

## STRALCIO NUOVO TESTO UNICO

### VERBALE DI ACCORDO

In applicazione dell'accordo 25 luglio 2008, addì 28 luglio 2009 in Roma

tra

*l'Unione Nazionale Autoscuole Studi Consulenza Automobilistica*  
(UNASCA)

*assistita dalla Confederazione Generale Italiana dei Trasporti e della Logistica* (CONFETRA)

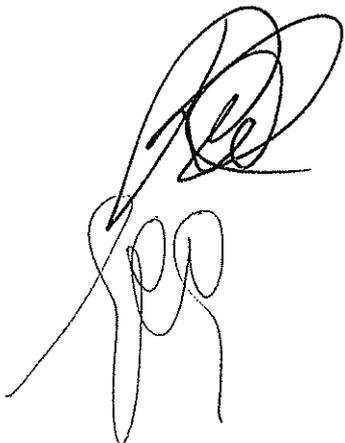
e

*la Federazione Italiana Lavoratori Trasporti* (FILT-CGIL)

*la Federazione Italiana Trasporti* (FIT-CISL)

*l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti* (UILTRASPORTI)

è stato completato il nuovo testo unico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle aziende esercenti l'attività di autoscuole, di scuole nautica e di studi di consulenza automobilistica e nautica.

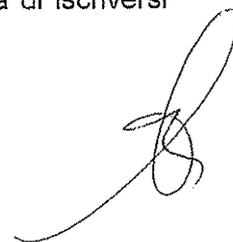
A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.A handwritten signature in black ink, featuring a small, decorative flourish at the top right and a long, sweeping horizontal stroke at the bottom.

#### Art. 34 - Previdenza complementare

1. Le parti confermano che il fondo pensione PREVILOG (*Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica*) di cui all'accordo istitutivo del 21.2.2007 rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

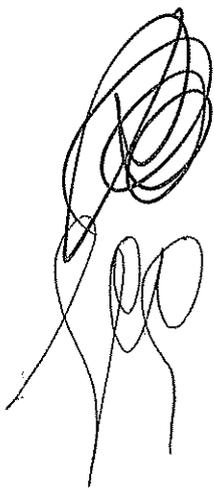
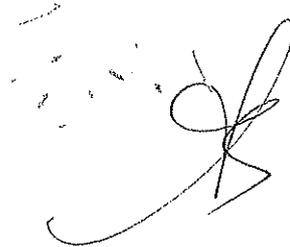
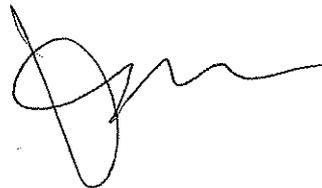
Il contributo a carico dell'azienda e del lavoratore da destinare a tale Fondo è pari per entrambi all'1% della retribuzione di cui all'art. 16 del presente CCNL. Resta comunque salva la possibilità per il lavoratore di versare un contributo superiore.

2. Ai sensi del DLGVO n. 252/2005 l'obbligo contributivo a carico delle aziende scatta solamente se il lavoratore decide di versare a PREVILOG, oltre al TFR, anche il contributo aggiuntivo a proprio carico. Nessun contributo è dovuto dall'azienda nel caso in cui il lavoratore decida di iscriversi ad una forma pensionistica diversa da PREVILOG.



**Art. 39 – Formazione continua**

Le parti individuano in FORTE (*Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua del terziario*) il fondo di riferimento per le imprese del settore per l'accesso agevolato alle risorse destinate dal legislatore al finanziamento di programmi per la formazione continua.

A large, dense handwritten signature in black ink, consisting of multiple overlapping loops and lines.A small, stylized handwritten signature in black ink, appearing as a few sharp, intersecting strokes.A handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop at the top and a long, sweeping tail.A handwritten signature in black ink, consisting of a few simple, vertical strokes.A handwritten signature in black ink, with a large, circular loop at the beginning and a long, horizontal tail.

#### Art. 41 - Lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 8 del presente contratto.

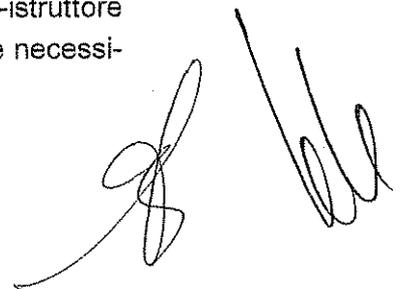
2. Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

3. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

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

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

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale o la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati: l'eventuale periodo di prova per i nuovi assunti, le mansioni, la durata della prestazione che di norma non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali, la sua distribuzione giornaliera, settimanale, mensile o annua, nonché gli altri elementi previsti dal CCNL per il rapporto a tempo pieno. In caso di part-time orizzontale la prestazione giornaliera fino a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata, ad eccezione del personale con qualifica di insegnante-istruttore con il consenso dello stesso tenendo conto anche della eventuale necessità del lavoratore di svolgere altra attività lavorativa.



5 bis. Al fine di incrementare lo sviluppo del lavoro dipendente e favorire la corretta applicazione delle norme contrattuali, le parti convengono che, per il personale con qualifica di insegnante o di istruttore assunto con contratto a tempo parziale a decorrere dall'1 agosto 2009, la durata minima della prestazione settimanale potrà essere pari a 15 ore. Tale facoltà potrà essere applicata in via sperimentale dalle aziende per le assunzioni effettuate sino al 31 maggio 2010 e riguarderà le seguenti tipologie di lavoratori:

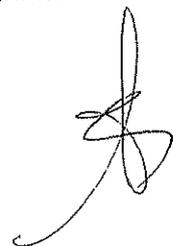
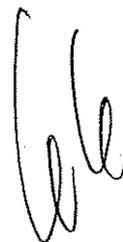
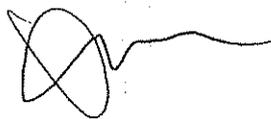
- lavoratori studenti;
- lavoratori con altro rapporto di lavoro in essere nei casi consentiti dalle norme di legge in vigore;
- pensionati.

Le parti convengono di incontrarsi prima del 31 maggio 2010 per verificare congiuntamente l'applicazione della norma in questione al fine di valutare l'eventuale possibilità di rinnovo; in caso di mancato accordo la norma decadrà automaticamente ferma restando la validità dei contratti in essere alla stessa data.

6. Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro a tempo pieno, ferme restando le mansioni svolte. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può anche essere pattuita per una durata determinata. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

7. Nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale l'azienda prenderà in considerazione le eventuali domande di trasformazione di lavoratori già in forza che ne abbiano fatto richiesta rispetto ad eventuali nuove assunzioni per analoghe mansioni.

8. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni la-



voratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

9. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione.

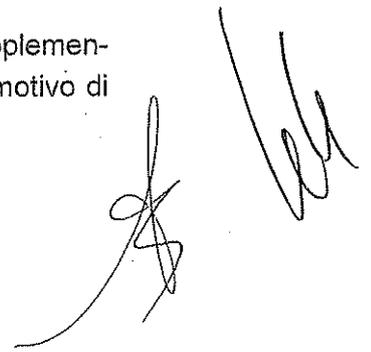
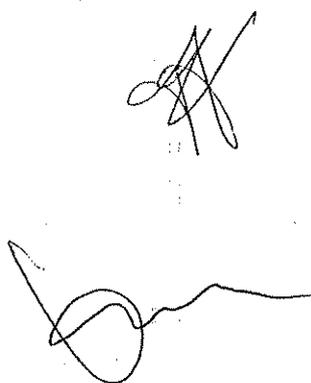
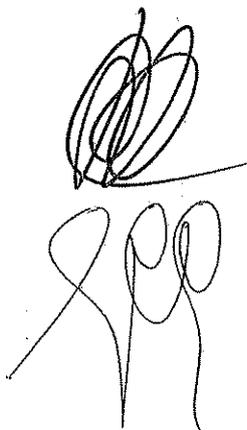
10. Per il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni contrattuali vigenti, di cui alla legge 297/82.

11. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare. Per lavoro supplementare si intende quello prestato fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare, effettuabili in ragione d'anno è pari al 30% della prestazione concordata e saranno retribuite con la quota oraria della retribuzione globale mensile e la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali determinata nella misura del 18% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione globale mensile.

12. La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato, entro i limiti riportati al comma precedente, nella fattispecie sotto esemplificate:

- necessità derivanti da incrementi temporanei dell'attività produttiva;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- concentrazione in ambito giornaliero di servizi in numero superiore alla normalità;
- servizi in orari scoperti dal personale a tempo pieno.

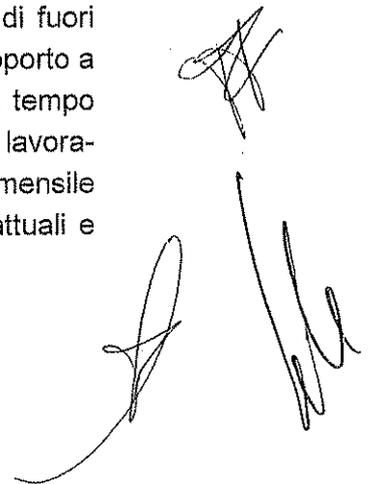
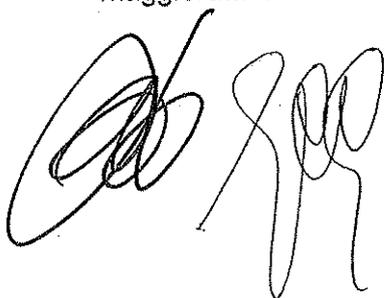
13. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.



14. In caso di lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale, su richiesta del lavoratore l'azienda potrà disporre l'eventuale consolidamento delle ore a tale titolo prestate.

15. Con riferimento alle normative vigenti il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato tempo indeterminato e in caso di assunzione a termine per sostituzione di personale assente. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità flessibili od elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

16. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 48 ore. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale mensile maggiorata del 12% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e



legali. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di sospendere temporaneamente l'efficacia della pattuizione delle clausole flessibili ed elastiche decorsi cinque mesi dalla loro accettazione ed in presenza di necessità oggettive sopravvenute a tale accettazione rientranti nella seguente elencazione:

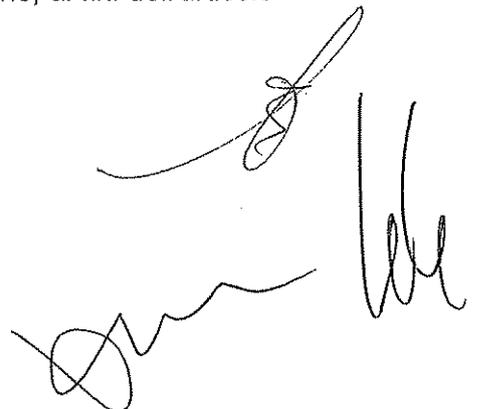
- assistenza di parenti di primo grado portatori di handicap certificato dalla competente ASL;
- assistenza di parenti di primo grado durante patologie oncologiche od in occasione del ricovero ospedaliero per interventi chirurgici certificati dalla competente ASL;
- affidamento in esclusiva di minori in età scolare fino al compimento del 15° anno ;
- necessità di attendere ad un altro rapporto di lavoro dipendente.

17. L'esercizio della facoltà di cui sopra secondo le modalità ivi specificate, da richiedersi in forma scritta, non determina in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche e flessibili.

18. In caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

19. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato in azienda non può eccedere il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), in ogni caso è possibile l'assunzione a tempo parziale di due unità purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno ed indeterminato in atto nell'unità produttiva.

20. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.



## Art. 43 - Apprendistato professionalizzante

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

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

3. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

4. La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi interni o esterni all'azienda.

5. Disciplina del rapporto:

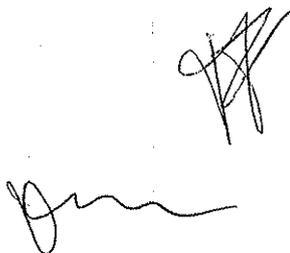
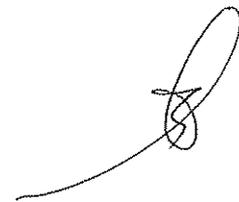
- a. Per instaurare il rapporto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, sulla base degli esiti della formazione aziendale o extraaziendale, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.
- b. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai e impiegati, dei livelli dal 5° al 1° e per tutte le relative mansioni.
- c. Può essere convenuto un periodo di prova di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere. In ogni caso il periodo di prova non potrà superare 30 giorni di effettiva presenza al lavoro, e viene computato agli effetti della durata dell'apprendistato.



- d. La durata massima del periodo dell'apprendistato professionalizzante è fissata in:
- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3°, 4° e 5°;
  - 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2°;
  - 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1°.
- e. Ai fini della durata dell'apprendistato, il periodo di apprendistato professionalizzante svolto presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.
- f. Saranno inoltre computati i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione.
- g. L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

Livelli	Durata Mesi	1° Periodo Mesi	2° Periodo Mesi	3° Periodo Mesi
1°	24			24
2°	36		24	12
3°	48	16	16	16
4°	48	16	16	16
5°	48	16	16	16

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
  - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
  - nel terzo ed ultimo periodo: inquadramento al livello di destinazione finale.
- h. L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
- i. Agli apprendisti si applicano tutti gli istituti retributivi del livello a loro attribuito stabiliti dal presente CCNL ed a livello aziendale per i lavoratori a tempo indeterminato; sono comunque fatti salvi gli accordi esistenti in materia di apprendistato.

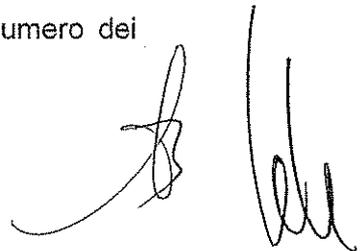
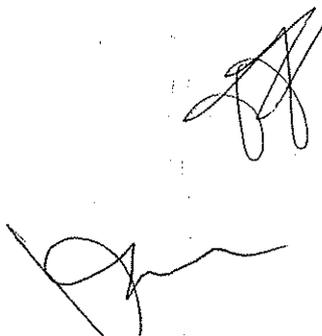
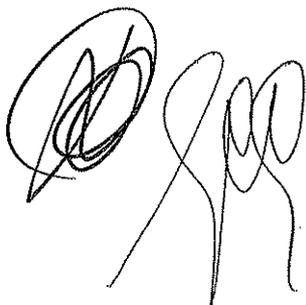





- j. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art.22 del presente CCNL.
- k. L'azienda potrà procedere alla ulteriore assunzione di lavoratori apprendisti a condizione che sia mantenuto almeno il 60% del numero degli apprendisti in scadenza nei 24 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sing a due unità non confermate.
- l. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di apprendistato, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Svolgimento della formazione:

- a. I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
- b. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono giudicate idonee alla formazione 120 ore medie annue retribuite, computate a tutti gli effetti nell'orario di lavoro. In caso di contratto di apprendistato a tempo parziale, la durata della formazione non è riproporzionata.
- c. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 60 ore medie annue retribuite.
- d. L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne o interne all'azienda.
- e. In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
- f. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

7. Ai fini dell'art.35 della legge n. 300/70, utile il numero dei lavoratori con contratto di apprendistato.



## Profili formativi

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno per valutare eventuali armonizzazioni.

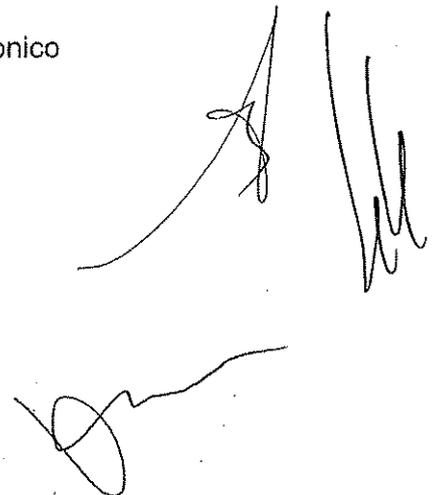
### ***Competenze tecnico professionali generali – Parte comune a tutti i profili***

- Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera
- Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza
- Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza.

### ***Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi***

#### ***1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria***

- Gestione flussi informativi e comunicativi
- Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
- Trattamento documenti amministrativo contabili



- Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
- Gestione corrispondenza

2) *Addetti alla contabilità*

- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Elaborazione bilancio aziendale

3) *Addetti alle attività informatiche*

- Conoscenza di base dei sistemi informativi
- Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
- Gestione operativa
- Manutenzione e supporto
- Sicurezza dei sistemi informatici

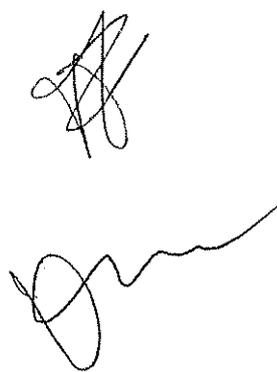
4) *Addetti alle pratiche automobilistiche*

- Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
- Normativa sulle patenti di guida
- Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore
- Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio

5) *Delegato alla funzione di autenticatore*

- Nozioni di Codice Civile
- Nozione di Codice Penale
- Disciplina della documentazione Amministrativa
- Cenni normative PRA e Nautica
- Responsabilità penale e civile

6) *Insegnante di teoria*



- Conoscenza della normativa del Codice della Strada
- Psicologia dell'insegnante
- Elementi di comunicazione
- Conoscenza tecnica del veicolo (motori ed organi di comando)
- Elementi di primo soccorso
- Elementi di sicurezza stradale
- Normativa attività autoscuola
- Programmi formazione conducenti

7) *Istruttore di guida*

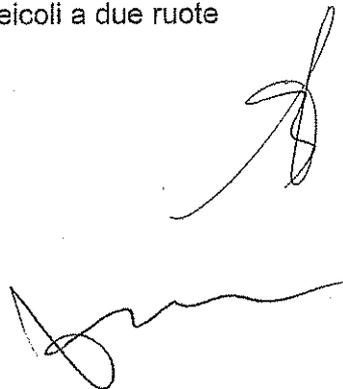
- Conoscenza della normativa del Codice della Strada
- Psicologia del discente
- Elementi di comunicazione
- Attestato pratico alla guida
- Sicurezza nell'esercitazione
- Ecologia e economia della guida
- Gestione dello stress dell'allievo

8) *Insegnante e istruttore per conducenti professionali*

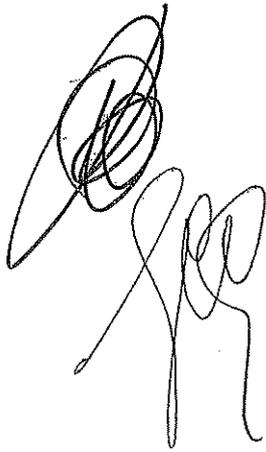
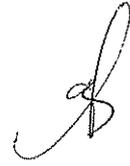
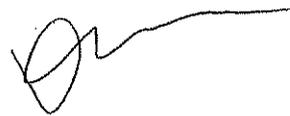
- Conoscenza della normativa sull'autotrasporto
- Elementi di sicurezza sul lavoro
- Controllo del veicolo in situazioni di emergenza
- Tecnica del trasporto merci
- Tecnica del trasporto passeggeri
- Analisi della circolazione e organizzazione della mobilità

9) *Insegnante ed istruttore per veicoli a due ruote*

- Psicologia e analisi comportamentale dell'adolescente
- Fisica e dinamica dei veicoli a due ruote
- La meccanica dei ciclomotori e dei motocicli
- Traumatologia e incidentalità legate ai veicoli a due ruote



➤ Dispositivi di sicurezza attiva, passiva e attrezzatura di protezione individuale

A large, complex handwritten signature consisting of several overlapping loops and a long, sweeping tail.A small, stylized handwritten signature with a few sharp, intersecting lines.A small, elegant handwritten signature with a prominent, curved flourish.A small, simple handwritten signature consisting of a few connected strokes.A small, vertical handwritten signature with a few distinct, parallel strokes.A small, faint handwritten signature or mark, possibly a date or initials.