

DISCIPLINA CONTRATTUALE NAZIONALE PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE DEL SETTORE AUTOMOTIVE PARTE SPECIALE

L'Anno 2017 il giorno 8 del mese di Marzo, presso la sede della CONFEDERAZIONE CONFIMEA, sita in Roma, Via Cesare Beccaria n. 16:

si sono incontrati

CONFIMEA, Confederazione delle Associazioni d'Imprese Industriali, Commerciali e Artigiane, Agricole, dei Servizi e delle Professioni, rappresentata dal Vice Presidente Dott. Aldo Romanini

FEDERMOBILITA', Federazione del Settore Automotive di CONFIMEA, rappresentata dal Presidente Dr. Fabrizio Guidi;

FEDETERZIARIO, Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana, rappresentata dal Presidente Avv. Francesco Franco;

Con l'assistenza della

C.F.C., Confederazione Fedeterziario Confimea – Rete d'Impresa rappresentata dal Presidente Dr. Roberto Nardella

E

U.G.L. TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE – Unione Generale del Lavoro, rappresentata dal Segretario Nazionale Dr. Luca Malcotti assistito dal Vice Segretario Generale Dott. Luigi Giulio De Mitri Pugno

Con l'assistenza della

U.G.L. – Unione Generale del Lavoro rappresentata dal Vice Segretario Generale Dott. Claudio Durigon

Premesso

- Che le parti hanno convenuto sulla necessità di dotare il **Settore Automotive** di una specifica Disciplina Contrattuale Nazionale nell'ambito del più ampio C.C.N.L. del Terziario, Commercio e Servizi, in ragione della specificità del settore e delle dinamiche di sviluppo del mercato in detto comparto;
- che Federmobilità, Federazione del Settore Automotive aderente a Confimea, è organismo associativo di diffusa rappresentanza nazionale.

Tutto ciò premesso le Parti procedono in data odierna alla

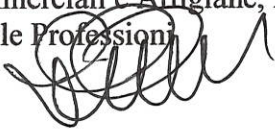
Sottoscrizione

della presente **Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti da Aziende del Settore Automotive** che andrà a costituire parte integrante del C.C.N.L. Terziario, Commercio e Servizi e che entrerà in vigore, fatte salve le diverse decorrenze contenute nell'articolo contrattuale, successivamente agli adempimenti formali relativi al deposito del Testo Ufficiale presso gli organismi competenti.

Letto, confermato e sottoscritto

CONFIMEA

Confederazione delle Associazioni d'Imprese Industriali, Commerciali e Artigiane, Agricole, dei Servizi e delle Professioni



UGL TERZIARIO FEDERAZIONE NAZIONALE



FEDERMOBILITA'

Federazione del Settore Automotive di CONFIMEA

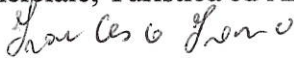


UGL - Unione Generale del Lavoro



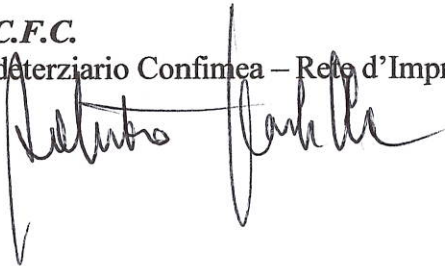
FEDETERZIARIO

Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del lavoro Autonomo Professionale, della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Turistica ed Artigiana



C.F.C.

Confederazione Fedeterziario Confimea - Rete d'Impresa



Premessa alla *Parte speciale*

Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro Settore Automotive

Nello spirito della unitarietà del corpo contrattuale si intende qui richiamata, in quanto pertinente, la Premessa Generale del “CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e Servizi” che le parti hanno inteso integrare con la presente Premessa alla Parte speciale.

La volontà delle Parti di sviluppare un percorso normativo dedicato e specifico per il Settore AUTOMOTIVE, nell’ambito del più ampio comparto terziario, trova le sue ragioni nella necessità di riconoscere una forte identità di settore ad un’area imprenditoriale troppo spesso anelante di un’identificazione propria e sempre più bisognosa di esprimere una reale rappresentanza di categoria che può e deve trovare un principio basilare nella stipula di un corpo normativo in grado di conferire agli stakeholders, concreti riferimenti normativi che facilitino il riconoscimento del proprio settore di appartenenza e diano strumenti di disciplina contrattuale coerenti per una crescita delle imprese e dei dipendenti, in una logica di stretta adesione alle istanze proprie del settore rappresentato.

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro - Settore AUTOMOTIVE *Parte Speciale*, persegue l’obiettivo di regolare l’assetto della contrattazione collettiva del c.d. Settore AUTOMOTIVE in modo tale da meglio conciliare le nuove e particolari esigenze del settore nascente dalle mutate e mutevoli caratteristiche del mercato con quelle dei lavoratori.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad intervenire perché a tutti i livelli le relazioni sindacali si sviluppino secondo le regole fissate.

Le Parti, in qualità di organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, ribadiscono che la presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE *parte speciale*, deve essere considerata un complesso unitario e

inseparabile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. Si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione della presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE *parte speciale*, in tutte le sedi istituzionali competenti anche al fine di garantire omogenee condizioni di concorrenza per tutte le imprese del settore.

Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative ed al fine di conseguire gli obiettivi di sviluppo economico e di crescita occupazionale, ritengono fondamentali:

- un consolidamento del ruolo della Bilateralità che si sviluppa attraverso la realizzazione di obiettivi che le parti sociali definiscono nell'ambito della contrattazione affinché si potenzi la logica del servizio alle imprese e ai lavoratori;

- una adeguata messa a sistema dell'offerta formativa, coerente con i fabbisogni espressi dal settore e in grado di valorizzare le risorse messe a disposizione dalla istituzione del Fondo Interprofessionale Fonditalia, con azioni prioritarie rivolte alle politiche per l'occupazione, ad una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani, delle donne e degli adulti, in modo da renderne più agevole, da un lato l'ingresso e, dall'altro, la permanenza nel mondo del lavoro.

In questa ottica le Parti ribadiscono che nel settore, caratterizzato da una diffusa presenza di imprese di piccole e medie dimensioni, la Disciplina Contrattuale Nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Essa rappresenta pertanto lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso di norme e regole necessarie per la gestione dei rapporti di lavoro e delle relazioni sindacali indispensabili per l'evoluzione del settore rappresentato.

Nota metodologica

Le parti hanno concordato che nella "*Parte speciale - Disciplina Contrattuale Nazionale Settore Automotive*" siano riportate non solo le norme specificatamente previste per il settore *Automotive*, ma anche le parti comuni del testo generale del "CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese del settore Terziario, Commercio e Servizi". Questo sia al fine di garantire quella dignità di rappresentanza sopra espressa sia con l'obiettivo di avere un corpo unitario del CCNL per il settore *Automotive* nella sua funzione e fruizione quotidiana tanto da parte dell'impresa che da quella del lavoratore. Le parti intendono infatti procedere alla stampa anche della sola *Parte speciale* che rappresenterà comunque un testo completo e di facile utilizzo.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che la ripetizione degli articoli della *Parte Generale* e della *Parte speciale* non costituiscono mai duplicazione di istituti o dei relativi contenuti.

Validità e sfera di applicazione

DISCIPLINA CONTRATTUALE NAZIONALE SETTORE AUTOMOTIVE

Aspetti Generali - Validità

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro Settore AUTOMOTIVE *parte speciale* regola in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro sotto qualsiasi forma posti in essere tra le Aziende del Settore AUTOMOTIVE, e tutte quelle attività similari che possono esservi ricomprese, ed il relativo personale dipendente.

Il presente corpo contrattuale disciplina inoltre, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di Legge, tutti i rapporti di lavoro, ivi compresi quelli speciali, dagli addetti occupati con le diverse forme d'impiego e con le diverse attività formative, così come richiamate dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro.

Le disposizioni della presente Disciplina Contrattuale Nazionale sono correlate ed inscindibili tra loro e pertanto non ne è ammessa la loro parziale applicazione, salvo che per le eventuali deroghe consentite, attuate dalla contrattazione di secondo livello.

Per effetto dell'inscindibilità delle norme costituenti l'impianto contrattuale, la corretta applicazione della disciplina contrattuale di categoria comporta l'obbligo a carico dell'Azienda di dare attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti, ivi compresi tutti gli Organismi bilaterali: l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, il Fondo interprofessionale per la Formazione Interprofessionale FONDITALIA, il Fondo per l'Assistenza Sanitaria. In particolare, sono parte integrante della presente Disciplina Contrattuale Nazionale le prestazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN e quelle relative al Fondo per l'Assistenza Sanitaria.

Le quote ed i contributi versati all'Ente Bilaterale EBIGEN e al Fondo per l'Assistenza Sanitaria sono, pertanto, obbligatori per quanti applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro e rappresentano parte del trattamento contrattualmente dovuto al Lavoratore, essendo comunque tenuto il Datore di lavoro, in caso d'omissione dei contributi all'Ente e al Fondo di Assistenza Sanitaria, a rispondere per le mancate prestazioni contrattualmente previste ed a

riconoscere al Lavoratore l'importo stabilito, così come precisato nell'apposito Titolo della presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro.

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale può essere applicata solo dalle Aziende che siano in regola con i versamenti delle quote di assistenza contrattuale e che applicano puntualmente tutto quanto previsto dall'accordo stesso.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le Parti dichiarano che con la presente Disciplina Contrattuale Nazionale del Settore Automotive non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni economiche e normative *complessivamente più favorevoli* praticate al Lavoratore già in forza prima della stipula della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, che saranno garantite con apposite voci individuali assorbibili di compensazione riconosciute "ad personam".

Le Parti convengono che, tra i requisiti per accedere ai benefici previsti dalle norme regionali, nazionali e comunitarie, quali i finanziamenti agevolati, le agevolazioni fiscali e contributive, nonché l'accesso ai fondi per la formazione continua erogati dai fondi interprofessionali, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende di applicare integralmente la presente Disciplina Contrattuale Nazionale, nonché, i Contratti Integrativi di secondo livello o le relative indennità sostitutive, fermo restando il rispetto della vigente normativa previdenziale e fiscale.

SFERA DI APPLICAZIONE

1 - VENDITA AUTOVEICOLI NUOVI ED USATI:

- Concessionari monomarca/plurimarca
- Importatori
- Commissionari
- Rivenditori generici

2 - VENDITA VEICOLI COMMERCIALI ED INDUSTRIALI NUOVI ED USATI COMPRESI GLI ALLESTITI (ES. CAMPER, ROULOTTE, MOTOR-ROOM ECC.):

- Concessionari monomarca/plurimarca
- Importatori
- Commissionari
- Rivenditori generici

3 - VENDITA MOTO E MOTOCICLI:

- Concessionari monomarca/plurimarca
- Salonisti

4 - NOLEGGIO E SERVIZI DI AUTOVEICOLI A LUNGO E BREVE TERMINE

5- NOLEGGIO E SERVIZI DI MOTOVEICOLI A LUNGO E BREVE TERMINE

6 - NOLEGGIO E SERVIZI DI AUTOVEICOLI INDUSTRIALI E COMMERCIALI A LUNGO E BREVE TERMINE

7- RIVENDITORI NATANTI ED IMBARCAZIONI VARIE

8 - VENDITA E COMMERCIALIZZAZIONE DI RICAMBI, ACCESSORI ED ATTREZZATURE PER LA RIPARAZIONE, LA MANUTENZIONE ED OGNI ALTRA ATTIVITÀ CONNESSA DI AUTOVEICOLI, VEICOLI COMMERCIALI, INDUSTRIALI, MACCHINE AGRICOLE, MACCHINE MOVIMENTO TERRA, MOTOCICLETTE, MOTORI, MOTORI MARINI E MOTOVEICOLI IN GENERE

9 - VENDITA PNEUMATICI E PRODOTTI ACCESSORI PER AUTO E MOTOVEICOLI, VEICOLI COMMERCIALI ED INDUSTRIALI

10 - OFFICINE MECCANICHE DI ASSISTENZA E RIPARAZIONE DI AUTO E MOTOVEICOLI, VEICOLI COMMERCIALI ED INDUSTRIALI

11 - OFFICINE DI ASSISTENZA E RIPARAZIONE COMPARTO ELETTRICO (ELETTRAUTO) DI AUTO E MOTOVEICOLI, VEICOLI COMMERCIALI ED INDUSTRIALI

12 - OFFICINE DI ASSISTENZA E RIPARAZIONE COMPARTO CARROZZERIA (CARROZZIERI) DI AUTO E MOTOVEICOLI, VEICOLI COMMERCIALI ED INDUSTRIALI

13 - IMPRESE DI SERVIZI (COMPRESI TRASPORTI-LOGISTICA-STOCCAGGIO) FUNZIONALI E/O COLLEGATE ALLE ATTIVITÀ IMPRENDITORIALI RIENTRANTI NELLA SFERA DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCNL



Sistemi di relazioni sindacali


Titolo I

Relazioni sindacali – Diritti di informazione



Art. 1 – Livello nazionale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, FEDERMOBILITA' e l'Organizzazione Nazionale dei lavoratori UGL TERZIARIO si incontreranno al fine di effettuare un esame congiunto del quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, dei più rilevanti processi di ristrutturazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, appalti, esternalizzazione e di innovazione tecnologica. Nel corso dell'incontro saranno oggetto di informazioni e di esame congiunto, sia globalmente che aree omogenee:

- a) lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante anche dall'utilizzo dell'apprendistato nonché l'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 635/1984 e con la legge n.125/91;
 - b) le conseguenze dei suddetti processi di ristrutturazione e innovazione tecnologica sull'occupazione e sulle caratteristiche professionali dei lavoratori interessati;
 - c) la formazione e riqualificazione professionale;
 - d) la struttura del comparto AUTOMOTIVE nonché le prevedibili evoluzioni dello stesso;
 - e) i problemi relativi al processo di razionalizzazione del settore AUTOMOTIVE sia globalmente che articolato per comparti omogenei, nonché lo stato di applicazione delle principali leggi sul settore e la opportunità di eventuali loro modifiche
- 

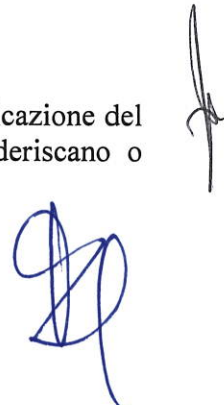
Art. 2 - Livello territoriale – Diritto di informazione

Annualmente, a livello territoriale, di norma entro il primo quadrimestre o, su richiesta di una delle parti, in un periodo diverso le associazioni imprenditoriali territoriali e le corrispondenti organizzazioni sindacali si incontreranno al fine di procedere ad un esame congiunto anche orientato al raggiungimento di intese, sulle dinamiche strutturali, sulle prospettive di sviluppo, sui più rilevanti processi di ristrutturazione, riorganizzazione, terziarizzazione, affiliazione, concentrazione, internazionalizzazione, esternalizzazione, appalti, utilizzo di lavori atipici, innovazione tecnologica e sviluppo in atto e sui loro effetti sulla professionalità, nonché sullo stato e sulla dinamica quantitativa e qualitativa dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile e femminile.

Nello stesso incontro saranno esaminati: la dinamica evolutiva della rete distributiva del settore AUTOMOTIVE ed i conseguenti effetti sull'occupazione, le problematiche inerenti alla legislazione di settore, nonché ai nuovi processi in tema di mercato del lavoro, come disciplinati dal presente accordo.

Art. 3 - Livello aziendale – Diritto di informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente più di:

- a) 30 dipendenti se operano nell'ambito di una sola provincia;
- 

- b) 50 dipendenti se operano nell'ambito di una sola regione;
c) 150 dipendenti se operano nell'ambito nazionale.

Si incontreranno con le Organizzazioni Sindacali stipulanti ai rispettivi livelli per un esame congiunto delle prospettive di sviluppo dell'azienda; nella stessa occasione, o anche al di fuori delle scadenze previste, a richiesta di una delle parti, forniranno, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, informazioni anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, terziarizzazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

Verranno fornite inoltre informazioni relative a processi di concentrazione, internazionalizzazione, affiliazione.

Nella medesima occasione verranno fornite informazioni inerenti alla composizione degli organici e alle tipologie di impiego ivi occupate.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Nel corso di tale incontro l'azienda esaminerà con le Organizzazioni Sindacali le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti, i criteri della loro localizzazione, gli eventuali problemi della situazione dei lavoratori, con particolare riguardo all'occupazione sia nei suoi aspetti qualitativi che quantitativi, interventi di formazione e riqualificazione del personale connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri a livello nazionale e comunitario.

In occasione di nuovi insediamenti nel territorio potrà essere avviato, su richiesta di una delle parti, un confronto finalizzato all'esame congiunto dei temi indicati ai commi precedenti.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano più di 30 dipendenti, forniranno alla RSA, laddove costituita, informazioni, orientate alla consultazione tra le Parti, così come previsto dal D.Lgs. n.25/2007, riguardanti:

- a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica;
- b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Le parti con la presente disciplina hanno inteso adempiere alla normativa comunitaria e nazionale vigente in materia di informazione e consultazione dei lavoratori.

Titolo II

SISTEMI DI CONTRATTAZIONE

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Le parti hanno inteso disciplinare:

- la contrattazione di primo livello: contratto nazionale di categoria;
- la contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale.

Contratto nazionale di categoria - Il contratto collettivo nazionale di lavoro, nel riconoscere il diritto per le aziende di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri, si basa su elementi predeterminati, validi e concretamente esigibili per tutta la sua durata.

Contrattazione di secondo livello aziendale - La contrattazione aziendale, prevista dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale, si attua sulla base della valutazione delle comuni convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, anche il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro.

La contrattazione aziendale potrà inoltre intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, con le modalità e nei limiti definiti dal contratto nazionale stesso.

Infine, la contrattazione aziendale, conclusa con la R.S.A. d'intesa con le articolazioni territoriali dell'organizzazione sindacale nazionale UGL TERZIARIO firmataria del presente contratto, anche in via sperimentale e temporanea, al fine di gestire situazioni di crisi o in presenza di investimenti significativi per favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'impresa, può definire intese modificative con riferimento agli istituti del contratto collettivo nazionale che disciplinano la prestazione lavorativa, gli orari e l'organizzazione del lavoro.

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti la presente Disciplina Contrattuale Nazionale hanno definito apposite linee guida (riportate nell'Allegato 1) sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche dei vari comparti merceologici.

In considerazione della presente Disciplina Contrattuale Nazionale prevista per l'erogazione della Mensilità Aggiuntiva di Risultato MAR, le Parti convengono che i contenuti di cui all'allegato individuato al precedente comma, possano anch'essi costituire linee guida di riferimento tecnico per la pratica realizzazione ed attuazione di tale istituto.

Contrattazione di secondo livello territoriale - A livello territoriale, con l'obiettivo di cogliere le reciproche opportunità, le Parti firmatarie della presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro potranno valutare la convenienza di raggiungere accordi sui temi relativi alle politiche settoriali di sviluppo e per il miglioramento della competitività, al funzionamento del mercato del lavoro, con particolare riferimento alle qualifiche ed alle professionalità critiche per il settore, alle politiche della formazione di base e continua, alle politiche della salute e sicurezza del lavoro e degli orari.

Art. 5 - La Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro

La Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro avrà durata triennale.

La piattaforma per il rinnovo della Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro sarà presentata in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

Nel suddetto periodo antecedente la scadenza e nel mese successivo e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Qualora una delle parti violi il periodo di "tregua sindacale" di cui al precedente comma, l'altra parte avrà il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto in tale periodo.

Il ritardo nella presentazione della piattaforma, nelle modalità indicate al primo comma del presente articolo, comporterà come conseguenza lo slittamento, in misura pari al ritardo stesso, dei termini a partire dai quali decorrerà il periodo di "tregua sindacale".

Art. 6 - La contrattazione territoriale

1. La contrattazione collettiva decentrata si esercita, a livello territoriale, sulle materie e sugli istituti demandanti dal presente contratto collettivo e dalla legge ed è alternativa alla contrattazione aziendale

Al secondo livello le Parti firmatarie possono definire intese temporaneamente modificative degli istituti della Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro riguardanti le modalità di svolgimento della prestazione lavorative, l'orario e l'organizzazione del

lavoro, al fine di favorire l'incremento della qualità e produttività del lavoro, di consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione.

A questo livello le parti definiranno con specifici accordi e compatibilmente con le esigenze delle strutture lavorative, le modalità di partecipazione a tutte le attività formative avuto riguardo ai seguenti criteri:

- le modalità di svolgimento dei percorsi formativi, ivi compresi i percorsi formativi connessi al contratto di apprendistato disciplinati dalla presente disciplina contrattuale nazionale;
- i criteri di partecipazione e individuazione dei lavoratori;
- le modalità di orario dei lavoratori in formazione;
- la definizione di un monte ore annuo di congedi.

Tali accordi, potranno essere stipulati anche in raccordo con le Autorità regionali e/o territoriali preposte alla formazione.

2. Potranno altresì essere definite intese relative ad incrementi di produttività, qualità, competitività, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa che possano consentire alle aziende di usufruire delle particolari agevolazioni fiscali e/o previdenziali previste dalle vigenti normative in materia. Quanto precede assume particolare rilevanza anche in funzione dei contenuti dell'articolato del presente Accordo che ha previsto specifiche discipline per l'applicazione degli istituti di flessibilità e delle relative maggiorazioni o compensazioni derivanti da regimi orari a ciclo continuo, banca delle ore, clausole elastiche, ovvero le maggiorazioni derivanti da modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive (ad es. week-end domenicale o festivo), e/o a orari a scorrimento su giornate non lavorative e/o alla gestione delle modalità attuative dei regimi di flessibilità.
3. A questo livello, inoltre, le parti potranno costituire strumenti bilaterali quali:
 - a) Enti Bilaterali Regionali di settore, con gli scopi e le modalità previste dall'articolo 17 in quanto compatibile per tale livello;
 - b) Commissioni Paritetiche Territoriali per la gestione dei licenziamenti individuali di cui alla legge n. 108 del 1990 e delle controversie individuali o plurime di cui alla legislazione vigente, trasmettendone la composizione all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e ove costituito, all'Ente Bilaterale Regionale al quale, se convenuto, potrà anche essere assegnato il compito di gestione di suddette attività;
 - c) Organismi Paritetici Territoriali (OPT) così come previsti dall'Accordo applicativo del D.Lgs n° 81/08 e dalle successive modifiche ed integrazioni, in materia di salute e sicurezza.
4. Le parti, in attesa della costituzione degli enti bilaterali territoriali, avvieranno articolazioni dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, a livello territoriale, denominate sportelli, con compiti di promozione e gestione delle prestazioni che la presente Disciplina Contrattuale Nazionale delega alla bilateralità di settore. Agli sportelli saranno, altresì, affidate in via sperimentale quelle di promozione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro e sostegno dell'occupazione giovanile - anche mediante accordi territoriali finalizzati alla diffusione dell'inserimento lavorativo - in base alle vigenti disposizioni previste per tale fattispecie.
5. Le condizioni per la costituzione degli sportelli ed il finanziamento delle attività saranno definite dalle Parti firmatarie con apposito protocollo aggiuntivo parte integrante della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 7 - Procedure per la pratica attuazione del secondo livello di contrattazione territoriale

Le piattaforme saranno inviate dalle O.S. territoriali UGL Terziario alle Parti firmatarie datoriali

al medesimo livello nonché a tutte le Parti Nazionali firmatarie che invieranno, tramite la Commissione Consultiva Nazionale costituita tra le parti firmatarie della presente Disciplina Contrattuale Nazionale c/o EBIGEN, eventuali osservazioni entro 30 gg dalla ricezione.

Successivamente il testo dell'accordo territoriale concordato ma non ancora sottoscritto sarà poi inviato alle Parti firmatarie per eventuali osservazioni. Queste ultime dovranno essere inviate, tramite la Commissione di cui al comma precedente, entro 30 gg dalla ricezione del testo stesso.

Il mancato rispetto della procedura prevista dai precedenti commi determina l'inefficacia dell'accordo.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che il presente articolo troverà applicazione decorsi 18 mesi dalla data di stipula del presente accordo.

Art. 8 - La contrattazione aziendale

A) Soggetti

- La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende e agli Organismi di rappresentanza datoriale firmatari e dall'altro alle Rappresentanze sindacali aziendali ed all'Organizzazione Sindacale territoriale dell'UGL TERZIARIO

B) Requisiti

- Le materie riservate alla contrattazione aziendale a contenuto economico - nonché le inderogabili modalità per la sua attuazione - sono solamente quelle stabilite dalla presente regolamentazione.


La contrattazione aziendale potrà concernere materie delegate dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale, perseguirà le finalità ed assumerà i contenuti di cui alla successiva lettera C e pertanto riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già definiti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da altri livelli di contrattazione. Essa è effettuata in conformità alle condizioni previste dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

C) Finalità e contenuti

- Le parti convengono che, attraverso la partecipazione dei lavoratori, la contrattazione a livello aziendale debba perseguire il miglioramento delle condizioni di produttività, competitività/efficienza, redditività ed innovazione, e l'individuazione degli interventi di innovazione organizzativa; in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

Pertanto, nel rispetto delle coerenze complessive in tema di politica dei redditi, la contrattazione aziendale, con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, e sarà coerente con i seguenti principi:

- le modalità di determinazione dei riconoscimenti economici di natura variabile dovranno essere individuate avendo come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di efficienza, di efficacia, innovazione e/o altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività, nonché ai risultati legati all'andamento economico e/o agli elementi specifici che concorrano a migliorare la produttività;
- non sarà consentito definire o incrementare indennità o emolumenti o premi fissi;
- le erogazioni di secondo livello dovranno avere le caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalle normative di legge in materia vigenti;
- le erogazioni economiche di secondo livello data la natura di variabilità e non predeterminabilità non saranno utili, ai fini di alcun istituto legale e contrattuale, ivi compreso, il trattamento di fine rapporto.



Tenuto conto dell'andamento economico dell'impresa, tali risultati riguarderanno il raggiungimento degli obiettivi definiti nei programmi concordati, quali ad esempio gli aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori. Conseguentemente, le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

D) Durata e Procedure

- L'accordo economico aziendale ha durata triennale e la contrattazione avverrà nel rispetto dei cicli negoziali per evitare sovrapposizioni.

Il periodo di non sovrapposibilità decorre da sei mesi prima della scadenza del contratto nazionale sino a nove mesi dopo la presentazione delle richieste per il suo rinnovo.

Le proposte di rinnovo degli accordi aziendali, sottoscritte congiuntamente dalla R.S.A. e dalla struttura territoriale dell'Organizzazione stipulanti la presente Disciplina Contrattuale Nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione Territoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile al fine di consentire l'apertura della trattativa due mesi prima della scadenza dell'accordo.


L'azienda che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo pari complessivamente a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Al fine della acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, da perseguire in funzione delle strategie e del miglioramento della competitività dell'impresa, le parti, a livello aziendale, valuteranno preventivamente, in appositi incontri, la situazione produttiva e le esigenze di sviluppo dell'impresa, i requisiti essenziali di redditività e di efficienza, unitamente alle condizioni di lavoro ed alle prospettive occupazionali.

Durante la vigenza dell'accordo aziendale saranno effettuate verifiche in relazione allo stato di attuazione dei programmi, al raggiungimento degli obiettivi, nonché verifiche tecniche sui parametri di riferimento, in apposite riunioni che potranno essere effettuate anche nell'ambito degli incontri informativi. A livello aziendale potranno essere stabilite le modalità e gli strumenti per favorire la migliore acquisizione degli elementi di conoscenza comune e l'effettuazione delle verifiche.


Eventuali controversie che dovessero insorgere nell'applicazione delle procedure come sopra disciplinate saranno definite secondo quanto previsto dall'art.15 della presente Disciplina Contrattuale Nazionale. (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia).



E) Ambito di Applicazione e Materie


- La contrattazione di secondo livello potrà essere esigibile per le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di trenta dipendenti, e di conseguenza per tali imprese potranno essere raggiunte intese regolamentate dal presente articolo.

Le aziende che abbiano, anche in più unità decentrate nell'ambito di una stessa provincia, più di 30 dipendenti, in assenza di contrattazione aziendale, applicheranno le previsioni previste dal successivo art.9.






E.1) Materie oggetto della contrattazione

- 1) turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate;
 - 2) eventuali forme di flessibilità oraria;
 - 3) part time;
 - 4) diverse modalità di determinazione dei turni feriali
 - 5) contratti a termine;
 - 6) tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - 7) parità di opportunità nel lavoro uomo-donna secondo quanto previsto dall'art. 13;
 - 8) azioni positive per la flessibilità di cui all'art. 9 della Legge n. 53/2000, ed in particolare:
 - a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
 - 9) modalità di svolgimento dell'attività dei patronati;
 - 10) quanto delegato alla contrattazione dagli artt. 20 e 21 della Legge n. 300/1970 "Statuto dei Lavoratori";
 - 11) erogazioni economiche variabili strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali, aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività, innovazione anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della performance aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
 - 12) sottoscrizione di "contratti di prossimità", a livello territoriale e/o aziendale secondo quanto previsto dall'art. 8 legge n. 148/2011 e dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale;
 - 13) altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.
- 


In materia di classificazione del personale, possono essere oggetto di esame, ove già non siano previste nella presente Disciplina Contrattuale Nazionale, le eventuali qualifiche specifiche dell'azienda; per le figure di interesse aziendale, sempre che non siano previste nella classificazione di cui all'art.93, e che assumano significato e valenza generali, le Parti riporteranno all'apposita Commissione (Commissione Paritetica Nazionale di garanzia) di cui all'art.15, le valutazioni in merito, anche fornendo adeguate proposte.



Le Parti, nel confermare la validità degli accordi aziendali realizzati, ed in particolare le parti relative all'esercizio dei diritti di informazione nonché i sistemi di relazioni sindacali in atto, si danno altresì atto che problemi relativi all'organizzazione del lavoro, all'occupazione ed alle condizioni di lavoro, potranno essere affrontati e definiti, in occasione degli incontri per la contrattazione aziendale, in riferimento a programmi di innovazione, riorganizzazione e ristrutturazione.

Inoltre potranno essere concordati interventi di formazione e riqualificazione connessi ad iniziative o direttive dei pubblici poteri anche a livello nazionale e comunitario.

F) Commissione consultiva

- È costituita una Commissione consultiva nazionale paritetica, presso L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN, per effettuare l'analisi delle coerenze, rispetto a quanto stabilito in questo articolo, delle richieste presentate, dell'andamento della contrattazione e dei relativi
- 

risultati. La Commissione Consultiva, in tale ambito, potrà indirizzare, con le iniziative più opportune, la contrattazione aziendale secondo quanto stabilito nel presente articolo e redigerà periodicamente un rapporto di sintesi che sarà sottoposto alla valutazione delle parti stipulanti.

La pratica di informazione, consultazione e verifica a livello aziendale, di cui alla lettera D, e l'attività della Commissione Consultiva Nazionale sono finalizzate al coinvolgimento partecipativo ad ogni livello ed alla evoluzione del sistema di relazioni sindacali. Al fine di favorire il lavoro della Commissione gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti.

Art. 9 - Elemento di garanzia retributiva EGR

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base alla presente Disciplina Contrattuale Nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

L'elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:

- verrà erogato con la retribuzione di Gennaio 2020;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di sostegno all'occupazione in forza al 31.12.2019, che risultino iscritti nel libro unico da almeno sei mesi; l'azienda calolerà l'importo spettante, secondo quanto previsto **dall'art. 167**, in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta alle proprie dipendenze nel periodo 01.01.2017 al 31.12.2019;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità di cui **all'art.75**;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE, che venga corrisposto successivamente all'01.01.2017;
- si tratta di un istituto sperimentale legato alla durata della presente Disciplina Contrattuale Nazionale;

IMPORTO:

	Quadri, I e II livello	III e IV livello	V e VI livello
Aziende fino a 15 dipendenti	97 euro	82 euro	67euro
Aziende a partire da 16 dipendenti	107 euro	92 euro	77 euro

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo aziendale definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Norma transitoria

In via transitoria, le parti concordano che la contrattazione aziendale di secondo livello potrà trovare applicazione, decorsi 18 mesi dalla data di stipula della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, fatte salve diverse intese convenute a livello di singola impresa.

Art. 10 - Crisi, Sviluppo, Occupazione

Le Parti concordano che nelle situazioni e con gli obiettivi di seguito indicati, e comunque in tutti quelli specificati dall'art. 8 legge n. 148/2011:

- Il superamento di situazioni di crisi;
- Lo sviluppo economico e occupazionale;
- L'avvio di nuove attività, ampliamento, ristrutturazione e rilancio dell'attività;
- Le eventuali situazioni di emersione dal lavoro sommerso in presenza di idonei

provvedimenti legislativi.

Potranno essere ricercate idonee soluzioni attraverso intese con effetti derogatori o sospensivi degli istituti della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Tali intese saranno definite tramite il supporto dalle rispettive organizzazioni territoriali delle Parti datoriali e dei lavoratori firmatarie del presente C.C.N.L. o direttamente a livello aziendale.

Tali intese potranno riguardare specificamente anche aree del Sud Italia.



TITOLO III

ORGANISMI PARITETICI NAZIONALI

Art.11 - Organismi paritetici

Le Parti, per la realizzazione degli obiettivi previsti nella Premessa concordano sull'opportunità di istituire i seguenti organismi o commissioni paritetiche:

- 1) L'Organismo Partecipativo Nazionale;
- 2) La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità;
- 3) La Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act;
- 4) La Commissione Nazionale di Garanzia;

Tali commissioni ed organismi sono composti ciascuno da sei membri, dei quali tre designati dalla Parte datoriale e tre designati dalla UGL Terziario. Per ogni membro effettivo può essere nominato un supplente.

Art. 12 - Organismo Partecipativo Nazionale

Il sistema di relazioni a livello nazionale oltre a quanto previsto agli artt.1 e seguenti (informazioni nazionali-territoriali-aziendali), si realizza nell'ambito di un Organismo con specifiche finalità partecipative composto da pari rappresentanti degli imprenditori e dell'organizzazione sindacale dei lavoratori stipulante, le cui modalità costitutive saranno definite dalle parti entro 6 mesi dalla sottoscrizione della presente Disciplina Contrattuale.

L' Organismo Partecipativo Nazionale è sede di analisi, verifica, confronto sui temi di rilevante interesse delle parti ed in particolare:

- andamento e prospettive del mercato AUTOMOTIVE
- andamento, tendenze e prospettive di investimenti e di occupazione per territori ove esista una presenza significativa di aziende;
- tendenze dello sviluppo tecnologico;
- tipologie evolutive del mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione femminile e giovanile, all'apprendistato, al lavoro somministrato, al contratto a termine, al part-time;
- l'andamento del costo del lavoro, con particolare riferimento alla legislazione contributiva e assistenziale, e andamento dello stesso nei paesi della Unione Europea;
- salari di fatto disaggregati per sesso e per livelli con indicazione disaggregata delle quantità non originate dalla contrattazione di categoria, secondo modalità che saranno individuate dalle parti nell'ambito delle riunioni costitutive l'osservatorio;
- informazioni sui dati, ove disponibili, consuntivi sia qualitativi che quantitativi sull'occupazione, distinti per sesso, classi di età e qualifiche;
- l'andamento degli orari di fatto, disaggregato per donne, uomini, impiegati ed operai, con indicazioni delle ore di lavoro prestate oltre l'orario ordinario e della misura delle ore per le quali vi è stato l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni;
- la formazione professionale, con l'indicazione disaggregata, ove possibile, per uomini, donne, lavoratori extracomunitari;
- monitoraggio e analisi degli infortuni sul lavoro.

L'Organismo Partecipativo Nazionale opererà affinché la legislazione internazionale e i comportamenti delle pubbliche amministrazioni, preposte alla formazione professionale, siano coerenti con le esigenze del settore; potrà essere elaborato su queste materie un documento programmatico che dia indicazioni per lo sviluppo delle politiche formative del settore disaggregate per regioni e/o sotto-settori.

Nell'Organismo Partecipativo Nazionale FEDERMOBILITA' darà inoltre informazioni globali riguardanti le aziende associate su:

- stato e prospettive produttive e degli investimenti con riferimento agli effetti occupazionali ed ai programmi che comportino nuovi insediamenti ed ai criteri generali della loro localizzazione;
- eventuale insorgere di crisi di settore;
- processi di ristrutturazione e riconversione in atto;

Art. 13 - Commissione Nazionale per le Pari Opportunità

È costituita una Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, formata da due rappresentanti espressione delle Parti datoriali firmatarie e due di UGL con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui al D.Lgs. 11/4/2006 n. 198 e al programma di azione della Unione Europea e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro, nonché, le modalità per il loro superamento.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità ha il compito di:

- a) individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro femminile, favorire l'accesso a nuove professionalità anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- b) studiare interventi che facilitino il reinserimento e salvaguardino la professionalità delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- c) proporre iniziative dirette a prevenire ogni forma di molestia sessuale nei luoghi di lavoro, anche attraverso ricerche e studi sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno tenendo conto dei principi espressi dall'Unione Europea;
- d) raccogliere e segnalare alle commissioni territoriali di cui segue le attività, significative iniziative di azioni positive adottate nelle aziende **Automotive**;
- e) individuare iniziative informative per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- f) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile nei ruoli connessi alle nuove tecnologie.

La Commissione Nazionale per le Pari Opportunità, anche in coincidenza con gli altri Organismi Paritetici, si riunisce, di norma, semestralmente o su richiesta di una delle parti ed è presieduta a turno da un componente dei due gruppi e delibera all'unanimità. Essa potrà avvalersi, nello svolgimento dei propri compiti, di esperti/e nominati di comune accordo.

Annualmente fornisce all'Osservatorio Nazionale un rapporto sull'attività propria e su quella delle Commissioni Territoriali per le Pari Opportunità.

Tre mesi prima della scadenza della Disciplina Contrattuale Nazionale, la Commissione Nazionale per le Pari Opportunità concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati. In quella sede verranno presentate sia le proposte sulle quali le valutazioni della Commissione siano state unanimi, quanto le valutazioni delle singole parti.

Art.14 - Commissione Nazionale di Studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy in armonia con la normativa emanata dalle disposizioni del Jobs act

Le parti stipulanti convengano di costituire un Organismo Commissionale Paritetico, con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con

riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge n. 300 del 1970 e dalle disposizioni contenute nella specifica normativa prevista dal *Jobs Act* e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 15 - Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia

La Commissione Paritetica Nazionale di Garanzia, costituisce l'organo preposto ad assicurare il rispetto delle intese intercorse ed a proporre alle Organizzazioni stipulanti l'aggiornamento della Disciplina Contrattuale Nazionale su quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo.

A tal fine:

a) esamina - ad esclusione della materia delle sanzioni disciplinari - tutte le controversie di interpretazione e di applicazione di interi istituti o di singole clausole contrattuali, ivi comprese quelle relative al rispetto delle modalità, delle procedure e dei temi previsti dalla presente Prima Parte del contratto;

b) in apposita sottocommissione:

1) individua figure professionali non previste nell'attuale classificazione, in relazione a processi di innovazione tecnologica/organizzativa di particolare rilevanza.

La Commissione si riunirà su richiesta di una delle parti a fronte di un'esigenza emersa anche in sede di confronto territoriale.

La Commissione procederà all'esame del contenuto delle figure professionali e del relativo inquadramento, sulla base dei criteri contrattuali e ricorrendo a elementi di valutazione congiuntamente ritenuti idonei.

Le conclusioni della Commissione dovranno essere sottoposte alle parti stipulanti e, se accolte, integreranno la presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

2) sviluppa l'esame della classificazione, al fine di ricercare coerenza tra le attuali declaratorie e le relative esemplificazioni, formulando alle Organizzazioni stipulanti eventuali proposte di aggiornamento.

Annualmente, di norma nel secondo semestre, la Commissione riporterà alle parti stipulanti, in uno specifico incontro, i risultati degli studi compiuti.

Tre mesi prima della scadenza contrattuale, la Commissione presenterà alle parti un rapporto conclusivo.

3) esamina, in occasione dei rinnovi contrattuali, le eventuali proposte avanzate dalle parti contraenti ed elabora nuove proposte in materia di classificazione, sottoponendole successivamente alle parti stipulanti per il loro inserimento nel testo contrattuale.

Le Parti si impegnano ad elaborare apposito regolamento di funzionamento della commissione entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente Disciplina Contrattuale.

TITOLO IV

BILATERALITA'

Art. 16 - Bilateralità

La Bilateralità costituisce un patrimonio importante del sistema di relazioni sindacali delle Parti firmatarie.

In particolare tale sistema relazionale trova una maggiore necessità applicativa nel comparto dell'AUTOMOTIVE e punto di riferimento altrettanto importante per orientare positivamente l'evoluzione delle politiche di settore con specifico riguardo alle finalità occupazionali e dei relativi servizi.

Le parti stipulanti, ribadita la volontà di promuovere l'istituzione e/o lo sviluppo degli enti bilaterali e regolarne l'attività secondo criteri ispirati alla ricerca del consenso e del coinvolgimento di tutti i soggetti interessati, ribadiscono che l'attività degli enti bilaterali non può essere sostitutiva di quella propria e istituzionale delle parti sociali

Le Parti, altresì, condividono che i principi che devono caratterizzare la bilateralità e il welfare contrattuale attengano alla trasparenza nella gestione, efficienza nel funzionamento, garanzia della sostenibilità futura di enti e fondi nazionali e territoriali.

Per le stesse ragioni le Parti perseguono l'obiettivo della massima efficienza del welfare contrattuale e della bilateralità secondo criteri di buona gestione, coerenti con le risorse gestite e governati attraverso adeguate professionalità; intendono inoltre perseguire una politica di trasparenza nella gestione degli enti/fondi di origine contrattuale in linea con le aspettative delle imprese e dei lavoratori.

Nell'ambito di tali rapporti hanno sviluppato modelli di bilateralità che hanno dato luogo alla costituzione organismi paritetici quali Fonditalia, Ebigen, anche, in funzione di Organismo Paritetico per la Formazione e la tutela della Salute e la Sicurezza nei luoghi di lavoro ed il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa

Le Parti stesse convengono altresì sull'opportunità e la necessità, nel quadro delle relazioni e nel rispetto delle differenti realtà rappresentate, di accrescere ed estendere alla presente Disciplina Contrattuale Nazionale i citati modelli bilaterali al fine di promuovere la formazione professionale continua, per perseguire gli obiettivi di una maggiore competitività delle imprese, della valorizzazione delle risorse umane e della crescita delle capacità professionali dei lavoratori e di promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ponendo in essere azioni di formazione ed informazione finalizzate alla riduzione del fenomeno degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali nel Settore dell'AUTOMOTIVE.


Art. 17 - EBIGEN – Ente Bilaterale Nazionale

L'Ente Bilaterale Nazionale **EBIGEN** costituisce lo Strumento al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi rivolto a tutti gli addetti del Settore (Aziende e Lavoratori).

L'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN per il Settore AUTOMOTIVE promuove, concretizza, valorizza e svolge le seguenti attività:

- a) divulga, con le modalità opportune, le relazioni sul quadro normativo e socio-economica del Settore AUTOMOTIVE e sulle relative prospettive di sviluppo, anche coordinando indagini, rilevazioni, stime e protezioni, al fine di fornire alle parti stipulanti il supporto necessario alla realizzazione degli incontri di cui **all'art.1** (Diritto d'informazione);
- b) realizza studi e ricerche, circa la consistenza e la tipologia della forza lavoro occupata, l'analisi dei fabbisogni occupazionali e, ove richiesto dal Fondo Interprofessionale

- Fonditalia, l'analisi dei fabbisogni formativi e professionali, anche predisponendo l'assistenza tecnica per la formazione continua;
- c) favorisce lo sviluppo e la diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e assistenza sanitaria, secondo le intese realizzate tra le parti sociali e secondo gli indirizzi/obiettivi predisposti dagli strumenti bilaterali allo scopo costituiti dalle parti firmatarie della presente Disciplina Contrattuale Nazionale;
 - d) compie studi e ricerche, anche i fini statistici, sulla vigente legislazione sul lavoro e sulla contrattazione del settore, confrontandole con la situazione di altri settori a livello nazionale e con le altre situazioni ed esperienze vigenti nei paesi dell'Unione Europea;
 - e) riceve da parte delle aziende le proposte relative agli indicatori ed agli obiettivi relativi all'andamento aziendale utili per l'erogazione della M.A.R. (Mensilità Aggiuntiva di Risultato);
 - f) rilascia alle imprese il parere di congruità per le proposte degli indicatori e degli obiettivi relativi all'andamento aziendale utili per l'erogazione della M.A.R. (Mensilità Aggiuntiva di Risultato);
 - g) esercita le attività di certificazione ai sensi dell'art. 76 del d.lgs. n. 276 del 2003;
 - h) riceve comunicazione in materia di flessibilità dell'orario (art.112), nonché relativamente alle procedure per la realizzazione dei sistemi di flessibilità plurisettimanali (art.113);
 - i) assume funzioni operative in qualità di Organismo Paritetico in riferimento a quanto regolamentato in materia dal Decreto Legislativo n. 81 del 2008 e coordina le attività delle Strutture Territoriale Autorizzate di diretta ed esclusiva emanazione ovvero degli Organismi Paritetici Territoriali in materia della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
 - j) svolge le funzioni di supporto in materia di conciliazione ed arbitrato previste dagli artt.32 e 34;
 - k) svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, legge n. 196/97 e del Decreto ministeriale 25/3/1998, n. 142;
 - l) promuove ed attiva le iniziative necessarie al fine di favorire l'incontro tra la domanda e offerta di lavoro;
 - m) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché assume funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
 - n) favorisce, anche attraverso azioni formative, le pari opportunità per le donne, in vista della piena attuazione della legge 125/91, nonché il loro reinserimento nel mercato del lavoro dopo l'interruzione dovuta alla maternità;
 - o) incentiva e promuove studi e ricerche sul Settore AUTOMOTIVE, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
 - p) promuove, progetta e/o gestisce anche attraverso convenzioni, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, tirocini formativi e di orientamento, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
 - q) attiva, direttamente o in convenzione, le procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e gestisce, direttamente o in convenzione, la realizzazione;
 - r) riceve dalle aziende e analizzate i dati previsti all'art. 9 della legge n. 125/91;
 - s) costituisce una banca dati relativa alle professionalità affinché venga effettuata una ricognizione in merito ai mutamenti che si sono realizzati nei profili professionali, anche in relazione alle evoluzioni intervenute nel settore AUTOMOTIVE;

- 
- t) segue lo sviluppo della somministrazione a tempo determinato nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e delle intese tra le parti sociali;
- u) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o aziendale curandone l'analisi e la registrazione secondo quanto stabilito dalla legge 936/86 di riforma del CNEL;
- v) promuove studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nonché svolge funzioni operative in materia, previe specifiche intese tra le parti sociali;
- w) valorizza in tutti gli ambiti significativi le specificità delle relazioni sindacali del terziario e delle relative esperienze bilaterali;
- x) realizza le iniziative che rispondano all'esigenza di una costante ottimizzazione delle risorse interne all'Ente Bilaterale Nazionale di settore e per tale finalità, fatto salvo quanto in tema di bilateralità è già costituito ed operativo, può promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con quello Nazionale e con quanto derivante dagli accordi, a tale livello realizzati;
- y) attua gli altri compiti che le parti, a livello di contrattazione collettiva nazionale, decideranno congiuntamente di attribuire all'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.
- z) gestisce il fondo di solidarietà bilaterale integrativo, in quanto costituito dalle parti firmatarie, per il supporto relativo alle crisi aziendali (ammortizzatori sociali)

Art. 18 - Finanziamento Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN

Con decorrenza dal 01/02/2017, il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN è stabilito nella misura dello 0,10%, a carico dell'azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo). Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2018: Aziende 0,15% Lavoratori 0,07%;
- 2019: Aziende 0,20% Lavoratori 0,10%.

Le parti si danno atto che, nella commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,10% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo **0,30 %** della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto, di cui **all'art.171**

Art. 19 - Fondo di Assistenza Sanitaria

Le parti, concordando di prevedere, a far data dal 2017, una forma di assistenza sanitaria integrativa in favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, pertanto, a decorrere dalla suddetta data, saranno iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

La contribuzione al Fondo, che ne cura la riscossione come da proprio regolamento, è stabilita, per ciascun iscritto, in **XXX euro mensili** a carico del datore di lavoro, e **XX euro** a carico del lavoratore con decorrenza dal.....

I contributi devono essere versati al Fondo di Assistenza Sanitaria con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

Con decorrenza dal mese successivo alla data indicata al primo comma del presente articolo, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro **XXX lordi**, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto, di cui **all'art.171**

È inoltre dovuta al Fondo una quota una tantum, a carico delle aziende che per la prima volta iscrivano i propri lavoratori al Fondo, pari a **XXX euro** per ciascun lavoratore.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno specificatamente atto che nella determinazione della parte normativa/economica della presente Disciplina Contrattuale si è tenuto conto dell'incidenza delle quote e dei contributi previsti **dall'articolo 19** per il finanziamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa. Il trattamento economico complessivo, risulta, pertanto, comprensivo di tali quote e contributi, che sono da considerarsi parte integrante del trattamento economico. Il contributo pari a **XXXX euro** e la quota una tantum di **XXX euro** sono sostitutivi di un equivalente aumento contrattuale ed assumono, pertanto, valenza normativa per tutti coloro che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Norma Transitoria

Le Parti nell'attesa della costituzione del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa, fermo restando l'obbligo contrattuale, verificheranno congiuntamente le eventuali modalità di erogazione delle prestazioni entro il 30 Aprile 2017.

Art. 19 bis - Previdenza Complementare

Le parti concordano di realizzare un ampio e dettagliato progetto per l'attivazione di un sistema di Previdenza Complementare Integrativa, a favore dei dipendenti delle aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale. A tal uopo s'incontreranno entro il.... per dare attuazione a tale Istituto.

Art. 20 - Formazione Continua Fonditalia

Le Parti individuano in **Fonditalia** (Fondo Paritetico Interprofessionale per la Formazione Continua) il Fondo cui le imprese faranno riferimento per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

TITOLO V

DIRITTI SINDACALI E D'ASSOCIAZIONE

Art. 21 - Statuto dei Lavoratori

Le Parti, per quanto concerne la partecipazione dei Lavoratori all'attività sindacale, fanno espresso rinvio alla Legge 300/70.

Il monte ore dei permessi relativo all'esercizio dell'attività sindacale dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre d'ogni anno ovvero entro i successivi 12 mesi a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Art. 22 - R.S.A. (Rappresentanza Sindacale Aziendale)

Nell'Azienda può essere costituita ad iniziativa dei Lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito delle Organizzazioni Sindacali firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale la "Rappresentanza Sindacale Aziendale - RSA", per la quale trova applicazione la disciplina prevista dalla L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 23 - Diritto d'affissione

La Rappresentanza Sindacale Aziendale e la O.S. firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale ha diritto di affiggere, su appositi spazi, che il Datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i Lavoratori all'interno dell'unità produttiva, comunicazioni, pubblicazioni e testi inerenti a materie d'interesse sindacale.

Art. 24 - Assemblea - I Lavoratori, in Aziende con oltre 15 Dipendenti, hanno il diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 12 ore annue retribuite.

La data e l'orario di svolgimento dell'assemblea devono essere normalmente comunicati con preavviso di almeno 48 ore e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno da parte dell'O.S. firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Tale monte ore dovrà essere utilizzato entro il 31 dicembre di ogni anno a pena di decadenza e non potrà essere sostituito da indennità.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori in forza nell'unità o gruppi di essi.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni delle Organizzazioni Sindacali stipulanti della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti e il servizio di vendita al pubblico

Art. 25 - Referendum

Il Datore di lavoro deve consentire lo svolgimento tra i Lavoratori, fuori dall'orario di lavoro, di referendum indetto dalla Rappresentanza Sindacale Aziendale e dalla O.S. firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale su materie inerenti l'attività sindacale, con diritto di partecipazione di tutti i Lavoratori appartenenti all'unità aziendale e/o alla categoria particolarmente interessata.

Art. 26 - Rappresentanza dei Lavoratori

L'Organizzazione sindacale firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale esercita il potere contrattuale secondo le proprie competenze e prerogative, ferma restando la verifica del consenso da parte dei soggetti di volta in volta interessati all'ambito contrattuale oggetto di confronto con le controparti.

La RSA svolge unitamente alla O.S. firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale le attività negoziali per le materie proprie del livello aziendale secondo le modalità definite nel presente contratto, nonché in attuazione degli indirizzi dell'UGL TERZIARIO

Art. 27 - Trattenuta sindacale

L'azienda provvederà altresì alla trattenuta del contributo associativo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante consegna di una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore. La lettera di delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione Sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta al sindacato di spettanza.

L'impegno assunto dal lavoratore con lettera di delega riguarda anche ogni eventuale variazione del contributo associativo sindacale, debitamente segnalata dall'Organizzazione Sindacale all'azienda, con lettera raccomandata, salvo dichiarazione espressa in senso contrario.

L'iscrizione sindacale avrà validità annuale (1° gennaio- 31 Dicembre)

Art. 28 - Inscindibilità delle norme che regolamentano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale

Le Parti riconoscono che la funzione ora attribuita alla contrattazione collettiva non è d'esclusiva natura retributiva, ma si configura come un complesso ed ordinato apparato negoziale che comporta la condivisione d'obiettivi, strategie e comportamenti, mirati specialmente alla salvaguardia dei livelli occupazionali.

Pertanto, in coerenza con lo spirito di cui alla Premessa, concordano di assegnare alla presente Disciplina Contrattuale Nazionale anche il ruolo di strumento finalizzato ad estendere ad ogni livello la rappresentanza delle Parti firmatarie, in modo da permettere l'adattamento della presente Disciplina Contrattuale Nazionale alle situazioni concretamente presenti nelle singole realtà aziendali.

Con tale valenza saranno considerati il testo contrattuale e gli allegati contenuti.

TITOLO VI

TUTELA DELLA SALUTE E DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Art. 29 - Condizioni ambientali

Al fine di migliorare le condizioni ambientali di lavoro, nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, la Rappresentanza Sindacale Aziendale, può promuovere, ai sensi dell'art. 9, legge 20/5/1970, n.300, la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Art. 30 - Mobbing

Le Parti riconoscono la fondamentale importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali.

In attesa di un provvedimento legislativo che ne individui la definizione legale, le Parti intendono per mobbing quegli atti e comportamenti discriminatori e vessatori reiterati posti in essere nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori da parte di soggetti posti in posizione sovra ordinata ovvero da altri colleghi, e che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.

Le parti riconoscono pertanto la necessità di avviare adeguate iniziative al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni, che assumono rilevanza sociale, nonché di prevenire il verificarsi di possibili conseguenze pericolose per la salute fisica e mentale del lavoratore o della lavoratrice interessati e, più in generale, migliorare la qualità, il clima e la sicurezza dell'ambiente di lavoro.

A tal fine, affidano alla Commissione Paritetica Permanente per le Pari Opportunità i seguenti compiti:

- 1) raccolta dei dati relativi all'aspetto qualitativo e quantitativo del fenomeno del mobbing;
- 2) individuazione delle possibili cause della problematica, con particolare riferimento alla verifica dell'esistenza di condizioni di lavoro o fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale;
- 3) formulazione di proposte di azioni positive in ordine alla prevenzione e alla repressione delle situazioni di criticità, anche al fine di realizzare misure di tutela del/della dipendente interessato;
- 4) formulazione di un codice quadro di condotta.

Art. 31 - Molestie sessuali

Le parti concordano inoltre sull'esigenza primaria di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto ed alla reciproca correttezza e ritengono pertanto inaccettabile qualsiasi comportamento a sfondo sessuale e qualsiasi altro comportamento basato sul sesso e lesivo della dignità personale.

Al fine di monitorare il fenomeno e fermo restando il diritto alla privacy, gli organismi paritetici aziendali, ove concordati e costituiti, e territoriali, invieranno i dati quantitativi e qualitativi delle procedure informali e/o denunce formali e le soluzioni individuate alla commissione paritetica pari opportunità nazionale.

Le parti si danno atto che con la presente disciplina, sono recepiti i principi a cui si ispira il "Codice di condotta relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali" allegato alla Raccomandazione della Commissione Europea del 27/11/1991, come modificato dal Trattato di Amsterdam del 2/10/1997 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro.

Il codice si prefigge l'obiettivo della prevenzione delle molestie a sfondo sessuale sul luogo di lavoro e, nel caso in cui esse si verificano, si pone a garanzia di un ricorso immediato e semplice a procedure adeguate ad affrontare il problema ed a prevenirne il ripetersi.

Definizione

Per molestie sessuali si intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ovvero altri comportamenti ed espressioni basati sul sesso, che offendano la dignità degli uomini e delle donne nel luogo di lavoro.

Assumono rilevanza particolarmente grave le molestie sessuali che esplicitamente o implicitamente siano accompagnate da minacce o ricatti da parte del datore di lavoro o dei superiori gerarchici in relazione alla costituzione, allo svolgimento, ai percorsi di carriera ed alla estinzione del rapporto di lavoro.

Prevenzione

Le parti considerano inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale e riconoscono il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale. Le aziende adotteranno, d'intesa con le RSA laddove costituite, le iniziative utili a prevenire le problematiche di cui sopra.

Le parti concordano che le iniziative e gli interventi di cui sopra saranno portate a conoscenza di tutti i lavoratori/lavoratrici, anche, ad esempio, mediante affissione in ogni singola unità produttiva ed in luogo accessibile a tutti.

TITOLO VII

COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 32 - Procedure

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal D.Lgs. 31/3/1998 n. 80, dal D.Lgs. 29/10/98 n. 387 e dalla Legge n. 183 del 4/11/2010, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti e accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, è previsto il tentativo di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione costituita nell'ambito di EBIGEN di norma individuata presso le sedi territoriali delle Parti datoriali firmatarie .

La Commissione di Conciliazione Territoriale è composta:

- a) per i datori di lavoro, da un rappresentante della Parte Datoriale firmataria e competente per territorio;
- b) per i lavoratori, da un rappresentante locale di UGL TERZIARIO cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione Sindacale ovvero l'Associazione Imprenditoriale alla quale sia iscritta e/o abbia conferito mandato.

L'Associazione Imprenditoriale ovvero l'Organizzazione Sindacale dei Lavoratori che rappresenta la parte interessata deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione per mezzo di lettera raccomandata AR, trasmissione a mezzo fax, PEC (posta elettronica certificata) o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento. Ricevuta la comunicazione, la Commissione Paritetica Territoriale provvederà entro 20 giorni alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà

esperito il tentativo di conciliazione. Ai sensi della Legge n. 183/2010 il tentativo di conciliazione deve essere espletato da parte della Commissione Paritetica entro il termine di giorni 60 che decorrono dalla data di ricevimento o di presentazione della richiesta da parte dell'Associazione Imprenditoriale o della Organizzazione Sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c.

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

1. il richiamo al contratto o accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata;
2. la presenza dei rappresentanti sindacali le cui firme risultino essere depositate presso la Direzione Territoriale del Lavoro;
3. la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate.

In caso di mancata comparizione di una delle parti la Commissione di Conciliazione provvederà a redigere apposito verbale.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia tra loro insorta, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. come modificati dalla legge n. 533/73 e dal D.Lgs. 80/98, dal D.Lgs. n. 387/98 e dalla Legge 183 del 2010 in sede di Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione.

Le decisioni assunte dalla Commissione Paritetica Territoriale di Conciliazione non costituiscono interpretazione autentica della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, che pertanto resta demandata alla Commissione Paritetica Nazionale di cui all'art.15. In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Qualora il tentativo di conciliazione abbia esito negativo, le parti, entro i 30 giorni successivi, potranno adire il collegio arbitrale di cui al successivo art.34.

Art. 33 - Commissione di Certificazione

Le parti convengono che all'interno degli enti territoriali bilaterali siano costituite le Commissioni di Certificazione abilitate, ai sensi dell'art. 76 del D.Lgs. 276 del 2003, a svolgere l'attività di certificazione di:

- contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro, ivi comprese le clausole compromissorie;
- rinunzie e transazioni di cui all'art. 2113 cod. civ. a conferma della volontà abdicativa o transattiva delle parti.

In caso di mancata costituzione della Commissione di Certificazione Territoriale opererà, in via sussidiaria, la Commissione di Certificazione Nazionale presso l'EBIGEN. La composizione, le procedure e i criteri di funzionamento delle Commissioni di Certificazione sono disciplinate nello schema tipo di regolamento allegato alla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 34 - Collegio Arbitrale

Ai sensi dell'art. 412 ter c.p.c., le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite, affidando al collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito presso EBIGEN, un Collegio di Arbitrato che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio di Arbitrato competente è quello del luogo in cui si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è adetto il lavoratore.

L'istanza della parte, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato, alla Segreteria del Collegio di Arbitrato presso EBIGEN e contemporaneamente all'altra parte.

L'istanza sottoscritta dalla parte promotrice sarà inoltrata, a mezzo raccomandata A/R o raccomandata a mano. L'altra parte è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio Arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla organizzazione imprenditoriale, un altro designato dalla Organizzazione Sindacale UGL Terziario a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia.

I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale competente per territorio.

Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica un anno ed è rinnovabile.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi;
- b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste;
- c) eventuali ulteriori elementi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti dalle Parti. La Segreteria del Collegio è istituita presso l'Ente Bilaterale.

Le parti si danno atto che il Collegio Arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 4/11/2010 n. 183, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso. In via transitoria e comunque non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, il Collegio Arbitrale, attivato in virtù di clausole compromissorie pattuite ai sensi art.35, opererà secondo le modalità di cui all'art. 412 quater c.p.c.. Conseguentemente in tale periodo, al fine di dare piena attuazione alle disposizioni contenute nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, le Parti concordano di avviare specifici approfondimenti per assicurarne la piena operatività.

Art. 35 - Clausola Compromissoria

Ai sensi dell'art. 31 comma 10, della Legge n. 183/2010, le parti concordano la possibilità di pattuire nell'ambito dei contratti individuali di lavoro clausole compromissorie per la devoluzione in via preventiva al collegio arbitrale, di cui l'art.34, delle possibili controversie derivanti dal rapporto di lavoro, con esclusione dei licenziamenti, degli infortuni e delle malattie professionali, del mobbing e delle molestie sessuali.

La clausola di cui al primo comma non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi, nonché dalle lavoratrici dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

La clausola compromissoria sarà valida solo se preventivamente certificata dall'apposita Commissione di certificazione di cui all'art.33 con il compito di accertare, all'atto della sottoscrizione, l'effettiva volontà delle parti a devolvere ad arbitri eventuali controversie derivanti dal rapporto di lavoro.

Art. 36 - Tentativo di composizione per i licenziamenti individuali

Nel caso di controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/1966, n. 604, ed alla legge 20/5/1970, n. 300, come modificate dalla Legge 11/5/1990, n. 108, non derivanti da provvedimento disciplinare, possono ugualmente essere esperiti i tentativi di composizione di cui ai precedenti articoli.

Art. 37 - Contributi di assistenza contrattuale

Le Parti considerano il presente corpo contrattuale uno strumento di tutela per tutti i datori di lavoro, che adottano esplicitamente o recepiscono implicitamente la presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro – Settore Automotive *Parte Speciale* mediante la sua applicazione, e per i rispettivi lavoratori, non solo ai fini dell'adeguatezza del complessivo trattamento economico-normativo, ma anche ai fini della realizzazione della funzione contrattuale, anche delegata dalla legislazione vigente, nonché del beneficio delle agevolazioni contrattuali e legislative.

Pertanto, per la definizione della presente Disciplina Contrattuale ed il suo aggiornamento e per la pratica realizzazione di quanto previsto nello stesso dalle parti contraenti, nonché e per assicurare le funzioni di tutela e di assistenza delle proprie strutture sindacali, anche territoriali, al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro le Parti Datoriali firmatarie e UGL Terziario, procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973, n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti, nella misura dello 0,60% a carico dei datori di lavoro e dello 0,05% a carico dei dipendenti da calcolarsi sugli elementi della retribuzione di fatto mensile di cui all'art. 171 della presente disciplina contrattuale.

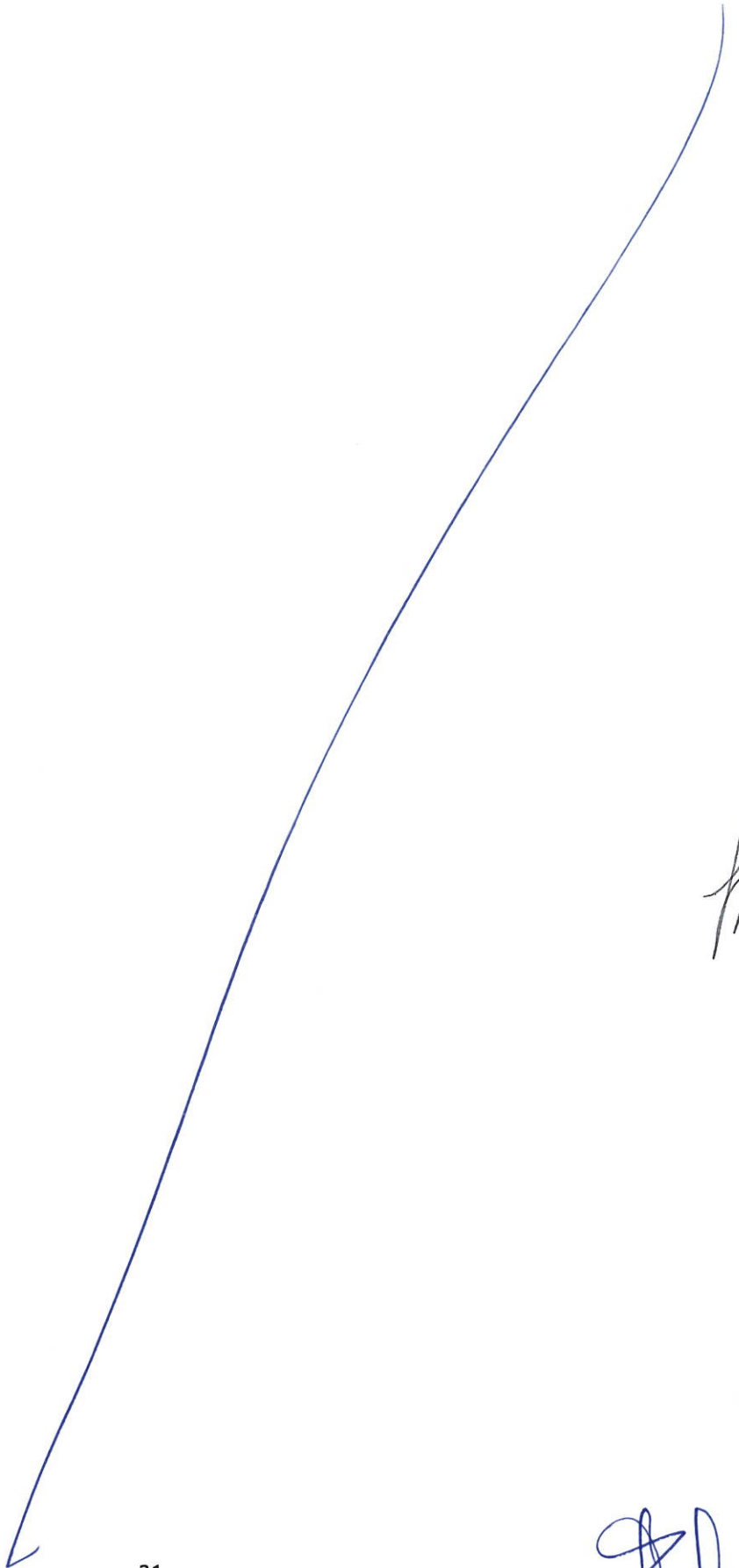
Le parti concordano che quanto previsto dal presente articolo costituisce parte integrante delle disposizioni volte a disciplinare il trattamento economico-normativa della presente Disciplina Contrattuale, in quanto finalizzate alla revisione e manutenzione di tutti gli istituti che si applicano ai singoli rapporti di lavoro.

Anche al fine di assicurare parità di condizioni tra le imprese, viene ribadito che sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tutti i datori di lavoro, che applicano ai sensi del primo comma del presente articolo la presente Disciplina Contrattuale ed i rispettivi dipendenti.

Le misure contributive annuali e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto. Le norme di cui ai precedenti capoversi fanno parte integrante del presente contratto.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Handwritten signature or mark at the top right corner.



Handwritten signature or mark in the middle right area.

Handwritten signature or mark in the lower right area.

Handwritten signature or mark at the bottom right corner.

TITOLO VIII

MERCATO DEL LAVORO

PREMESSA

Le parti, con la sottoscrizione della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, hanno inteso promuovere e potenziare le occasioni di impiego conseguibili mediante il possibile ricorso a una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le esigenze rispettive delle imprese e dei lavoratori.

Obiettivo condiviso è quello di valorizzare le potenzialità produttive ed occupazionali del mercato del lavoro, con riferimento anche al personale femminile, mediante interventi che facilitino l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e consentano, in un quadro di regole preventivamente concordate, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

Convengono, inoltre, sulla necessità di poter disporre di altri strumenti che permettano di facilitare in particolare l'inserimento nel lavoro di fasce deboli di lavoratori.

CAPO I

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Art. 38 - Contratti a tempo determinato

E' consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da atto scritto. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro puramente occasionale non sia superiore a dodici giorni.

Art. 39 - Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'art. 23 d.lgs. n. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna unità produttiva:

BASE DI COMPUTO	CONTRATTI a tempo determinato
0 - 4	4
5 - 9	5
10 - 20	6
Oltre 20	25%

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti la presente Disciplina Contrattuale Nazionale, possono modificare le misure indicate al comma 1, nonché individuare

percorsi di stabilizzazione dei suddetti lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

Art. 40 - Ulteriori contratti a tempo determinato con causale

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che il datore di lavoro può assumere lavoratori con contratto a tempo determinato, anche oltre il previsto limite del 25% e fino alla misura del 35%, alle condizioni che seguono.

Il contratto deve prevedere le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo per la assunzione del lavoratore a tempo determinato.

Il contratto deve essere sottoposto a preventiva procedura di certificazione entro dieci giorni presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Nazionale Bilaterale Ebigen. In caso di mancata sottoposizione del contratto alla procedura di certificazione, il lavoratore ha diritto alla assunzione a tempo indeterminato.

Art. 41 - Nuove attività

Ai sensi dell'art 23, co. 2, lettera "a" d.lgs. n. 81/2015 sono esenti dai limiti quantitativi di cui al precedente art.39, i contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività; tali contratti saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i dodici mesi, tale limite può essere elevato fino a 24 mesi con accordo a livello aziendale e/o territoriale sottoscritto dalla O.S. firmataria della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 42 - Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda per un periodo superiore a sei mesi, hanno diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine ovvero per mansioni professionalmente compatibili rientranti nel medesimo livello.

Nei limiti delle esigenze di organico, l'Impresa darà applicazione al diritto di precedenza di cui sopra, secondo il criterio del fabbisogno professionale e dalla anzianità maturata dal lavoratore nello svolgimento presso la stessa azienda della professionalità richiesta.

Il diritto di cui al comma 1) si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.


La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla comunicazione di cui al comma che precede, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata fino a 6 mesi, ovvero in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di applicazione del diritto di precedenza, oltre a quelli per legge ed ai sensi del presente contratto che, nel rispetto della gerarchia delle fonti, hanno priorità nella applicazione del diritto di precedenza.

Ai sensi e per gli effetti del comma 2, art. 24, d.lgs. n. 81/2015:

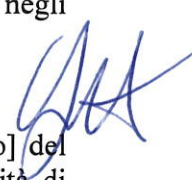
- a) per le lavoratrici il congedo di maternità di cui al capo III del testo unico di cui al D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, e successive modificazioni, intervenuto nell'esecuzione di un contratto a

- 
- termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1, dell'art. 24, d.lgs. n. 81/2015;
- b) alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate, ovvero professionalmente compatibili, in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Ove il diritto di precedenza sia potenzialmente applicabile per effetto di legge, della Disciplina Contrattuale Nazionale o di eventuale contrattazione integrativa, deve esserne effettuata espressa menzione all'interno della lettera di assunzione.

Art. 43 - Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'art. 21, co. 2, d.lgs. n. 81/2015 non trova applicazione:


1. nell'ipotesi in cui il secondo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo;
 2. ai contratti stipulati con percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito (NASPI, CIGO, CIGS, mobilità, etc.), con disoccupati con più di 45 anni e con persone iscritte negli elenchi di cui alla legge n. 68 del 1999.
- 

Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che le previsioni di cui al numero 2[percettori di sostegno al reddito] del presente articolo sono volte ad offrire ai soggetti svantaggiati ivi citati maggiori opportunità di inserimento nel mercato del lavoro.

Art. 44 - Informazioni

Nel caso di posti vacanti che si rendessero disponibili, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione in favore dei lavoratori a tempo determinato, anche sotto forma di annuncio pubblico in un luogo adeguato dell'impresa.



CAPO II

APPRENDISTATO

Disciplina generale

Art. 45 - Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito in forma sintetica.


La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di



formazione. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

Art. 46 - Proporzione numerica

Considerato quanto disposto dagli artt. 41 e ss. d.lgs. n. 81/2015, le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare alle proprie dipendenze non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Art. 47 - Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero, con contratto di apprendistato professionalizzante, a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Per i lavoratori apprendisti di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme contrattuali della Disciplina Nazionale Contrattuale Settore AUTOMOTIVE, in quanto compatibili.

Art. 48 - Piano formativo

Il datore di lavoro deve specificare il piano formativo individuale nel rispetto della normativa di legge in materia anche tenuto conto, laddove presenti, dei contenuti formativi enucleati, per ciascun profilo professionale, da parte della apposita Commissione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Ferma restando la costituzione del rapporto di apprendistato con le modalità disciplinate nel precedente articolo, è facoltà delle parti sottoporre il contratto di apprendistato ed allegato piano formativo dell'apprendista all'apposita Commissione di Certificazione presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN al fine acquisire la validazione del percorso formativo adottato.

Art. 49 - Procedure di applicabilità

A fini di monitoraggio sull'utilizzo delle varie tipologie di contratto di apprendistato, verrà inviata comunicazione dell'attivazione dei contratti di apprendistato all'Osservatorio costituito tra le Parti stipulanti ai sensi dell'art. 13 della Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 50 - Periodo di prova


Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso

A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
-------------------------	-------------------------------



Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo

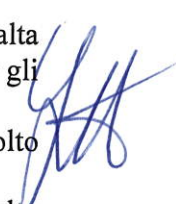
Art. 51 - Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art.108 e seguenti della disciplina della Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE, ferme restando le ore di formazione e le durate previste.

Art. 52 - Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

Salvo quanto previsto dagli artt.63 [apprendistato qualifica e diploma] e 64 [apprendistato alta formazione], I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- 


Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della Disciplina Contrattuale Nazionale nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

E' vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 53 - Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:


- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a cinque eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
 - b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art.152 [comporto] della Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 54 - Referente per l'apprendistato

L'attuazione del programma formativo, nel rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o



preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 55 - Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 56 - Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, nel rispetto delle previsioni di legge;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi **artt. 60 e 61** [formazione].

Art. 57 - Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire coi massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

PARTE SPECIALE

Apprendistato professionalizzante

Art. 58 - Percentuale di conferma

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei trentasei mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo

di apprendistato presso le medesime. A tale fine, non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova. La limitazione di cui al presente comma non si applica quando nel triennio precedente siano venute a scadere fino a cinque contratti di apprendistato.

Art. 59 - Durata dell'apprendistato

Il rapporto di apprendistato, la cui durata minima prevista è di sei mesi, si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Livello	Durata
II	36 mesi
III	36 mesi
IV	36 mesi
V	36 mesi
VI	24 mesi

Art. 60 - Attività formativa: durata e contenuti

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dalla Disciplina Contrattuale Nazionale che l'apprendista dovrà raggiungere, (vedi All.to 1) entro i limiti di durata massima che può avere il contratto di apprendistato fissati dall'art.59 [durata dell'apprendistato].

In tal senso, i requisiti della formazione professionalizzante in termini quantitativi sono quelli indicati nella tabella seguente.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

PROFILI PROFESSIONALI	Ore complessive di formazione professionalizzante	DURATA
approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	240	36 mesi

particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	210	36 mesi
specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico pratiche(inquadramento finale al 4° livello)	180	36 mesi
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche(inquadramento finale al 5° livello)	160	36 mesi
Semplici conoscenze pratiche(inquadramento finale al 6° livello)	120	24 mesi

Art. 61 - Modalità di erogazione della formazione

Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti **articoli 56 e 60** [obblighi del datore di lavoro e attività formativa durata e contenuti] in relazione all'orario di svolgimento dell'attività formativa ed in materia di registrazione della formazione erogata, la formazione a carattere professionalizzante può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning ed in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, l'azienda dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti, come indicato nel piano formativo.

Art. 62 - Riconoscimento della qualifica professionale e registrazione nel libretto formativo

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro attesterà l'avvenuta formazione e darà comunicazione per iscritto all'apprendista 30 giorni prima della scadenza del periodo formativo dell'eventuale acquisizione della qualifica professionale.

Il datore di lavoro è tenuto, altresì, a comunicare al competente Centro per l'impiego i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro ovvero sia stato trasformato, entro il termine di 5 giorni dalla cessazione o dalla trasformazione stessa.

In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta attestazione della formazione svolta, varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

ALTRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Art. 63 - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Art. 64 - Apprendistato di alta formazione e ricerca

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Dichiarazione delle parti

Le parti, in relazione alle previsioni di cui ai precedenti artt. 63 e 64 si danno reciprocamente atto che, non appena saranno in vigore i necessari decreti ministeriali di attuazione o qualora intervenissero ulteriori modifiche, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni.

Art. 65 - Qualifiche con durata fino a 5 anni

In deroga a quanto previsto dal precedente art.59(durata dell'apprendistato) ed in coerenza con quanto indicato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011, in relazione alle figure professionali aventi contenuti relativi alle competenze di carattere omologo e sovrapponibile a quelli delle figure artigiane e per le quali si ritiene possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi superiori ai 3 anni, le parti individuano le seguenti figure professionali per le quali prevedono una durata fino a 48 mesi:

- Operaio specializzato provetto nel Settore AUTOMOTIVE;
- Accettatore nel Settore AUTOMOTIVE.

Le ore complessive professionalizzanti saranno pari a 280 per inquadramento finale al 3° livello

Art. 66 - Fondo Assistenza Sanitaria

Le parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa previsto dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 67 - Fonditalia

Le parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo FONDITALIA.

Disposizioni finali

Art. 68 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia ed alle previsioni contenute nella Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE.

CAPO III

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 69 - Premessa

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda ed offerta di lavoro, nell'intento di garantire ai lavoratori a tempo parziale un corretto ed equo regime normativo concordano nel merito quanto segue

Per il lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

Art. 70 - Rapporto a tempo parziale

Ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n.81/2015 l'instaurazione del rapporto a tempo parziale, dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

a) la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

b) il periodo di prova per i nuovi assunti;

c) il trattamento economico e normativo secondo criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa.

Art. 71 - Lavoro supplementare - lavoro straordinario,

Il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del decreto legislativo n. 66 del 2003, lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti ai sensi della lettera a) dell'articolo che precede, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi. Per lavoro supplementare si intende pertanto quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

È facoltà del datore di lavoro richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 50 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate; sono fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale previsto dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, e la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**

Le ore di lavoro supplementare prestato nei giorni festivi verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, secondo le modalità previste dall'**art.174 lettera a)**, e con la maggiorazione del 30% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.171**,

Le ore di lavoro supplementare prestate per la notte verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171**, e con la maggiorazione del 50% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto di cui **all'art.174**

Tutte le maggiorazioni individuate ai precedenti commi del presente articolo sono determinate forfetariamente e convenzionalmente, sono comprensive di tutti sugli istituti retributivi indiretti e differiti, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. Tali maggiorazioni, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui **all'art.171**, escludono il computo della retribuzione per lavoro supplementare su ogni altro istituto.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili fra loro.

Art. 72 - Clausole elastiche

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

Possono essere stabilite altresì clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

La disponibilità all'applicazione delle clausole elastiche al rapporto di lavoro a tempo parziale così come previsto dal primo e secondo comma del presente articolo, richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso un patto scritto, anche contestuale alla stipula del contratto di lavoro.

Nel patto scritto, o accordo, devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole elastiche, la data di stipulazione, le modalità della prestazione a fronte delle quali il datore può variare detta collocazione, rispetto a quella inizialmente concordata con il lavoratore. Il ricorso alle clausole elastiche, dovrà avvenire con un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve specifiche

situazioni organizzative per le quali il ricorso alle clausole elastiche potrà essere reso effettivo con preavviso ridotto. La misura massima dell'aumento, non potrà eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale fatti salvi specifici accordi tra le parti che, in tal caso, dovranno essere sottoposti ad apposita procedura di certificazione presso la Commissione di Certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale EBIGEN.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A. indicato dal lavoratore medesimo.

Le ore di lavoro ordinarie richieste, a seguito dell'applicazione di clausole elastiche verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla quota di retribuzione di fatto di cui all'art. 171 della Disciplina Contrattuale Nazionale.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione di fatto ed escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

Le maggiorazioni previste dal presente articolo, che non rientrano nella retribuzione di fatto di cui all'art.171, escludono il computo del compenso per la prestazione del lavoro a seguito dell'applicazione di clausole elastiche su ogni altro istituto.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Al lavoratore che si trova nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 D.Lgs.n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è riconosciuta la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.

Art. 73 - Disciplina del rapporto a tempo parziale

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volò
parità di entrambe le parti;
- b) rever
sibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) in
caso di assunzione di personale a tempo parziale il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa, ed a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno;
- d) diritt
o di precedenza, per i lavoratori il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale, nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;
- e) appli
cabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- f) volò
parità delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata;
- g) per
quant'altro non previsto in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale si applicano le previsioni di cui all'art. 8 del D. lgs. 81/2015

Art. 74 - Ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, ai sensi D.Lgs n. 81/2015, e altre patologie invalidanti, 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 dal rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del ministro della sanità 5 febbraio 1992, è riconosciuta la priorità della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Art. 75 - Criterio di proporzionalità

Il riproporzionamento del trattamento economico e normativo del lavoratore assunto a tempo parziale si determina sulla base del rapporto fra orario settimanale o mensile ridotto ed il corrispondente orario intero previsto dal presente contratto.

Art. 76 - Quota giornaliera della retribuzione

Fermo restando che, eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione sia normale che di fatto dei lavoratori assunti a tempo parziale è in misura fissa mensile, la quota giornaliera di essa si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile determinato ai sensi dell'art.75 (criterio di proporzionalità), per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto dall'art.156 (quota giornaliera per malattia ed infortunio).


Art. 77 - Quota oraria della retribuzione

Per i lavoratori a tempo parziale, la quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo la retribuzione mensile che sarebbe spettata in caso di svolgimento del rapporto a tempo pieno per il divisore convenzionale orario previsto all'art.174

Art. 78 - Ferie

Conformemente a quanto previsto all'art.130(ferie), i lavoratori a tempo parziale hanno diritto a un periodo di ferie annuali nella misura di 24 giorni lavorativi fermo restando che la settimana lavorativa - quale che sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale - è comunque considerata di sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato agli effetti del computo delle ferie. La retribuzione relativa va commisurata alla prestazione di lavoro ordinario riferita al periodo di maturazione delle ferie.

Nel solo caso di prestazione lavorativa configurata come alternanza di mesi lavorati a tempo pieno con altri non lavorati in alternativa a quanto previsto al comma precedente, il periodo di ferie sarà calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corrispondenza della retribuzione intera.




Art. 79 - Festività

Fermo restando quanto previsto all'art.172(retribuzione mensile), in caso di coincidenza di una delle festività di cui all'art.124(festività), con una domenica, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto ai lavoratori occupati a tempo parziale un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art.171(retribuzione di fatto).

Art. 80 - Permessi retribuiti

Fermo restando il computo per dodicesimi dei permessi retribuiti di cui all'art.129(Permessi retribuiti per personale full-time), con le modalità previste dallo stesso articolo, il numero di ore annuo dei permessi retribuiti spettanti al lavoratore a tempo parziale si determina utilizzando i criteri previsti dal precedente art.75(criteri di proporzionalità).



Art. 81 - Mensilità supplementare

Per i lavoratori a tempo parziale, in caso di trasformazione del rapporto nel corso dell'anno, l'importo della 13^a mensilità è determinato per dodicesimi, riproporzionando ciascuno di essi sulla base dei criteri previsti dal precedente art.75


Ogni dodicesimo è calcolato sulla base della retribuzione di fatto, di cui all'art. 171, spettante all'atto della corresponsione.

Art. 82 - Preavviso e periodo di prova

I termini di preavviso per i lavoratori occupati a tempo parziale hanno la stessa durata di quelli previsti per i lavoratori a tempo pieno e si calcolano in giorni di calendario indipendentemente dalla durata e dall'articolazione della prestazione lavorativa.

Essi decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

La durata del periodo di prova e la relativa regolamentazione segue la medesima disciplina prevista per i lavoratori a tempo pieno



Art. 83 - Periodo di comporta per malattia e infortunio


Il criterio di proporzionalità di cui al precedente art.75 (criterio di proporzionalità) si applica anche per quanto riguarda il periodo di comporta.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione continuativa, giornaliera settimanale e mensile si applicano le stesse disposizioni previste dall'art.152(periodo di comporta, del presente contratto) e pertanto il comporta è fissato, in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale con alternanza delle prestazioni mensili e/o settimanali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Art. 84 - Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente accordo le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.



CAPO IV

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Art. 85 - Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro

Ai sensi di quanto previsto all'art. 31, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, i prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo determinato non potranno superare il 20% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

In ogni caso, i lavoratori complessivamente in somministrazione, a tempo determinato o a tempo indeterminato, non potranno superare la misura del 25% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
Per quanto non espressamente previsto valgono le norme di legge e i regolamenti vigenti.

Art. 86 – Contratti di collaborazione

Le parti ritengono di disciplinare all'interno della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, in esecuzione di quanto previsto all'art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2008, la possibilità per le aziende, in ragione delle particolari esigenze organizzative e produttive del Settore AUTOMOTIVE, di utilizzare le collaborazioni coordinate e continuative per specifiche attività che, per le loro caratteristiche, sono compatibili anche con modalità di svolgimento del lavoro in forma autonoma.

Tale regolamentazione è contenuta all'interno dell'**allegato n.2**, che costituisce parte integrante della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 87 – Telelavoro e lavoro agile (Smart Working)

Le parti riconoscono che, in virtù della evoluzione tecnologia con impatto sulle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, le organizzazioni aziendali sono protese alla migliore efficienza nel raggiungimento degli obiettivi del lavoro attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, in parallelo con l'ottimizzazione di strumenti e luoghi di lavoro. Conseguentemente, talune attività possono essere svolte anche al di fuori dei locali aziendali, in modalità di telelavoro, laddove tale ipotesi venga esercitata con regolarità e continuità o in modalità di lavoro agile (smart working), laddove tale modalità venga esercitata in modo non regolare e non continuativo.

Le parti concordano che tali modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consentono da un lato di aumentare la produttività e, dall'altro, di favorire la conciliazione vita – lavoro per i lavoratori.

Le parti, rilevata la possibilità di accordi individuali di telelavoro e lavoro agile (smart working), ritengono opportuna la regolamentazione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a livello di contrattazione integrativa.

NOTA A VERBALE

Le parti si impegnano ad armonizzare la presente Disciplina Contrattuale Nazionale con i provvedimenti legislativi in materia di lavoro agile (smart working) che dovessero intervenire durante l'arco di vigenza del contratto.

CAPO V

CONTRATTI DI SOSTEGNO ALLA OCCUPAZIONE

Art. 88 - Contratti di sostegno all'occupazione

Le parti convengono, in via sperimentale per la durata della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, di introdurre la possibilità per le aziende di utilizzare contratti, a tempo indeterminato o determinato, che prevedano una retribuzione di primo ingresso volta al sostegno all'occupazione.

Art. 89 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato

In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° -qualora quest'ultimo non abbia alcuna specializzazione professionale pregressa / esperienza professionale pregressa nelle attività o mansioni per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi 12 mesi, una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 12 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La retribuzione ridotta di cui al comma che precede non può essere prevista nei confronti del lavoratore assunto con contratto di apprendistato.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per la durata di 36 mesi.

Art. 90 - Contratto di sostegno all'occupazione a tempo determinato

Al fine di favorire l'inserimento o la ricollocazione di categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati che, in caso di assunzione di un lavoratore a tempo determinato della durata non superiore a 12 mesi, non prorogabile e non rinnovabile, da adibire allo svolgimento di profili professionali inquadrabili nei livelli 2°-3°-4°-5°-6° qualora il lavoratore sia in possesso delle caratteristiche soggettive previste ai sensi del Regolamento (CE) n. 800/2008, art. 2, punti 18 (lavoratori svantaggiati) e 19 (lavoratori) al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli per i primi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 15% e per i successivi 6 mesi una retribuzione di primo ingresso ridotta del 10% rispetto al livello ordinario di inquadramento.

La medesima retribuzione di primo ingresso è consentita anche nel caso di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato e il cui rapporto lavorativo sia stato risolto al termine del periodo formativo.

In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, il trattamento economico ridotto del 10% sarà esteso per un ulteriore periodo di 12 mesi.

I lavoratori assunti ai sensi del presente articolo non sono computabili ai fini della determinazione del numero complessivo dei dipendenti individuati dalla presente disciplina contrattuale, per 24 mesi. In caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato entro il termine di 24 mesi, i lavoratori non saranno computabili per un ulteriore periodo di 12 mesi.

Art. 91 - Inserimento lavorativo e formazione

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro effettuerà una formazione di minimo 16 ore, comprensiva dell'apprendimento relativo alla prevenzione antinfortunistica, anche mediante la partecipazione a progetti di formazione aziendale o in affiancamento per le ore dedicate alla formazione.

La formazione di cui al precedente comma può essere inclusa nei piani formativi presentati al Fondo Fonditalia, a fronte di specifiche indicazioni che le Parti forniranno al Fondo per includere tali destinatari negli Avvisi.

Art. 92 - Monitoraggio e certificazione dei requisiti per l'instaurazione di un contratto di sostegno alla occupazione

La disciplina in tema di contratto di sostegno alla occupazione ha carattere sperimentale ed è interesse delle parti valutare sia il corretto utilizzo dello strumento sia monitorarne l'impatto sulla occupazione, in vista di una sua rivalutazione in occasione del rinnovo della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Le finalità di cui al precedente comma vengono perseguite attraverso l'obbligo di attivare la procedura di certificazione del contratto di sostegno alla occupazione di cui all'**art. 89** ed all'**art. 90** presso la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen. La procedura deve essere attivata entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto ed il datore di lavoro deve trasmettere gli elementi documentali dai quali emerge la sussistenza dei presupposti, soggettivi e/o oggettivi per la sottoscrizione di un contratto di sostegno alla occupazione ai sensi del presente capo.

In mancanza di certificazione del documento contrattuale, anche conseguente al rigetto della relativa istanza, il lavoratore avrà diritto, a far data dalla sottoscrizione del contratto, al trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) di cui **all'art.175** secondo il livello di inquadramento attribuito al lavoratore.

TITOLO IX

INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - CLASSIFICAZIONE

Art. 93 - Classificazione

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. **Capo di Servizio e di Ufficio Tecnico, Amministrativo, Commerciale (vendita o acquisti), Legale; Capo Centro EDP;**
2. **Analista Sistemista;**
3. **Responsabile Commerciale gerente di una o più sedi commerciali con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa con attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione;**
4. **Responsabile Post-Vendita gerente di una o più sedi assistenziali con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa con attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione;**
5. **Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti aziendali complessi**
6. **Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.**

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. **Coordinatore Vendite : figura professionale che in strutture articolate svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più venditori, e, sulla base delle proposte di acquisto predisposte dai vari venditori, pianifica, in piena autonomia operativa, la loro approvazione, l'attività commerciale della filiale, ne predispone il piano di lavoro, determina autonomamente le relative imputazioni dei costi per la contabilità del reparto; il profilo professionale è completato da attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione.**
2. **Coordinatore di Officina: figura professionale che in strutture articolate svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, collauda le vetture in via preventiva e finale, determina autonomamente i**

relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina; il profilo professionale è completato da attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione.

3. Coordinatore attività di marketing;
4. Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
5. Revisore contabile con mansioni di concetto;
6. Segretario di direzione con mansioni di concetto;
7. Coordinatore di magazzino con attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione.
8. Programmatore analista;
9. Analista di procedure organizzative;
10. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto, o prevalentemente tali, che richiedono particolari conoscenze tecniche e un'adeguata esperienza, nonché i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.


A titolo esemplificativo:

1. Venditore senior di autoveicoli e motoveicoli con funzioni di stima dell'usato;
2. Accettatore/Consulente Clienti Settore AUTOMOTIVE:
figura professionale che conosce il prodotto e le relative caratteristiche tecniche meccaniche, , intrattiene con i clienti rapporti rappresentativi aziendali nell'ambito della sua specifica funzione, dotata di requisiti relazionali e capacità di operare in team -può procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale - con attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione.
3. Operaio specializzato provetto settore automobilistico:
 - Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
 - Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
 - Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).


Figure professionali che svolgono le proprie mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti, effettuando all'esito l'intervento necessario, collaudando anche le vetture in via preventiva e/o finale; il profilo di tali lavoratori è completato da attestati di frequenza/abilitazione a corsi di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione.

4. Tecnico Master settore automobilistico:
 - Addetto alla diagnosi:

Figura professionale che utilizza tutti i sistemi informativi specifici ed aggiornati dei modelli commercializzati nell'ambito dell'AUTOMOTIVE, dotato di esperienza professionale in meccanica ed elettronica con attestati di frequenza/abilitazione a corsi



di aggiornamento presso le case produttrici con particolare riferimento a quelli richiesti per il mantenimento del mandato di concessione; dotata di requisiti relazionali e capacità di operare in team può procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale; utilizza altresì la dotazione strumentale elettronica di supporto per eliminare in modo rapido e permanente le cause di malfunzionamento rilevate: simulatori banco prova, tester e computer di bordo; formula ipotesi di diagnosi trasferendo le richieste al responsabile di officina. Attua la verifica finale e la documentazione dei risultati dell'intervento con procedure informatiche e supporti elettronici.

5. Tecnico specializzato riparatore auto elettriche
 6. Contabile/impiegato amministrativo: figura professionale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
 7. Addetto al marketing veicoli ibridi
 8. Programmatore;
 9. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
- 

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

A titolo esemplificativo:



1. Tecnico senior settore AUTOMOTIVE:
 - Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
 - Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
 - Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- 

Figure professionali adibite a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico-economico e sulla base di specifiche direttive aziendali le modalità di esecuzione, possono procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale

2. Impiegato accettatore Settore AUTOMOTIVE:

Figura professionale che conosce il prodotto e le relative caratteristiche tecnico-meccaniche, formula ipotesi di diagnosi trasferendo le richieste al responsabile di officina, intrattiene con i clienti rapporti rappresentativi aziendali nell'ambito della sua specifica funzione, dotata di requisiti relazionali e capacità di operare in team, può procedere al collaudo delle vetture in via preventiva e finale

3. Addetto alla gestione delle pratiche di finanziamenti e della stipula polizze assicurative
 4. Addetto alla gestione delle pratiche e delle operazioni di noleggio auto
 5. Addetto alla vendita di autoveicoli, motoveicoli e/o ricambi
 6. Contabile d'ordine;
 7. Cassiere comune;
 8. Magazziniere anche con funzioni di vendita
 9. Addetto multifunzione alla logistica con incassi e promozione
 10. Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.
- 

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. Tecnico generico Settore AUTOMOTIVE:

- **Meccanico riparatore di: gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;**
- **Meccanico riparatore di: gruppo elettrico (elettrauto);**
- **Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).**
- **Addetto alla preparazione di autovetture**

Figure professionali che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche di supporto alle attività multiple di officina e di piazzale (lavaggio, movimentazione veicoli ecc.);

- 2. Fatturista Data entry;**
- 3. Addetto alla preparazione e alla verifica dei mezzi in consegna;**
- 4. Addetto al centralino telefonico;**
- 5. Conducente di veicoli adibito a trasporto mezzi;**
- 6. Conduttore di carrelli elevatori;**
- 7. Operatore telefonico assistenza clienti in funzione Inbound;**
- 8. Addetto alla promozione dei servizi logistici con facoltà di esazione;**
- 9. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.**

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

- 1. Guardiano di deposito;**
- 2. Custode;**
- 3. Addetto alla logistica per trasporto e consegna merci;**
- 4. Operaio comune: lavatore, asciugatore;**
- 5. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.**

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti a titolo esemplificativo:

- 1. Addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;**
- 2. Garzone.**