IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 09 dicembre 2025, in Roma presso la sede dell'ANIASA, e con modalità mista con collegamento da remoto, si sono incontrate:

- ANIASA, rappresentata dal Presidente Alberto Viano, dal Vice Presidente Delegato Stefano Gargiulo, assistita dal Direttore Generale G. Benincasa e dal Responsabile contrattazione collettiva A. Valecchi, presente la delegazione imprenditoriale nelle persone dei Sigg.ri/Sigg.re M. Nelli, R. Tenore, M. Capparella, D. Catalani, T. Giarrizzo, P. Moretti, F. Sabino, S. Marra, N. Caprioli, V. Attinà, M. Locatelli, R. Borelli, G. Macina, V. Spanu, M. Mancini, G. Martinengo, V. Marsala, S. Camerlo;

- FILT-CGIL Nazionale, rappresentata da Stefano Malorgio, Elisa Gigliarelli, Giulia Grandi, Claudia DI Martino, Luca Sordini, Cristiano Tardioli;

- FIT-CISL Nazionale, rappresentata da Salvatore Pellecchia, Maurizio Diamante e Francesco Sorrentino;

- UILTRASPORTI Nazionale, rappresentata da Marco Verzari, Massimo Longo, Ivan Cerminara, Stefano Marsili, Paolo Collini e Massimiliano Dedalo.

Sono presenti le rispettive OO.SS. Regionali/territoriali di Filt Cgil nelle persone di S. Camelletti, S. Caliò, E. Pagliarin, G. Falsaperla, A. Gamba, S. Lapiccirella, A. De Nardi, F. Lo Monaco, S. De Micco, A. D'Auria, M. Chiappani, I. Panzica, D. Fucci, A. Di Luca, D. Metastasio, P. Costelli, di Fit Cisl nelle persone di G. Giorlando e G. Faraci, P. Cerminara, A. De Bardi, F. Ottaviano, G. Giorgi, G. De Rosa, M. Pallenzona, V. Squicciarini e di Uiltrasporti nelle persone di G. Bencistà, L. Borghi, M. Fabbretti, A. Boccaletti.

Sono altresì presenti le RSA di Filt Cgil nelle persone di R. Baiano, B. Soltani, M. Berra, G.Panzeri, V. Ludovici, D. DI Cataldo, G. Gatta, A. Martinozzi, A. Oragani, G. Cisetti, L. Greco, R. Raccuglia, C. Gnagneri, M. Porrovecchio, M. Villa, B. Naletto, L. Denaro, D. Dragone, L. Rossari, E. Barini, A. Ilaria, M. Leopaldi, O. Poli, P. Vagretti. O. De Angelis, W. Wretscko, A. D'Angelo, R. Farina, I. Perciballe, A. Simoni, A. Favaretto, M. Ciotta, S. Fichera, M. Fontana, A. Boniello, S. Gambetta, E. Piras, L. Bonerba, R.I.A. Badea, L. Natali, T. Moraldi, L. Quercioli, R. Vannucci, E. Kostantinos, M. Contadin, A. Chiereghin, M. Catania, A. Zausa, B. Mancini, C. Giambrona, V. Massaro, S. Verdecchia, M.L. Ronchi, di Fit Cisl nelle persone di G. Meaggia, M. Maccioni, N. Foglio, A. Pomo, I. Orlandi, A. Antonini, A. Leo, M. Speziali e di Uiltrasporti nelle persone di N. Rotondo, M. Grossi, I. Porfiri, L. Zanotti, R. Sanasi, S. Casalaina, D. Lipari, C. Apolito, A. Di Meo, A. De Piano, A. Mancini, D. Menghi, M. Bazzocchi, A. Legni, R. Piroli, S. De Luca, V.M. Lepore, C. Cerisoli.

Con il presente accordo le sopra richiamate Parti hanno raggiunto le seguenti soluzioni per il rinnovo del CCNL del 15 dicembre 2022 per i dipendenti da imprese esercenti autorimesse, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, posteggio e custodia autovettura su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico e ingrassaggio automezzi, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità, nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.

La presente intesa, che sostituisce le parti espressamente richiamate ed integra il CCNL vigente, decorre dal 01/01/2025 e scadrà il 31/12/2027.

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

ACCORDO

PREMESSA

Il confronto per il rinnovo del contratto nazionale si è collocato in uno scenario in cui il mercato dell'auto ha accelerato i processi di cambiamento e l'evoluzione è diventata sempre più complessa e condizionata da molteplici variabili, interessando l'organizzazione del lavoro.

Il settore si sta innovando e si trova ad affrontare una difficile trasformazione epocale e la complessità dell'attuale scenario impone interventi mirati e concreti per salvaguardare la competitività del comparto, tenuto conto del contributo quotidiano qualitativo fornito dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Il presente rinnovo conferma la validità e l'efficacia delle relazioni industriali che sono sempre state caratterizzate da un continuo dialogo e confronto volto a gestire ed individuare risposte concrete alle esigenze dei lavoratori/lavoratrici e delle aziende.

Obiettivo delle Parti è quello di continuare ad apprezzare e valorizzare l'apporto che il fattore lavoro garantisce, e continuerà a garantire, rispetto all'evoluzione del settore assicurando l'integrità fisica e morale nonché la dignità della persona, anche al fine di tutelare il benessere psico-fisico e la conciliazione vita-lavoro di lavoratori e lavoratrici.

Le Parti, altresì, riconoscono che il settore è caratterizzato anche da una presenza di piccole realtà aziendali e che il presente contratto collettivo dovrà conservare, anche in questo ambito, la propria funzione di strumento regolatore degli aspetti normativi ed economici. In quest'ottica le Parti hanno condiviso la volontà di introdurre anche una sezione speciale, parte integrante del presente CCNL, con l'obiettivo di tutelare e definire le specificità di quelle realtà aziendali che lavorano in appalto.

Le Parti, infine, condividono la necessità e l'importanza di avere una chiara visione del quadro macroeconomico e delle specificità dei singoli settori e realtà aziendali al fine di poter continuare a garantire la competitività, con un focus specifico sulle tematiche della sicurezza del lavoro.

A tal fine, le Parti, si impegnano, pertanto, a sostenere la corretta applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro in tutte le sedi anche al fine di garantire omogenee condizioni per tutte le imprese del settore.

AUMENTI RETRIBUTIVI

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

UNA TANTUM

Le Parti convengono che, a copertura dell'anno 2025, verrà corrisposto, ai lavoratori in forza alla data del 31 dicembre 2025, un importo forfettario di € 560 lordi al livello C1, riparametrato secondo la scala vigente (Tabella 2), in una unica soluzione, con la retribuzione di gennaio 2026

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

Art. 1- Campo di applicazione

Fermo restando quanto precisato nella premessa del presente CCNL circa la possibilità ed opportunità di estendere il CCNL a nuove attività, il presente contratto si applica alle imprese esercenti, anche se gestite in forma cooperativistica, separatamente o promiscuamente, attività di autorimesse, noleggio auto con autista, locazione automezzi, servizi di supporto all'autonoleggio, noleggio motoscafi, servizi turistici, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato, lavaggio automatico e non automatico, ingrassaggio automezzi e prevalentemente attività di autofficina, attività di soccorso stradale e di assistenza alla mobilità nonché le attività direttamente collegate, servizi di noleggio autoambulanza con conducente.
Il presente CCNL potrà essere applicato alle società che svolgono attività di pulizia/lavaggio, navettamento, rifornimento delle vetture a noleggio.

Art. 2 - Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre 01.01.2025 e scadrà il 31.12.2027, e resta in vigore fino a che non sia sostituito da successivo accordo di rinnovo. Esclusivamente per la parte normativa il presente accordo decorre dalla data di stipula.

Art. 15 – Classificazione dei lavoratori

<u>Per i soli settori del Soccorso stradale ed infomobilità</u>

Le Parti firmatarie il presente CCNL, a livello di singola azienda, si impegnano ad attivare entro e non oltre il 30/06/2026 specifici tavoli di confronto sull' inquadramento del personale del Soccorso Stradale.

Art. 25 – Festività

Viene introdotta, ai sensi e per gli effetti della legge 8 ottobre 2025 n. 151, modificando l'articolo 2 della Legge n. 260/1949 in materia di ricorrenze festive, la "Festa Nazionale di San Francesco d'Assisi (4 ottobre)".

Art. 29 - Contratti a termine

A) Normativa generale.

Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, dichiarano che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atti a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dal D. Lgs. 15/06/2015 n. 81, e sue modifiche ed integrazioni, e dalle norme del presente contratto.

Il contratto di lavoro a termine può avere una durata non superiore a 12 mesi. Un termine di durata superiore, anche per effetto di una successione di contratti, comprese le eventuali proroghe del periodo inizialmente previsto nel contratto individuale di lavoro, non può in ogni caso superare i 24 mesi e può essere apposto in presenza di almeno una delle seguenti causali:

- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lavoratori impegnati in attività di formazione, aggiornamento o addestramento; lavoratrici assenti per congedo di maternità; lavoratori distaccati, in ferie, in congedo parentale, lavoratori assenti per malattia, infortunio, aspettativa;
- esecuzione di ulteriori servizi e/o avvio di nuove attività/progetti, anche in particolari periodi dell'anno, derivanti anche da situazioni specifiche di mercato per soddisfare esigenze temporanee ed oggettive;
- maggiori servizi connessi ad attività in ambito aeroportuale non gestibili con il normale organico derivanti anche da situazioni specifiche di mercato, temporanee, significative e non programmabili.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, liberamente nei primi dodici mesi ed in presenza di almeno una delle condizioni previste dal primo comma dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, e sue modifiche ed integrazioni, nel limite di ventiquattro mesi, secondo le norme vigenti. Il numero massimo di proroghe consentite in quest'ultimo arco temporale è di 4 volte; se il numero delle proroghe è superiore, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Ai sensi e per gli effetti dell'art.21, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015, i termini per la riassunzione a tempo determinato vengono ridotti a 10 giorni nei casi di contratto di durata pari o inferiore a sei mesi, e vengono ridotti a 20 giorni nei casi di contratti di durata superiore ai sei mesi. Tali disposizioni non si applicano nei casi di lavoratori assunti per lo svolgimento di attività stagionali come successivamente definiti "Attività stagionali".

La durata minima per tutti i contratti a termine per il caso di assunzione a tempo pieno è pari a 30 giorni che aumentano proporzionalmente fino a 60 giorni nel caso di lavoratori part –time, ad eccezione di quelli attivati per la sostituzione di lavoratori che hanno diritto alla conservazione del posto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia ed infortunio, il periodo massimo di conservazione del posto è pari a 12 mesi, ovvero alla durata eventualmente inferiore del contratto a tempo determinato.

Durante il periodo di prova, per la cui determinazione si dovrà far riferimento all'articolo 16 del vigente CCNL, la retribuzione non può essere inferiore ai minimi salariali in vigore per il livello e/o qualifica nel quale il lavoratore presta servizio.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima, la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento contrattuale in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello e/o qualifica in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato.

A livello aziendale, ove previsto per i contratti a tempo indeterminato, si procede, in rapporto al periodo di utilizzo e con modalità e criteri appositamente stabiliti, a erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti o collegati all'andamento economico dell'impresa (premio di risultato). I programmi devono naturalmente tenere conto dell'apporto dei lavoratori con contratto a termine.

Le assunzioni a termine saranno segnalate alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle RSU se costituite, ai sensi dell'art. 7 del vigente CCNL, su richiesta delle stesse ed, in ogni caso, con cadenza semestrale.

Le Società informano i lavoratori a termine, nonché le rsa/rsu, e le OO.SS. territoriali, su loro richiesta, dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendano disponibili e che siano compatibili e fungibili rispetto alle caratteristiche professionali.

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

La percentuale massima di contratti a termine, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione (con arrotondamento all'unità superiore).

Sono esclusi dalla predetta percentuale i contratti a tempo determinato per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto, i contratti stagionali, nonché quelli stipulati con lavoratori di età superiore ai 50 anni.

I lavoratori con contratto a tempo determinato, ivi compresi quelli di cui al 2° comma del successivo punto B) del presente articolo, sono computabili, ove il contratto abbia durata superiore a 9 mesi, agli effetti di cui all'articolo 35 della legge n. 300/1970.

Per quanto non contemplato nel presente articolo si fa rinvio al D. Lgs. n. 81/2015, e sue successive modifiche ed integrazioni.

Periodo di Prova

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13, Legge n. 203/2024 e sue s.m.i., per il rapporto di lavoro a termine si prevede un periodo di prova pari ad 1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di durata del contratto a termine per un minimo di 2 giorni, fino ad un massimo di 15 giorni di effettiva prestazione nel caso di rapporti inferiori ai 6 mesi, e di 30 giorni di effettiva prestazione nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 6 mesi ed inferiori a 12 mesi. Ai contratti a termine di durata superiore ai 12 mesi si applica il criterio proporzionale che prevede 1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni lavorativi. In caso di rinnovo del contratto a tempo determinato per le medesime mansioni, non si terrà conto del periodo di prova.

B) Contratto Stagionale

Le Parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. n. 81/2015, e sue successive modifiche ed integrazioni, si considerano stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre, con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà avere durata inferiore a 90 giorni.

Limitatamente al settore del soccorso stradale, e dei servizi alla mobilità, data la Particolarità del servizio, la stagionalità ricade anche nel periodo 15 dicembre-15 gennaio.

I contratti stipulati in relazione ad esigenze stagionali sono quelli di cui al presente comma, all'interno dei periodi temporali ivi indicati.

I contratti a tempo determinato per esigenze stagionali, ai sensi di legge, possono essere stipulati per le seguenti figure professionali:

- Impiegato di banco;
- Check-in man;
- Operatore di centrale di assistenza tecnica/alla persona/alla infomobilità;
- Operatore di sosta/ centrale operativa;
- Addetto approntamento/lavaggio vettura.

Eventuali altre e diverse figure professionali potranno essere concordate a livello aziendale con le rispettive Rsa/Rsu/OO.SS. Territoriali, previa verifica e validazione effettuata dalle Parti stipulanti il presente CCNL a livello Nazionale.

C) Diritti di precedenza

Il lavoratore assunto a tempo determinato, anche per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime mansioni, con la sola esclusione dei casi in cui la sua nuova assunzione a termine farebbe per lui insorgere il diritto alla conversione del contratto in contratto a tempo indeterminato.

L'azienda, altresì, nell'assumere lavoratori con contratto a tempo indeterminato, attribuirà precedenza ai lavoratori, anche stagionali, che nella stessa azienda e nelle stesse mansioni abbiano già lavorato per almeno 6 mesi, anche attraverso la sommatoria di più contratti di lavoro.

Per il personale stagionale, fermo restando il periodo minimo di sei mesi di effettiva prestazione, il diritto maturerà comunque al termine della seconda stagione.

I suddetti diritti di precedenza sono esercitabili esclusivamente nell'ambito della Regione ove si è prestata l'attività lavorativa del primo contratto, e dovranno essere espressi in forma scritta entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Rispetto ai diritti di precedenza di cui sopra, nel caso di concomitanza tra più aspiranti, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a tempo determinato e/o stagionale nelle stesse mansioni, anche se eventualmente maturati su più Regioni. In caso di ulteriore parità si terrà prioritariamente conto, nell'ordine, dei carichi familiari e della maggiore età anagrafica.

I diritti di precedenza di cui sopra non sono esercitabili dai lavoratori che abbiano concluso il rapporto di lavoro a tempo determinato per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo o dimissioni.

In ogni caso, con l'obiettivo di tutelare e salvaguardare il patrimonio aziendale, valorizzando la conoscenza, l'esperienza e la competenza maturata dai lavoratori nelle attività stagionali, così come

individuati nel presente articolo, le Parti stipulanti convengono che la problematica venga monitorata all'interno dell'Ente Bilaterale, sede preposta allo studio, all'analisi e all'attuazione dei fabbisogni formativi, al fine di valutare tutte le iniziative utili per definire interventi finalizzati alla stabilizzazione occupazionale di tale categoria di lavoratori nelle aziende del settore.

Art. 30 - Part time

Allo scopo di utilizzare le possibili occasioni di lavoro e nell'intento di favorire l'occupazione e la flessibilità, le Parti concordano sull'opportunità di ricorrere a prestazioni con orario di lavoro inferiore a quello contrattuale.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

Nel caso in cui il lavoratore a tempo parziale abbia in corso altri rapporti di lavoro, deve produrre copia delle relative lettere di assunzione.

Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine in tutte le ipotesi previste dal presente contratto e dalle leggi vigenti.

Resta ferma l'osservanza delle norme che regolano il rapporto di lavoro a termine nonché del presente CCNL per quanto applicabili.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando la prestazione è articolata in turni, l'indicazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa può avvenire anche mediante rinvio ai turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

All'atto dell'assunzione, dovrà essere fissata la durata della prestazione a tempo parziale che non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale di lavoro a tempo pieno.

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

A parziale modifica di quanto sopra disciplinato, le Parti concordano nel riconoscere la possibilità di stipulare contratti part-time verticali (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione lavorativa sia compresa fra un minino del 35% ed un massimo del 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile od annuale. Ferma restando la garanzia della copertura previdenziale, tale possibilità sarà riconosciuta nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili in aziende con più di 50 dipendenti.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, o il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa, deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore.

Fermo restando la durata media settimanale dell'orario di lavoro, così come disciplinato dall'articolo 19 del vigente CCNL, ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale contrattuale settimanale.
II rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti.
E' facoltà del dipendente richiedere il passaggio dal tempo pieno al tempo parziale e viceversa.
Le Parti concorderanno, all'atto del passaggio al part time, le condizioni e le modalità per l'eventuale rientro a tempo pieno.

Le richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale che comprenda la clausola della reversibilità debbono essere accolte dall'azienda con un limite massimo del 5% del personale assunto a tempo indeterminato full time al momento della richiesta. Dalla clausola viene escluso il personale direttivo, ossia il personale inquadrato nei livelli A1, A2, Q1 e Q2. Per le unità produttive con meno di 10 dipendenti con contratto full time a tempo indeterminato, le richieste saranno esaminate tra Direzione aziendale e Rappresentanze sindacali.

Il diritto alla trasformazione e/o "ritrasformazione" spetta per legge a tutti quei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico/degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapia salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'Asl territorialmente competente.

In luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante il padre lavoratore e la madre lavoratrice possono richiedere per una sola volta, e l'azienda non può rifiutare, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale, con una riduzione dell'orario non superiore al 50%.

Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale.
In caso le aziende decidano di procedere ad assunzioni a tempo parziale dovranno darne tempestiva comunicazione scritta alle rsa/rsu e nei luoghi di lavoro accessibili a tutti e prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei propri dipendenti.

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

L'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e viceversa di lavoratori già in forza a tempo indeterminato. Qualora il numero delle richieste risulti superiore a quello compatibile con le predette esigenze, la scelta tra le istanze pervenute alla direzione aziendale sarà effettuata secondo i criteri stabiliti dal comma 3, 4 e 5 dell' art 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e in subordine secondo i criteri elencati in ordine di priorità:

- documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- motivi di famiglia opportunamente documentati;

- studio, volontariato, ecc., opportunamente documentati;
- motivi personali.

Per il personale assunto a tempo parziale, la retribuzione diretta ed indiretta e tutti gli istituti del vigente CCNL saranno definiti sulla base del criterio di proporzionalità e quindi troveranno applicazione in misura proporzionale alle ore lavorate nel mese.

La retribuzione oraria e quella giornaliera si determinano secondo quanto stabilito dall'articolo 40 del vigente CCNL.

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

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

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

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

Nel part-time orizzontale è consentita la prestazione di lavoro supplementare oltre l'orario concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione nelle seguenti fattispecie:
- incrementi temporanei di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- esigenze di formazione ed istruzione interna del lavoratori neo assunti, nonché dei giovani in tirocinio formativo;
- esigenze collegate alla gestione di sistemi informatici aziendali;
- esigenze di supporto tecnico nel campo dell'igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;
- attività di riparazione e manutenzione sia ordinaria sia straordinaria.

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

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

Il lavoratore è tenuto ad effettuare il lavoro supplementare sebbene possa rifiutarsi, dandone opportuna comunicazione all'azienda, solamente in caso di esigenze collegate allo svolgimento di altro lavoro part time o a comprovati motivi di salute, familiari o di formazione professionale.

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

Le ore eccedenti il suddetto lavoro supplementare possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato.

Le ore eccedenti il 20% su base annua, saranno retribuite con una maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva di tutti gli istituti indiretti e differiti pari al 60%.

Per le ore entro i limiti del 20% su base annua ed effettuate in un giorno di non lavoro, sarà applicata la maggiorazione forfetaria ed omnicomprensiva del 28%.
Il lavoratore a tempo parziale che presti ore di lavoro supplementare in via continuativa ha diritto al consolidamento totale o parziale della prestazione supplementare continuativa nell'orario base individuale.

Ai fini del comma precedente, per prestazione supplementare continuativa si intende il lavoro supplementare che superi l'orario base individuale settimanale concordato di oltre il 50% dello stesso per un periodo di almeno nove mesi nell'arco temporale dei dodici mesi precedenti.
Il consolidamento avviene su istanza scritta del lavoratore interessato e decorre dalla data di presentazione dell'istanza, nel rispetto dei termini di cui al comma precedente. Spetta in ogni caso all'azienda valutare, in alternativa al consolidamento, se esistono le condizioni di trasformare il contratto di lavoro a tempo pieno.
L'azienda potrà attivare le clausole elastiche in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive.

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

Su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con l'assistenza richiesta delle RSA/RSU potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità temporale della collocazione della prestazione lavorativa.

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione o la durata della prestazione lavorativa comporta un preavviso, a favore del lavoratore, non inferiore a 5 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 15% comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti compreso il TFR.

Oltre ai casi previsti dalla legge n. 92/2012, il lavoratore ha la facoltà di revocare il consenso dando al datore di lavoro un preavviso di 15 giorni, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

a) sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente;
b) In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico – degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore, nonché nel caso in cui il lavoratore o la

lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

c) In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente d'età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap;
d) Documentate esigenze di carattere personale/familiare;
e) esigenze di tutela della salute certificata dal competente Servizio sanitario pubblico;
f) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
g) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e/o flessibili.
In ogni caso il rifiuto del lavoratore e della lavoratrice di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.
In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate alle precedenti lettere da a) a g).
In caso di part-time verticale il periodo di comporto di cui all'articolo 60 del vigente CCNL verrà proporzionalmente ridotto.

Le Parti, nel riconoscere nel lavoro a tempo parziale un valido strumento di flessibilità per la conciliazione dei tempi lavorativi e di vita privata, ritengono utile fissare dei momenti di confronto tra le stesse al fine di verificare il rispetto dei limiti di utilizzo del part time e monitorarne l'effettivo ricorso.

A tale scopo si stabilisce che, con cadenza annuale e previa richiesta delle OO.SS., il datore di lavoro informi le R.S.A., ovvero le RSU se costituite e/o le OO.SS. territoriali, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale ed il ricorso al lavoro supplementare con riferimento all'anno precedente.

Su richiesta scritta della RSA/RS.U. e/o delle OO.SS. territoriali/nazionali, successiva alla ricezione dell'informativa, la Direzione Aziendale avvierà quanto prima e comunque non oltre 20 giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto finalizzato a valutare, in particolare, le condizioni per un consolidamento delle ore di lavoro supplementare collegate ad esigenze lavorative di carattere strutturale, al netto quindi delle ore effettuate per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro e previa apposita istanza da parte del lavoratore interessato.

Si intendono riportate le norme di non discriminazione di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 61/2000.

La percentuale massima di contratti a tempo parziale orizzontale, con contratto a tempo indeterminato, attivati in ciascuna impresa non potrà superare il 30% del personale assunto con contratto a tempo indeterminato (con arrotondamento all'unità superiore), e con esclusione dal computo di cui sopra, del personale di cui ai commi 3, 4 e 5 dell'art 8 del D.Lgs. 81/ 2015, dei lavoratori assunti con contratto stagionale e dei lavoratori assunti per sostituzione di lavoratori con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

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

Nota a verbale

Preso atto dell'avvenuta abrogazione delle definizioni legislative di rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale", "verticale", e "misto" operata dal D.Lgs. n. 81/2015, le Parti, richiamando le precedenti definizioni riportate all'art. 1 comma secondo del D.Lgs. n. 61/2000, concordano che:
a) per rapporto a tempo parziale di tipo "orizzontale" si intende il caso in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è fissata in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
b) per rapporto a tempo parziale di tipo "verticale" si intende quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
c) per rapporto a tempo parziale di tipo "misto" si intende quello che si svolge secondo una combinazione delle modalità orizzontale e verticale.

Art. 36 — Appalti e cambi di appalto

Premessa

In generale, in caso di ricorso agli appalti da parte delle aziende del settore, le stesse dovranno porre Particolare attenzione alla salvaguardia delle conoscenze ed esperienze professionali acquisite su metodi di lavoro e tecnologie, nonché al rapporto tra qualità del servizio ed economicità di gestione.

Nel caso di esternalizzazione delle attività quali l'approntamento, la pulizia e il navettamento delle vetture, gli appalti verranno regolamentati secondo quanto previsto dal presente articolo. Nel caso di cessione di ramo di azienda che comprenda l'attività di approntamento, pulizia e di navettamento delle vetture non potrà trovare applicazione, per l'azienda subentrante, la "sezione appalti", ferma restando l'applicazione della parte generale del presente contratto.

Le aziende appaltanti, al fine di consentire una più efficace tutela dei lavoratori, inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che impegnino le imprese appaltatrici al rispetto di tutte le normative vigenti in materia di sicurezza e della tutela del lavoro, conformemente alle disposizioni di legge, nonché all'applicazione della "sezione appalti" del presente CCNL, ovvero, in alternativa, all'applicazione del CCNL del settore merceologico di riferimento, sottoscritto dalle OO.SS. Confederali di Cgil, Cisl e Uil e corrispondente alle attività ed alle figure professionali presenti nelle lavorazioni appaltate e, infine, che impegnino le medesime a non subappaltare le attività.

….(omissis)…

Art. 44 - Indennità varie

….(omissis)…

Istituzione ticket restaurant (buono pasto)

Per tutto il personale assunto dalle aziende cui si applica il vigente CCNL, espressamente richiamato dall'art. 1 (Campo di applicazione) le Parti convengono che a far data dal 01/01/2020 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 5,29 a € 6,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.

Dal 01/01/2021 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 6,00 a € 7,00 per ogni giornata di effettiva prestazione.
Dal 01/01/2023 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 7,00 a € 8,00 per ogni giornata di effettivo lavoro.
Dal 01/04/2027 il valore del ticket restaurant sarà incrementato da € 8,00 a € 10,00 per ogni giornata di effettivo lavoro.

Per effettivo lavoro si intende una prestazione di almeno 5 ore giornaliere; in caso di prestazione inferiore alle 5 ore giornaliere il valore del ticket restaurant sarà oggetto di confronto a livello aziendale.

Restano fatti salvi, gli accordi, le prassi ed i trattamenti diversi di miglior favore in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Laddove, a livello aziendale, venga fornito un servizio di mensa, il T.R. non sarà riconosciuto.

Nei casi in cui il personale venga comandato a prestare servizio fuori sede, ai sensi dell'art. 22 (trasferta) del presente CCNL, il Ticket restaurant/buono pasto è sostituito dal trattamento economico ivi previsto.

Art. 54 – Trasferimento

Al termine dell'articolo aggiungere:

"Nel caso di lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativa alla violenza di genere come disciplinati dall'art. 76 del presente ccnl, sarà corrisposto un compenso una tantum non inferiore ad una mensilità lorda della retribuzione globale mensile.
Sarà garantito, inoltre, il diritto della lavoratrice, su sua richiesta, al rientro nella posizione di lavoro precedentemente ricoperta e nella medesima sede di lavoro, qualora ancora operativa e, in caso contrario, presso altra sede limitrofa".

Art. 57 - Norme disciplinari

Nello svolgimento del rapporto di lavoro, i diritti e i doveri delle parti discendono dalla legge e dai principi generali di diritto ove il presente contratto o il regolamento interno non dispongano.

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

1) usare l' attività e diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta;
2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai collaboratori di questo, dai quali gerarchicamente dipende;
3) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti alla organizzazione e ai metodi di lavoro dell' azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
4) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
5) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei

locali di lavoro;
6) aver cura degli oggetti, macchinari e strumenti o quanto altro a lui affidato.

Le mancanze del lavoratore possono essere punite, a seconda della gravità con:
a) rimprovero;
b) rimprovero scritto;
c) multa non superiore a 3 ore di paga base;
d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a 10 giorni;
e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

Il licenziamento di cui alla lettera e) si può tra l'altro applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui al comma precedente.

Al lavoratore assente ingiustificato per almeno 15 giorni di calendario potrà essere applicata la normativa di cui all'art. 19 Legge 203/2024.

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

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

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

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

Fermo restando quando disposto dalla legge 15 luglio 1996, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare di cui ai punti b), c) e d) ed eccezion fatta per le contestazioni comportanti i provvedimenti di cui ai punti e) ed f) del precedente 3° comma, può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Associazione alla quale si è iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo, o in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ufficio del lavoro. La situazione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

L'importo delle multe di cui al punto c) verrà versato a favore di eventuali istituzioni assistenziali aziendali ed in mancanza all'INPS.

Qualora il datore di lavoro non provveda entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione

disciplinare non ha effetto. Se adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 63 - Permessi

Al termine dell'articolo aggiungere:

"Verrà riconosciuto 1 (un) giorno al mese di permesso retribuito alle lavoratrici, adibite ad attività di natura operativa, affette da dismenorrea causata da endometriosi di quarto stadio. Ai fini della fruizione di tali permessi la dipendente dovrà presentare una certificazione del medico ginecologo del SSN attestante la sussistenza della suindicata patologia, rilasciata in data non anteriore a 3 mesi."

Art. 71 - Parità di genere

Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, e dalla Legge 5 novembre 2021, n 162 in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Con la presente intesa le Parti concordano sulla necessità di avviare una serie di interventi innovativi, al fine di migliorare un sistema di equità e di welfare aziendale che sia particolarmente attento alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, anche nell'ottica di garantire la conciliazione vita-lavoro. Obiettivo delle Parti è continuare a sviluppare un ambiente inclusivo e attento alle diversità di ogni tipo.

Inoltre, fatto salvo quanto previsto dalle disposizioni di legge e successive modificazioni, le Parti convengono di valorizzare il tema della genitorialità, equiparando coppie etero, coppie omogenitoriali, soggetti monogenitoriali nella fruizione di permessi e di flessibilità in entrata e/o uscita, le cui modalità potranno essere definite a livello aziendale, previo accordo tra le Parti.

A seguito del recepimento nel diritto nazionale della Direttiva Europea 2023/970, attualmente fissato per il 7 giugno 2026 e riguardante la trasparenza salariale nel nostro ordinamento giuridico, (cosiddetta "gender pay gap"), le Parti ritengono necessario demandare all'Ente Bilaterale di settore l'analisi della normativa europea per procedere agli adeguamenti necessari e per promuovere l'adozione di misure volte ad eliminare l'eventuale divario di genere.

…(omissis)….

Art.___ Assistenza legale

Al personale dipendente che, a causa del tipo di mansione svolta è particolarmente esposto al rischio di responsabilità civile verso terzi, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, esclusi i casi di danni derivanti da dolo o colpa grave, è riconosciuta l'assistenza legale e la

copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte, ivi compresi potenziali reati attraverso le piattaforme di social network.

SEZIONE APPALTI

Premessa

Le Parti, nell'ambito del presente rinnovo contrattuale, ritengono non più procrastinabile la creazione e la definizione di una sezione speciale chiamata "sezione appalti" all'interno della quale potranno essere ricomprese tutte le aziende che attualmente svolgono attività di lavaggio, navettamento ed approntamento vetture per conto delle aziende di autonoleggio su tutto il territorio nazionale, sia in ambito aeroportuale che non.

Al fine di indirizzare e sensibilizzare le aziende appaltatrici all'applicazione della sezione, obiettivo della stessa è, nell'ambito della medesima filiera, di individuare e di determinare le caratteristiche e gli elementi tipici dell'attività specifica, che tengano conto dell'ambito particolare in cui viene svolta tale attività per conto delle aziende committenti.

Considerato che nel corso degli anni si è assistito ad un costante processo che ha modificato l'organizzazione del lavoro delle aziende committenti in un'ottica finalizzata ad ottenere livelli più elevati di efficacia, efficienza e di produttività diversificandone l'attività, le Parti intendono tenere conto, da un lato, delle caratteristiche strutturali delle attività delle imprese del settore e, dall'altro, dell'obiettivo di tutelare nel modo più concreto i livelli complessivi dell'occupazione, nell'ambito della medesima filiera comprensivi di lavoratrici e lavoratori stagionali, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

Le Parti, pertanto, all'interno di tale "sezione appalti", ritengono necessario qualificare tali attività, disciplinando e diversificando determinati elementi normativi ed economici rispetto al presente e vigente ccnl.

Le Parti, fermo rimanendo gli istituti contrattuali del presente ccnl, intendono disciplinare in questa sezione speciale determinati trattamenti economici e normativi integrando e/o modificando quelli previsti nella Parte Generale.

ART. 81- Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

Le disposizioni contenute nella presente Sezione saranno applicate, esclusivamente al personale delle aziende che svolgono, in regime di appalto o in qualsiasi altra forma assimilabile ad un contratto di servizio, attività di lavaggio, navettamento ed approntamento vetture per conto delle aziende di autonoleggio su tutto il territorio nazionale, sia in ambito aeroportuale che non.

ART. 82 - Aumenti retributivi

Fermo restando l'attuale sistema classificatorio come individuato dall'art. 15 del presente ccnl, dalla data di applicazione della presente sezione da parte delle aziende appaltatrici, si applicherà la

seguente tabella con le decorrenze rispettivamente indicate solo per i livelli ed i profili professionali di seguito espressamente citati.

LIVELLO	PARAMETRO	gen-26	mag-26	ott-26	mag-27	dic-27
A1 -SA	220	1.653,44	1.724,08	1.794,72	1.855,27	2.006,65
B1 -SA	201	1.510,64	1.575,18	1.639,72	1.695,04	1.833,34
B2 -SA	174	1.307,72	1.363,59	1.419,46	1.467,35	1.587,07
B3 -SA	140	1.052,18	1.097,13	1.142,09	1.180,61	1.276,95
C1 -SA	128	962,00	1.003,10	1.044,20	1.079,43	1.167,50
C2 -SA	118	886,85	924,74	962,63	995,10	1.076,30
C3 -SA	109	819,21	854,21	889,21	919,21	994,21
C4 -SA	100	751,57	783,68	815,79	843,31	912,12

L'E.A.R., previsto all'art. 41 del vigente ccnl, non dovrà essere erogato nell'ambito di tale sezione.

Per i livelli ed i profili professionali dei Quadri (livelli Q1 e Q2), non espressamente richiamati all'interno della presente sezione, si dovrà fare riferimento a quanto contenuto nella sezione generale del presente ccnl.

ART 83 - Orario di lavoro

Fermo restando quanto disciplinato al punto d) dell'art. 19 (Orario di lavoro) del presente ccnl, azienda appaltatrice e Rsa/Rsu/OO.SS. Territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie il presente ccnl potranno, solo dietro accordo tra le Parti, definire una articolazione giornaliera dell'orario di lavoro in non più di due frazioni. Nell'eventualità si presenti questa necessità, l'azienda, prima di istruire il confronto, dovrà preventivamente farne comunicazione ad ANIASA e alla Segreterie Nazionali firmatarie il presente CCNL.

ART 84 - Buono pasto

Azienda appaltatrice e Rsa/Rsu/OO.SS. Territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie al presente ccnl potranno definire l'erogazione di un Buono Pasto per ogni giornata di effettiva prestazione e del relativo valore economico in sede di accordo a livello aziendale. Per l'erogazione si fa riferimento al limite minimo orario nell'arco della prestazione giornaliera, così come previsto dalla parte generale del presente CCNL.

ART 85 - Aumenti periodici di anzianità

Fermo restando quanto disciplinato dall'art. 42 del presente ccnl, le Parti convengono che, a far data dall'applicazione della presente sezione da parte dell'azienda appaltatrice, gli eventuali importi a titolo di "scatti di anzianità" maturati secondo i criteri definiti nel ccnl di provenienza, siano da considerarsi congelati nel loro valore economico e non rivalutabili. A decorrere dall'applicazione della presente sezione il personale dipendente maturerà i residui scatti in base a quanto previsto

dall'art. 42 del presente ccnl, fermo restando che il numero massimo previsto comprenderà anche quelli già maturati con il precedente ccnl.

ART 86 - Elemento di garanzia retributiva

Ai dipendenti a tempo indeterminato che siano risultati privi di contrattazione di secondo livello e che non abbiano percepito nell'anno precedente (gennaio-dicembre) altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di maggio l'importo lordo di € 80,00 al livello C1 SA e riparametrato per gli altri livelli.
Nel caso di passaggio di appalto che dovesse intervenire durante l'anno, l'impresa cessante liquiderà ai lavoratori che passeranno all'impresa subentrante gli importi eventualmente spettanti a titolo di elemento di garanzia retributiva.
Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.
L'elemento di garanzia non può essere sostitutivo di accordi di secondo livello.

ART 87 - Polizza sanitaria

Si farà riferimento alla polizza sanitaria della sezione generale di cui all'articolo 11 del presente ccnl autonoleggio.

ART. 88 - Previdenza complementare

A far data dall'applicazione della presente sezione da parte dell'azienda appaltatrice, il personale dipendente, secondo quanto indicato nel primo periodo dell'art. 9 (Previdenza Complementare), avrà facoltà di scegliere di destinare il proprio TFR maturando e la relativa contribuzione secondo le percentuali indicate di seguito nel Fondo ASTRI ossia:

- a carico azienda 2%;
- a carico del lavoratore/lavoratrice 1%.

Nell'ambito di tale sezione, non è dovuto il "contributo mensile contrattuale" di cui al secondo periodo dell'art. 9 del presente ccnl.

ART. 89 - Clausola di salvaguardia

Fatto salvo quanto previsto nella sezione generale del vigente ccnl, le disposizioni della presente sezione si applicano esclusivamente al personale dipendente delle aziende appaltatrici che provengano da altro ccnl successivamente alla data di stipula del presente accordo.

Le aziende appaltatrici che già applicano, alla data di stipula del contratto di appalto o assimilabile, il presente ccnl continueranno ad applicare la sezione generale del ccnl ed il personale manterrà tutte le condizioni economiche e normative già acquisite, nonché le sue successive modifiche ed integrazioni.

NOTA A VERBALE:

Per tutto quanto non espressamente indicato nella presente sezione, si rimanda ai contenuti sia normativi che economici della Parte generale del presente ccnl.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In considerazione della rilevanza delle innovazioni introdotte nella presente sezione speciale relativamente ai predetti istituti, le Parti condividono l'esigenza di monitorarne, anche nell'ambito dell'art. 36 del ccnl in materia di cambio appalto, la corretta e concreta applicazione e si danno reciprocamente atto dell'opportunità di momenti di incontro al fine condividere informazioni e criticità sullo stato attuativo della sezione.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

ANIASA

FILT- CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. scioglieranno la riserva sulla presente ipotesi di accordo entro il 31 gennaio p.v. a seguito delle consultazioni dei lavoratori/lavoratrici interessati e del loro giudizio positivo sui suoi contenuti.

FILT- CGIL

FIT – CISL

UILTRASPORTI

Prot n. P1907

Allegato 1

LIVELLO	PARAMETRO	RETRIBUZIONE TABELLARE DICEMBRE 2024	INDENNITA' DI CONTNGENZA	E.D.R Protocollo Intesa 1992	E.A.R. CCNL 23/10/2019	AUMENTO SALARIALE TABELLARE A REGIME	AUMENTI MINIMI TABELLARI				NUOVI MINIMI TABELLARI			
							DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI gen-26	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI ott-26	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI mar-27	DA EROGARE CON LA RETRIBUZIONE DEL MESE DI nov-27	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI gen-26	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI ott-26	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI mar-27	DA CORRISPONDERE DAL MESE DI nov-27
Q1	205	€ 2.054,60	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 264,52	€ 52,90	€ 52,90	€ 79,35	€ 79,35	€ 2.107,50	€ 2.160,40	€ 2.239,76	€ 2.319,11
Q2	205	€ 2.054,60	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 264,52	€ 52,90	€ 52,90	€ 79,35	€ 79,35	€ 2.107,50	€ 2.160,40	€ 2.239,76	€ 2.319,11
A1	205	€ 2.054,60	€ 529,75	€ 10,33	€ 26,45	€ 264,52	€ 52,90	€ 52,90	€ 79,35	€ 79,35	€ 2.107,50	€ 2.160,40	€ 2.239,76	€ 2.319,11
A2	193	€ 1.934,33	€ 527,49	€ 10,33	€ 22,11	€ 249,03	€ 49,81	€ 49,81	€ 74,71	€ 74,71	€ 1.984,14	€ 2.033,94	€ 2.108,65	€ 2.183,36
B1	176	€ 1.763,95	€ 524,10	€ 10,33	€ 6,41	€ 227,10	€ 45,42	€ 45,42	€ 68,13	€ 68,13	€ 1.809,37	€ 1.854,79	€ 1.922,92	€ 1.991,05
B2	168	€ 1.683,77	€ 522,46	€ 10,33	€ 3,52	€ 216,77	€ 43,35	€ 43,35	€ 65,03	€ 65,03	€ 1.727,13	€ 1.770,48	€ 1.835,52	€ 1.900,55
B3	161	€ 1.613,61	€ 521,06	€ 10,33	€ 0,99	€ 207,74	€ 41,55	€ 41,55	€ 62,32	€ 62,32	€ 1.655,16	€ 1.696,71	€ 1.759,03	€ 1.821,35
C1	155	€ 1.553,48	€ 520,75	€ 10,33	€ 27,45	€ 200,00	€ 40,00	€ 40,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 1.593,48	€ 1.633,48	€ 1.693,48	€ 1.753,48
C2	138	€ 1.383,09	€ 517,26	€ 10,33	€ 11,75	€ 178,06	€ 35,61	€ 35,61	€ 53,42	€ 53,42	€ 1.418,70	€ 1.454,32	€ 1.507,74	€ 1.561,16
C3	128	€ 1.282,87	€ 515,67	€ 10,33	€ 17,68	€ 165,16	€ 33,03	€ 33,03	€ 49,55	€ 49,55	€ 1.315,91	€ 1.348,94	€ 1.398,49	€ 1.448,04
C4	100	€ 1.002,24	€ 511,44	€ 10,33	€ 36,18	€ 129,03	€ 25,81	€ 25,81	€ 38,71	€ 38,71	€ 1.028,05	€ 1.053,85	€ 1.092,56	€ 1.131,27

Allegato 2

UNA TANTUM

		UNA TANTUM
LIVELLO	PARAMETRO	2025
Q1	205	740,65
Q2	205	740,65
A1	205	740,65
A2	193	697,29
B1	176	635,87
B2	168	606,97
B3	161	581,68
C1	155	**560,00**
C2	138	498,58
C3	128	462,45
C4	100	361,29