunio

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

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

Il lavoratore in ogni caso è tenuto a 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.

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

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

Per i casi 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.

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

Resta inteso che la predetta 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 al IV comma.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

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

Conducente di automezzo

Per le assenze per cause di malattia competerà:

- ✓ a partire dal 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. 31 - 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 A/1, B/1, C/1 - 30 giorni
- Livello C/2, D/1 - 60 giorni
- Livello E/1, F/1 - 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 troncamento 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. 32 - 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. 33 - 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. 34 - 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. 35 - 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 le parti concordano, in alternativa alla retribuzione cos' come disciplinata dal presente contratto, di stabilire un compenso orario comprendente l'insieme dei seguenti istituti: base retributivi, 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 del CCNL è cos' 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. 36 - Aumenti periodici di anzianità

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

A/1 livello € 25
B/1 livello € 28
C/2 livello € 30
D/1 livello 32
E/1 livello 34
F/1 livello 36

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 cos' come questi non possono essere assorbiti da aumenti per anzianità maturati e da maturare.

Art. 37 - 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 mesi non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

Art. 38 - 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.

Art. 39 - 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. Cos' 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 del 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 del veicolo intesa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia, nonché lo stivaggio dei bagagli dei passeggeri, con esclusione delle operazioni di facchinaggio.

Dette prestazioni rientrano nell'orario normale di lavoro.

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 del costo della riparazione proporzionalmente alle responsabilità imputabili.

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

Art. 40 - 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.

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

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

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

- a) rimprovero;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore a 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 mandato.

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

In ogni caso i provvedimenti disciplinari di cui ai punti b), c) e d) non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 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 rivoltagli 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. 41 - 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. 42 - 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. 43 - 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. 44 - Assetti contrattuali

Il sistema contrattuale si articola:

- ✓ sul CCNL
- ✓ sulla contrattazione aziendale. Sono titolari alla contrattazione aziendale le RSA/RSU, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL. La contrattazione aziendale 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.

Art. 45 - Modalità di rinnovo del CCNL

Il CCNL è costituito da una parte normativa di durata quadriennale e da una parte economica di durata biennale.

Per il rinnovo quadriennale la disdetta deve essere data almeno 4 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 del termine a partire dal quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale prevista dal protocollo interconfederale del 23 luglio 1993.

Art 46 – Ente Bilaterale

Fra le OOSS dei lavoratori operanti nel settore taxi e le associazioni del movimento cooperativo ANCST-LEGACOOP, Federlavoro e Servizi/CONFCOOPERATIVE e AGCI-PSL, sarà costituito un ente bilaterale di settore avente le seguenti finalità:

- incentivare e promuovere studi e ricerche di settore, progettare e/o gestire attraverso convenzioni iniziative per la formazione continua e la riqualificazione professionale anche in collaborazione con le istituzioni nazionali e/o europee;
- censire attraverso una specifica banca dati l'evoluzione normativa ed i contenuti degli accordi maturandi ai vari livelli aziendali e/o territoriali curandone le analisi e la registrazione;
- promuovere studi e ricerche relative alla salute degli operatori taxi e quant'altro collegabile agli interventi per la sicurezza sul lavoro nonché al rapporto con l'ambiente e la viabilità;
- monitorare periodicamente il servizio nelle principali realtà italiane l'evolversi della applicazione delle legge 248 Agosto 2006 e a fornire indicazioni di ordine sindacale e organizzativo per una corretta applicazione delle normative contrattuali;
- presentare progetti in ambito formativo.

Tale ente sarà finanziato con le modalità stabilite al successivo articolo 50.

Art. 47- 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 di 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 cos' 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) il TFR maturato nel corso dell'anno dai lavoratori interessati secondo le normative vigenti, i lavoratori di prima assunzione antecedente il 29 aprile 1993 possono optare anche per un versamento parziale del TFR maturando, e comunque non inferiore ad un terzo del maturando.

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.

In caso di esercizio della facoltà di trasferimento della posizione ad altra forma pensionistica trascorsi due anni di iscrizione a COOPERLAVORO, il datore è tenuto al versamento oltre che del contributo a carico del lavoratore al versamento del solo TFR maturando.

Art. 48 - Decorrenza e durata

Il contratto decorre dal ____/2008 e scade il 29/2/2012.

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

Art.49 - Norma Transitoria

Le Parti stipulanti, tenendo conto delle difformità ad oggi in atto, per agevolare la confluenza e l'applicazione del presente CCNL affidano ad un confronto a livello locale la facoltà di modularne l'articolazione, che dovrà essere completata entro e non oltre il primo biennio contrattuale.

Le parti, 6 mesi prima della scadenza di tale biennio, effettueranno una valutazione della situazione in atto nelle diverse realtà, al fine di adottare le iniziative conseguenti.

Art 50 - Distribuzione e stampa contratto e contributo di assistenza contrattuale

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

Le stesse Cooperative entro il 31 luglio 2008 verseranno per i lavoratori in forza l'importo una tantum pro-capite di Euro 15.

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

Tali risorse economiche saranno utilizzate per le spese di stampa contrattuali e per il funzionamento dell'Ente bilaterale di cui all'articolo 46.

[Handwritten signatures and initials in two columns]

Left column signatures (from top to bottom):
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*
- *Mario Geronzi*

Right column signatures (from top to bottom):
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*
- *[Signature]*

Initials: *AM*