

CAPO XIV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 170 - Normale retribuzione

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- a) retribuzione nazionale conglobata (paga base + contingenza);
- b) eventuali scatti di anzianità;
- c) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva.

Art. 171 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente art. (normale retribuzione) nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 172 - Retribuzione mensile

Eccettuate le prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale di legge cadenti nel periodo di paga e, fatte salve le condizioni di miglior favore, alla distribuzione dell'orario settimanale. Essa si riferisce pertanto a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 173 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26, fatto salvo quanto previsto **dall'art 156** (Quota giornaliera per malattia e infortunio).

- Chiarimento a verbale -

Le parti si danno atto che con l'adozione del divisore convenzionale di cui al presente articolo hanno inteso stabilire l'equivalenza di trattamento sia per le trattenute sia per il pagamento delle giornate lavorative.

Art. 174 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

- a) 173, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 40 ore settimanali;
- b) 195, per il personale la cui durata normale di lavoro è di 45 ore settimanali.

Art. 175 - Retribuzione nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale di cui al titolo IX (CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE) e al Titolo X (QUADRI), della presente Disciplina Contrattuale Nazionale corrisponde una retribuzione nazionale conglobata LORDA a far data dal 1 Gennaio 2017 nelle misure indicate nelle sottostanti tabelle.

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 2.372,37
<i>I</i>	Euro 2.187,52
<i>II</i>	Euro 1.960,54
<i>III</i>	Euro 1.753,90
<i>IV</i>	Euro 1.584,22
<i>V</i>	Euro 1.476,94
<i>VI</i>	Euro 1.376,76
<i>VII</i>	Euro 1.252,51

A far data dal 1 Marzo 2019 saranno corrisposti i seguenti aumenti retributivi

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 60,48
<i>I</i>	Euro 54,49
<i>II</i>	Euro 47,19
<i>III</i>	Euro 40,46
<i>IV</i>	Euro 35,02
<i>V</i>	Euro 31,52
<i>VI</i>	Euro 28,31
<i>VII</i>	Euro 24,27

La nuova Retribuzione Conglobata Nazionale a far data dal 1 Marzo 2019 sarà la seguente:

<i>LIVELLI</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>QUADRI</i>	Euro 2.432,85
<i>I</i>	Euro 2.242,01
<i>II</i>	Euro 2.007,73
<i>III</i>	Euro 1.794,36
<i>IV</i>	Euro 1.619,24
<i>V</i>	Euro 1.508,46
<i>VI</i>	Euro 1.405,07
<i>VII</i>	Euro 1.276,78

Gli importi così come sopra determinati, saranno validi e di conseguenza applicati per tutta la vigenza della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 176 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 177 - Indennità di cassa e maneggio denaro

Senza pregiudizio di eventuali procedimenti penali e delle sanzioni disciplinari, al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità della gestione di cassa, con l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 3% (tre per cento) della normale retribuzione nazionale conglobata di cui all'art. 170 del presente contratto.

Art. 178 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga deve recare la firma, sigla o timbro del datore di lavoro o di chi ne fa le veci.

CAPO XV - MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 179 - Tredicesima mensilità

In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione di fatto di cui all'art.171 (esclusi gli assegni familiari).

In caso di prestazione lavorativa ridotta, rispetto all'intero periodo di 12 mesi precedenti alla suddetta data, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità quanti sono i mesi interi di servizio prestato (Vedi art.167 - Computo anzianità frazione annua)

Ai lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o percentuali, il calcolo dell'importo della tredicesima mensilità dovrà essere effettuato sulla base della media delle provvigioni o delle percentuali maturate nell'anno corrente o comunque nel periodo di minore servizio prestato presso l'azienda.

Dall'ammontare della tredicesima mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi in cui non sia stata corrisposta dal datore di lavoro la retribuzione per una delle cause previste dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 180 - M.A.R. Mensilità Aggiuntiva di Risultato

Le Parti, nell'ottica di una partecipazione dei lavoratori agli utili dell'impresa, concordano nella istituzione di una mensilità aggiuntiva di risultato collegata a specifici indicatori predefiniti di qualità, produttività, redditività, efficienza ed innovazione, secondo gli specifici criteri che seguono. Entro il 28 febbraio di ogni anno, l'azienda è tenuta a comunicare all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen gli indici ed indicatori, gli obiettivi ed il connesso riconoscimento economico in favore dei lavoratori collegati al riconoscimento della mensilità aggiuntiva di risultato dell'anno civile di riferimento. Tali elementi possono essere diversificati a seconda dell'area o settori nei quali è suddivisa l'azienda. In un'ottica partecipativa tali elementi vengono valutati nella sede congiunta dell'ente bilaterale. Nel caso in cui vi siano elementi ostativi alla comunicazione di tali indici entro

il termine di cui sopra, l'azienda è tenuta ad effettuare idonea comunicazione con richiesta di differimento all'ente bilaterale. **Con riferimento all'anno 2017, il termine per la presentazione degli indicatori utili per la Mensilità Aggiuntiva di Risultato è stabilito al 31 agosto 2017.**

La comunicazione di cui al 2° comma deve essere effettuata anche nei confronti dei lavoratori attraverso la comunicazione alle Rappresentanza sindacale aziendale e comunque tramite l'affissione presso la bacheca aziendale ovvero con modalità analoghe ed atte a rendere edotti i lavoratori medesimi degli indicatori ed obiettivi e delle relative modalità operative della mensilità aggiuntiva di risultato.

I parametri di riferimento devono tenere conto degli standard oggettivi qualitativi e quantitativi. La presenza effettiva al lavoro può rientrare come indicatore collettivo per la determinazione della mensilità aggiuntiva di risultato spettante ai lavoratori. A tale fine, sono in ogni caso considerati come effettiva presenza in servizio: le assenze per infortunio sul lavoro; ferie; permessi; permessi sindacali; permessi per donazione di sangue e midollo, maternità obbligatori, assenze per legge 104/92, ricoveri ospedalieri, gravi patologie che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili.

Con specifico riferimento agli elementi di carattere quantitativo, l'azienda deve allegare lo storico riferito almeno agli ultimi 2 anni. Nel caso in cui lo scostamento positivo rispetto al medesimo parametro sia determinato in misura superiore al 10%, l'azienda deve fornirne adeguata motivazione.

Tenuto conto degli indici ed indicatori determinati dall'azienda, al lavoratore viene riconosciuta una percentuale della retribuzione mensile di fatto proporzionale al raggiungimento degli obiettivi. Tale proporzionalità viene mantenuta anche nel caso in cui gli obiettivi siano superati ed in tal caso al lavoratore viene riconosciuta una percentuale superiore al 100% della retribuzione mensile di fatto e proporzionata al miglior risultato conseguito dall'azienda rispetto agli obiettivi stabiliti. In ogni caso, sarà riconosciuta al lavoratore una quota della mensilità aggiuntiva di risultato pari al 20% della retribuzione mensile di fatto.

I parametri e la proporzionalità tra mensilità aggiuntiva riconosciuta al lavoratore e risultati ottenuti di cui al comma 6 possono essere rivisti dalla singola azienda, fornendo adeguata motivazione, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) riconoscimento al lavoratore di una percentuale pari al 100% della retribuzione mensile di fatto in caso di pieno raggiungimento dei prefissati obiettivi;
- b) riconoscimento al lavoratore di una congrua percentuale, superiore al 100% della retribuzione mensile di fatto, in caso di ottenimento di un risultato superiore agli obiettivi prefissati;
- c) in ogni caso, riconoscimento al lavoratore di una percentuale non inferiore al 20% della retribuzione mensile di fatto.

Nel caso di mancata comunicazione di quanto al 2° comma del presente articolo, il datore di lavoro deve riconoscere a ciascun lavoratore una mensilità aggiuntiva di risultato in misura pari al 100% della retribuzione mensile di fatto, a prescindere dai risultati ottenuti.

A seguito della comunicazione di cui al punto 2, l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen rilascia parere di conformità entro 60 giorni dalla ricezione del documento. Decorso tale termine, prevarrà il principio del silenzio assenso.

L'azienda è in ogni caso tenuta entro il 31 marzo dell'anno successivo all'anno di misurazione della mensilità aggiuntiva di risultato a comunicare all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen il risultato relativo alla mensilità aggiuntiva di risultato, articolato con la puntuale indicazione della misurazione degli indicatori ed obiettivi forniti con la comunicazione di cui al 2° comma. Analoga comunicazione deve essere effettuata anche nei confronti dei lavoratori con le modalità di cui al comma 3 del presente articolo.

Il premio deve essere erogato entro il 30 giugno dell'anno successivo all'anno di misurazione della mensilità aggiuntiva di risultato. Nel caso dovessero sorgere difficoltà di valutazione dei dati,

l'azienda è tenuta a fornire adeguata e motivata comunicazione ai lavoratori nonché all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

Nel caso di rapporto lavorativo costituito nel corso dell'anno civile, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della mensilità aggiuntiva di risultato quanti sono i mesi interi di servizio prestato. Le frazioni di anno saranno computate, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni; per il personale assunto a tempo parziale l'erogazione della MAR avverrà in base ai criteri di proporzionalità di cui allo specifico articolo in materia. Fatto salvo quanto previsto nel precedente periodo, l'erogazione della mensilità aggiuntiva di risultato non potrà essere oggetto di riproporzionamento derivante da qualunque tipo di assenza. La retribuzione mensile di fatto è costituita da tutti gli elementi retributivi aventi carattere continuativo, ivi inclusi la media su base annua (1 gennaio – 31 dicembre) degli elementi economici variabili e o provvigionali.

La mensilità aggiuntiva di risultato viene computata nel trattamento di fine rapporto.

Nel caso la mensilità aggiuntiva di risultato sia integrata all'interno di un contratto collettivo di secondo livello sottoscritto a livello aziendale o territoriale e fermi restando i criteri di cui al presente articolo, l'obbligo di erogazione della stessa si considererà assolto in quanto conglobato all'interno della contrattualistica di secondo livello. Tale contratto collettivo dovrà essere comunicato all'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

CAPO XVI – TRATTAMENTI ECONOMICI SPECIALI

Art. 181 - Trattamento economico alternativo per le figure professionali di venditore senior di autoveicoli e motoveicoli con funzioni di stima dell'usato III livello e addetto alla vendita di autoveicoli, motoveicoli e/o ricambi IV livello


Con specifico riferimento all'inquadramento di **venditore senior di autoveicoli e motoveicoli con funzioni di stima dell'usato III livello e addetto alla vendita di autoveicoli, motoveicoli e/o ricambi IV livello**, le Parti firmatarie della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, in considerazione della presenza largamente diffusa nel contesto economico di riferimento di contratti di natura autonoma e dal contenuto delle mansioni, ritengono di rilevante utilità per il comparto l'introduzione della possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato, regolati dalla Disciplina Contrattuale Nazionale, prevedendone forme retributive alternative anche di carattere variabile.

A tal fine, le suddette Parti riconoscono che il relativo trattamento economico complessivo che rispetta il parametro di sufficienza della retribuzione è fissato nel 70% della retribuzione tabellare e pertanto in:

- euro 1.227,73 (lordi) per il **venditore senior di autoveicoli e motoveicoli con funzioni di stima dell'usato III livello**;
- euro 1.108,95 (lordi) per l'**addetto alla vendita di autoveicoli, motoveicoli e/o ricambi IV livello**.

Tale retribuzione, al fine di riconoscere al lavoratore una retribuzione parametrata alla qualità ed alla quantità del lavoro prestato, dovrà essere integrata, con specifica disciplina all'interno della lettera di assunzione, da una pattuizione che rispetti il seguente principio: riconoscimento in favore del lavoratore di una retribuzione variabile mensile di carattere individuale, di tipo provvigionale o comunque incentivante. Il piano incentivante variabile dovrà prevedere obiettivi individuali tali da permettere potenzialmente il raggiungimento di una retribuzione superiore al trattamento minimo economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) del livello d'inquadramento attribuito al lavoratore di cui all'art.175.

Il contratto di lavoro contenente il trattamento economico normativo deve essere sottoposto a procedura di certificazione da parte della Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen entro 60 giorni dalla sua sottoscrizione.



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, a far data dalla sottoscrizione della Disciplina Contrattuale Nazionale.


Il precedente comma non trova applicazione nel caso in cui il rapporto di lavoro venga interrotto entro 60 giorni dalla sua instaurazione.

Le parti, in corso di rapporto, possono concordare modifiche per iscritto della retribuzione variabile, sottoponendo il contratto di lavoro, unitamente alla nuova pattuizione, a procedura di certificazione. La retribuzione variabile deve essere erogata mensilmente in concomitanza con il pagamento della retribuzione di cui al comma 2 del presente articolo.

Il compenso variabile viene computato all'interno della retribuzione di fatto, ai fini del calcolo della tredicesima mensilità, della mensilità aggiuntiva di risultato, del trattamento di fine rapporto, del compenso da erogarsi nel periodo di ferie del lavoratore. Nel caso in cui il rapporto abbia durata inferiore ad un anno, la media è computata con riferimento al periodo di servizio prestato.

In corso del rapporto, le parti restano libere di passare da una trattamento economico tabellare (retribuzione nazionale conglobata) ai sensi dell'**art.175** al trattamento economico alternativo di cui al presente articolo, e viceversa. Nel caso di passaggio al trattamento economico alternativo, il contratto di lavoro e relativa pattuizione devono essere sottoposti a procedura di certificazione nei termini stabiliti all'interno del presente articolo.

CAPO XVII - INVENTARI



Art. 182 - Inventari

Gli inventari delle merci aziendali potranno essere effettuati dal datore di lavoro o da chi per esso, in qualsiasi momento;

Copia di ogni inventario, controfirmata dalle due parti, dovrà essere rilasciata al prestatore d'opera. Ogni eventuale deficienza emergente dalle risultanze contabili dovrà, entro il mese successivo all'effettuazione dell'inventario, essere contestata all'interessato, il quale entro 8 giorni dovrà comunicare per iscritto al datore di lavoro le eventuali eccezioni. Le deficienze non giustificate emergenti dopo tale controllo saranno comunicate per iscritto all'interessato, che avrà l'obbligo di rifonderle al datore di lavoro nel termine massimo di 8 giorni dal ricevimento della comunicazione.

Il lavoratore ha facoltà, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione, di adire la Commissione di conciliazione di cui all'art. In caso di attivazione della procedura di conciliazione l'obbligo di cui al quarto comma posto a carico del lavoratore resta sospeso.

CAPO. XVIII - Responsabilità civili e penali




Art. 183 - Assistenza legale

Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con i terzi, 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 fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 184 - Normativa sui procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.



In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

CAPO XIX – DIVISE ED ATTREZZI

Art. 185 - Divise e attrezzi

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

Il datore di lavoro è inoltre tenuto a fornire gli attrezzi e strumenti necessari per l'esecuzione del lavoro. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, gli indumenti, divise, attrezzi e strumenti in dotazione dovranno essere restituiti al datore di lavoro, mentre in caso di smarrimento, il prestatore d'opera è tenuto alla sostituzione o al rimborso.

CAPO XX - APPALTI

Art. 186 - Appalti

Le aziende appaltanti devono esigere dalle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le aziende appaltatrici stesse e quello di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche, nonché richiedere il Documento Unico di Regolarità Contributiva. A tal fine sarà inserita apposita clausola nel capitolato d'appalto.

Qualora l'introduzione di appalti per lavori che non sono strettamente pertinenti all'attività propria dell'azienda e comunque autonomamente ritenuti necessari dall'imprenditore dovesse comportare riduzione di personale dell'azienda appaltante questa è tenuta a darne informazione all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario territoriale stipulante la presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Art. 187 - Terziarizzazioni delle attività di vendita

L'azienda che intenda avviare i processi di terziarizzazione o esternalizzazione di cui al primo comma dell'art.3 (diritto d'informazione aziendale) che riguardino attività di vendita e gestite dall'impresa mediante proprio personale, convocherà preventivamente la RSA al fine di informarla sui seguenti temi:

- attività che vengono conferite a terzi;
- lavoratori che vengono coinvolti in tale processo;
- contrattazione applicata e relativo trattamento economico complessivo;
- assunzione del rischio di impresa da parte dei terzi subentranti nell'attività conferita in gestione e dei conseguenti obblighi inseriti nel relativo contratto, derivanti dalle norme di legge in tema di assicurazione generale obbligatoria, di sicurezza sul lavoro, di rispetto dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale;
- internalizzazioni di attività precedentemente conferite a terzi.

Tale procedura si esaurirà entro 15 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Entro tale termine, su richiesta delle RSA e/o della UGL Terziario, sarà attivato un confronto finalizzato a raggiungere intese in merito agli obiettivi della salvaguardia dei livelli occupazionali e del mantenimento dell'unicità contrattuale.
Tale confronto dovrà concludersi entro 45 giorni dalla convocazione di cui al comma 1.
Oltre tale periodo le parti riprenderanno la propria libertà d'azione.

CAPO XXI - DOVERI DEL PERSONALE E NORME DISCIPLINARI

ART. 188 - OBBLIGHI DEL LAVORATORE

Il lavoratore è tenuto al dovere di fedeltà ai sensi dell'art. 2105 c.c., con conseguenti obbligo di riservatezza con riferimento ai doveri e segreti di ufficio, e divieto di concorrenza.
Il lavoratore è tenuto a comportarsi in modo cortese con il pubblico ed a porre in essere comportamenti extralavorativi tali da non danneggiare il datore di lavoro.
Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente gli strumenti di lavoro che utilizza e che, eventualmente, gli sono stati affidati.

ART. 189 - DIVIETI

Salva l'ipotesi di partecipazione del lavoratore ad assemblea ai sensi **dell'art.24** della presente Disciplina Contrattuale Nazionale, al personale è fatto divieto di trattenersi all'interno dei locali aziendali oltre l'orario prescritto o di accedervi nuovamente, in mancanza di ragione di servizio e previa autorizzazione da parte del datore di lavoro.
Al lavoratore non è consentito di allontanarsi dai locali aziendali durante l'orario di lavoro se non per ragioni di servizio e previo permesso esplicito del datore di lavoro.

ART. 190 - GIUSTIFICAZIONE DELLE ASSENZE

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro 48 ore, per gli eventuali accertamenti.
In relazione alla giustificazione delle assenze in caso di malattia, e fermo restando l'obbligo di dare immediata notizia dell'assenza al datore di lavoro, quanto previsto dal presente articolo si realizza anche mediante la comunicazione scritta, a mezzo di fax, mail certificata o raccomandata, del numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato per via telematica dal medico all'Inps.
Nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all'**art.171** quante sono le giornate di assenza, fatta salva l'applicazione della sanzione prevista dal successivo **art.193**

ART. 191 - DOVERI DEL LAVORATORE: IL RISPETTO DELL'ORARIO DI LAVORO

Il lavoratore ha l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.
Nel caso di ritardo, il datore di lavoro applicherà una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, di importo pari alle spettanze corrispondenti al periodo di ritardo, fatta salva la applicazione della sanzione prevista dal successivo **art.193**

ART. 192 - ULTERIORI DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore ha il dovere di comunicare immediatamente al datore di lavoro ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i periodi di congedo.

Il lavoratore ha altresì il dovere di rispettare ogni altra disposizione emanata dal datore di lavoro per regolare il servizio interno, in quanto rientrante tra le normali attribuzioni di questi e non contrastante con le norme previste all'interno della presente Disciplina Contrattuale Nazionale e con le leggi vigenti. Tali disposizioni devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante comunicazione scritta o affissione all'interno di ogni unità produttiva.

ART. 193 - SANZIONI DISCIPLINARI

La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui **all'art. 170**;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica in via esemplificativa e non esaustiva nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica in via esemplificativa e non esaustiva nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- non indossi i dispositivi protettivi obbligatori di sicurezza individuale
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica, in via esemplificativa e non esaustiva, per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui **all'art. 188**;
- frazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;
- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento.

ART. 194 - CODICE DISCIPLINARE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le disposizioni contenute negli articoli di cui al presente **Capo VIII**, **articolo 150** [riferimento all'articolo "normativa" nel

capo malattia/infortuni] nonché quelle contenute nei regolamenti o accordi aziendali in materia di sanzioni disciplinari devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti; con la affissione delle norme previste al comma che precede, si intende correttamente adempiuto da parte del datore di lavoro l'obbligo previsto dall'articolo 7, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore colpito da provvedimento disciplinare il quale intenda impugnare la legittimità del provvedimento stesso può avvalersi delle procedure di conciliazione previste dall'art. 7, legge 20 maggio 1970, n.300

ART. 195 - APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicata al lavoratore con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta entro 15 giorni dalla scadenza del termine di cinque giorni assegnato al lavoratore stesso, per presentare le sue controdeduzioni così come indicato dal datore di lavoro al momento della contestazione degli addebiti disciplinari .

Per esigenze dovute a difficoltà nella fase di valutazione delle controdeduzioni e di decisione nel merito, il termine di cui sopra può essere prorogato di 30 giorni, purché il datore di lavoro ne dia preventiva comunicazione scritta al lavoratore interessato.

TITOLO XII

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - RECESSO

ART. 196 - RECESSO DAL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO EX ART. 2118 C.C.

Ai sensi dell'art. 2118 c.c. ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dagli artt.201 e 203

Il datore di lavoro può recedere con comunicazione scritta da recapitarsi al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente e successivamente comunicato o, in alternativa, a mezzo posta certificata o consegna al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Il lavoratore può recedere secondo quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni.

ART. 197 - RECESSO PER GIUSTA CAUSA EX ART. 2119 C.C.

Ai sensi dell'art. 2119 c.c., ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- l'esecuzione, senza permesso, di lavoro all'interno dei locali riferibili al datore di lavoro, per conto proprio o di terzi.

Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore che recede per giusta causa compete l'indennità di cui all'art.202

ART. 198 - RECESSO - NORMATIVA

Nelle aziende comprese nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, dell'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, della legge 11 maggio 1990, n. 108 e del D.Lgs. 4 marzo 2015, n.23 nei confronti del personale cui si applica il presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa (art. 2119 c.c. e art.197 del presente Contratto) o per "giustificato motivo con preavviso", intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

ART. 199 - NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

Il licenziamento è nullo ove discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero laddove riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge

ART. 200 - LICENZIAMENTO SIMULATO

Il licenziamento del lavoratore seguito da una nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

CAPO II - PREAVVISO

Art. 201 - Termini di preavviso

I termini di preavviso, a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese, sono i seguenti:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	120 giorni di calendario
II e III Livello	60 giorni di calendario
IV e V Livello	45 giorni di calendario
VI e VII Livello	20 giorni di calendario

Art. 202 - Indennità sostitutiva del preavviso

Ai sensi del secondo comma dell'art. 2118 c.c. in caso di mancato preavviso al lavoratore sarà corrisposta una indennità equivalente all'importo della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** corrispondente al periodo di cui all'articolo precedente, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità.

CAPO III - Dimissioni

Art. 203 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto di cui **all'art.207** della presente Disciplina Contrattuale Nazionale.

Le dimissioni devono essere rassegnate secondo la procedura vigente in base a quanto previsto dall'art. 26 d.lgs. n. 151/2015 e del Decreto attuativo 15 dicembre 2015 Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, e successive modificazioni e con rispetto dei seguenti termini di preavviso a decorrere dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese:

a) fino a cinque anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	45 giorni di calendario
II e III Livello	20 giorni di calendario
IV e V Livello	15 giorni di calendario
VI e VII Livello	10 giorni di calendario

b) oltre i cinque anni e fino a dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	60 giorni di calendario
II e III Livello	30 giorni di calendario
IV e V Livello	20 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario
c) oltre i dieci anni di servizio compiuti:	
Quadri e I Livello	90 giorni di calendario
II e III Livello	45 giorni di calendario
IV e V Livello	30 giorni di calendario
VI e VII Livello	15 giorni di calendario

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo della retribuzione di fatto di cui **all'art. 171** corrispondente ai periodi di cui al comma precedente, comprensiva dei ratei della 13ma mensilità. Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva nelle misure di cui al comma precedente per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 204 - Dimissioni per matrimonio

In conformità della norma contenuta nel quarto comma dell'art. 1, Legge 9/1/1963, n. 7, le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente fra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio in quanto segua la celebrazione, e la scadenza di un anno dalla celebrazione stessa, sono nulle se non risultino confermate entro un mese alla Direzione Territoriale del Lavoro. La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto al trattamento di fine rapporto previsto **dall'art.207** con esclusione della indennità sostitutiva del preavviso. Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con l'osservanza dei termini di preavviso di cui **all'art.201** e confermate, a pena di nullità, alla Direzione Territoriale del Lavoro entro il termine di un mese.

Art. 205 - Dimissioni per maternità

Per il trattamento spettante alla lavoratrice che rassegna le dimissioni in occasione della maternità, valgono le norme di cui **all'art.164**.

Art. 206 - Dimissioni del lavoratore - Prestazione aggiuntiva del preavviso connessa alla formazione tecnica obbligatoria

Le Parti riconoscono che la formazione costituisce un elemento indispensabile per la crescita professionale del lavoratore in considerazione dei mutamenti tecnico - organizzativi e produttivi delle imprese. A tal fine, le Parti convengono di incentivare la diffusione di interventi formativi programmati dalle imprese, volti anche ad accrescere le competenze e la qualificazione professionale dei lavoratori.

Al contempo, le Parti riconoscono che, per alcune specifiche figure professionali, la formazione costituisce un elemento indispensabile per il riconoscimento di "concessionaria" o "server" ufficiale da parte della casa mandante, ricollegata alla presenza in seno all'azienda di figure professionali "certificate" con la conseguenza che la cessazione del rapporto per dimissioni da parte del lavoratore formato dall'azienda ed in possesso delle certificazioni richieste da parte della casa mandante senza un adeguato preavviso idoneo a consentire al datore di lavoro di avviare ulteriori

lavoratori alla prescritta formazione, può avere effetti negativi sulla stessa qualificazione dell'impresa.

Pertanto, per tutte le attività formative di cui al presente articolo previste unilateralmente dall'azienda nell'ambito dell'esercizio del potere direttivo datoriale, il lavoratore può essere avviato ad un programma di formazione o aggiornamento che comporti l'applicazione della prestazione aggiuntiva di preavviso. In tal caso, il datore di lavoro, che intenda avvalersi della prestazione aggiuntiva di preavviso, è tenuto ad effettuare una specifica comunicazione di carattere informativo all'inizio e al termine di ogni attività o ciclo formativo.

Senza considerare tale elenco di carattere esaustivo ma meramente esemplificativo, essendo la necessaria presenza di determinati lavoratori "certificati" non omogenea nonché soggetta ad aggiornamenti stabiliti dalle case mandanti, di seguito si indicano alcune figure professionali oggetto di formazione ai suddetti fini:

- a) Responsabile commerciale gerente;
- b) Accettatore/consulente clienti Settore AUTOMOTIVE;
- c) Operaio specializzato provetto settore automobilistico:
 - o Meccanico riparatore di gruppo meccanico e/o idraulico e/o alimentazione;
 - o Meccanico riparatore di gruppo elettrico (elettrauto);
 - o Addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore).
- d) Tecnico Master settore automobilistico:
 - o Addetto alla diagnosi.

Nel caso in cui il lavoratore abbia fruito nei 24 mesi precedenti la comunicazione di dimissione non per giusta causa di un intervento formativo per i motivi di cui al presente articolo che non preveda oneri economici a carico del lavoratore, il lavoratore stesso è tenuto ad una **prestazione aggiuntiva del preavviso** di cui all'articolo che precede, come di seguito specificato:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
II e III livello	15 giorni di calendario	25 giorni di calendario
IV e V livello	10 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 5° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
II e III livello	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario
IV e V livello	15 giorni di calendario	20 giorni di calendario

A partire dal 10° anno di anzianità aziendale:

LIVELLI	Formazione fino a 16 ore nei 24 mesi precedenti	Formazione oltre le 16 ore nei 24 mesi precedenti
Quadri e I livello	30 giorni di calendario	45 giorni di calendario
II e III livello	25 giorni di calendario	35 giorni di calendario
IV e V livello	20 giorni di calendario	25 giorni di calendario

Per favorire la realizzazione dei programmi formativi, le aziende e i lavoratori direttamente interessati potranno inoltre stipulare specifici accordi che prevedano reciproci impegni tra le parti per la miglior realizzazione delle finalità formative, in considerazione degli oneri sostenuti dall'impresa.

Le parti possono sostituire o integrare la prestazione aggiuntiva del preavviso di cui al presente articolo con la specifica sottoscrizione di patti individuali di stabilità e di non concorrenza post contrattuale.

A garanzia e tutela delle parti ed al fine di monitorare il corretto utilizzo dei patti di cui al precedente comma, le Parti possono attivare apposita procedura di certificazione del contratto individuale di lavoro, e relativo patto di stabilità o di non concorrenza, innanzi alla commissione di certificazione costituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.

Art. 207 - Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29/5/1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del 2° comma dell'art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

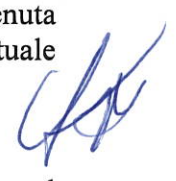
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum" gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- la contribuzione di cui agli art. 19,19 bis,
- l'indennità sostitutiva del preavviso, di cui agli artt. artt. 164,202,209 e 210
- l'indennità sostitutiva di ferie di cui all'art. art.130
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 c.c., come modificato dalla legge 29/5/1982 n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro



Art. 208 - Cessione o trasformazione dell'azienda

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto l'indennità prevista nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con tutti i diritti ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto della presente Disciplina Contrattuale Nazionale sulla precedente ditta, come se avvenisse il licenziamento.



Art. 209 - Fallimento dell'azienda


In caso di fallimento della azienda, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e al trattamento di fine rapporto stabiliti nel presente contratto, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 210 - Decesso del dipendente

In caso di decesso del dipendente, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti agli aventi diritto secondo le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 211 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di rivalutazione, di cui alla legge 29/5/1982, n. 297 e comunque non oltre 45 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.



In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Decorrenza e durata

Art. 212 - Decorrenza e durata

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro - Settore AUTOMOTIVE *Parte Speciale* decorre dal 1° Gennaio 2017 ed avrà vigore fino a tutto il 31 Dicembre 2019.

Il contratto si intenderà rinnovato secondo la durata di cui al primo comma se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

La Disciplina Contrattuale Nazionale di Lavoro - Settore AUTOMOTIVE *Parte Speciale* decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo fatte salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti.



ALLEGATO LINEE GUIDA


- **CONTRATTAZIONE AZIENDALE**
 - **METODI DI EROGAZIONE MAR (Mensilità Aggiuntiva di Risultato)**
- 

Premessa

Finalità della contrattazione aziendale e delle linee guida

Il presente documento è originato dalla previsione contrattuale di cui **all'art. 8** della presente Disciplina Contrattuale Nazionale che regola la contrattazione aziendale ed è utile, per quanto attiene ai contenuti tecnici, per la fissazione unilaterale da parte delle aziende dei criteri per l'erogazione della MAR (Mensilità Aggiuntiva di Risultato).

Al fine di facilitare ed estendere la contrattazione aziendale, le parti stipulanti pertanto definiscono apposite linee guida sulle modalità e sui contenuti degli accordi aziendali, con riguardo alle diverse tipologie e dimensioni delle aziende ed alle caratteristiche specifiche del comparto di riferimento, definendo altresì modelli/schemi - tipo di premio di risultato e/o esempi di parametri utili a misurare la produttività, la qualità, il livello di servizio e l'andamento economico aziendale nei vari sistemi aziendali presenti.



Le linee guida di cui al presente documento, vengono dunque offerte alle parti in sede aziendale come utile strumento sia per "facilitare ed estendere" la contrattazione aziendale che prevede il raggiungimento di un'intesa negoziata tra aziende e lavoratori assistiti dalle rispettive Organizzazioni di rappresentanza che può cogliere con flessibilità le particolarità e le opportunità di un settore diffuso e diversificato con finalità partecipative della forza lavoro sia come criteri per gli indicatori economici - individuati unilateralmente dalle aziende - per l'erogazione della MAR.(Mensilità Aggiuntiva di Risultato).

Sempre avuto riguardo a quanto previsto all'**art. 8**, la contrattazione aziendale 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.

Pertanto, se obiettivo comune delle parti è "Il raggiungimento di più elevati livelli di competitività" dell'impresa, la salvaguardia dei livelli occupazionali e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la contrattazione aziendale e il sistema di determinazione della mensilità aggiuntiva di risultato (MAR), costituiscono un'opportunità per affrontare i problemi economici, organizzativi e produttivi dell'impresa stessa, sia strutturali che congiunturali, con la partecipazione ed il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Pertanto, la Disciplina Contrattuale Nazionale (sempre **all'art. 8**) prevede la possibilità che la contrattazione aziendale possa trattare materie più ampie rispetto ai meri contenuti economici, indicando che potrà "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".

La contrattazione aziendale permette quindi di riadattare continuamente i modelli organizzativi alle strategie dell'impresa, con il coinvolgimento e la partecipazione di tutte le componenti aziendali.


Parte A – Soggetti, requisiti, contenuti, procedure e tempi

A) Soggetti

La contrattazione aziendale viene delegata dalle parti stipulanti, da un lato alle aziende ed agli Organismi di rappresentanza imprenditoriale a livello locale 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, 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 e di innovazione, in modo da consentire anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti. Pertanto, la contrattazione aziendale con contenuto economico, sarà direttamente e sistematicamente correlata ai risultati conseguiti, compresi i margini di produttività di cui le imprese dispongano, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere gli aumenti retributivi a livello di contratto nazionale.

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 e 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.

Il premio avrà i requisiti per beneficiare dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

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 dalle strutture territoriali delle organizzazioni stipulanti la presente Disciplina Contrattuale Nazionale, devono essere presentate all'azienda e contestualmente all'Organismo di rappresentanza imprenditoriale a livello 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.

Parte B – Le Fasi della contrattazione

B.1 La fase preliminare: esame preventivo tra le parti della situazione aziendale

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale prevede (all'art. 8, lettera D) che "... 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".

L'esame, congiunto e preventivo, della situazione dell'impresa è la premessa essenziale di una contrattazione che sia coerente con le strategie aziendali e occupazionali.

Affinché tale esame preventivo sia efficace, è dunque opportuno che l'azienda fornisca con trasparenza alla RSA ed all'Organizzazione Sindacale UGL Terziario, le informazioni essenziali sulla propria situazione complessiva, nelle forme idonee per ottenere la piena partecipazione dei lavoratori.

RSA e Organizzazione Sindacale, da parte loro, nella definizione delle proposte di istituzione o di rinnovo del contratto aziendale dovranno tener conto delle informazioni ricevute, per concorrere in uno spirito di collaborazione e con contenuti coerenti alle strategie di miglioramento dell'azienda.

A tal fine, è opportuno che l'esame preventivo, specialmente nelle aziende in cui non sia già definito un sistema di informazioni periodiche, venga fissato tra le parti in tempi anticipati rispetto a quelli definiti dalla Disciplina Contrattuale Nazionale per la presentazione delle suddette proposte di rinnovo.

Gli argomenti essenziali da trattare nell'esame preventivo potrebbero essere i seguenti:

- esame dell'andamento economico, produttivo ed occupazionale dell'azienda per verificare le condizioni minime di redditività per procedere alla contrattazione economica;
- informazioni essenziali sulle strategie e sugli obiettivi generali di medio-lungo periodo (mercati, prodotti, processi produttivi...); le suddette informazioni potranno essere limitate per quegli argomenti che possono assumere rilievo per le dinamiche legate alla concorrenza di mercato.
- nei casi di rinnovo del contratto aziendale, verifica dell'andamento e dell'efficacia della precedente contrattazione aziendale;

- indicazione e prima condivisane degli obiettivi di miglioramento coerenti con le suddette strategie. Nelle situazioni di particolare difficoltà aziendale l'esame preventivo si farà per verificare la sussistenza dei "requisiti essenziali di redditività ed efficienza" (cfr. art. 8 lettera D) necessari all'impresa per competere sui mercati di riferimento.

Anche in tali situazioni, potranno essere oggetto di esame, e di contrattazione tra le parti le misure economiche, organizzative e produttive che potrebbero concorrere al ripristino delle normali condizioni di redditività e di efficienza aziendale.

B.2 La definizione e la presentazione delle proposte relative all'accordo aziendale

Successivamente allo svolgimento dell'esame preventivo ed in coerenza con le informazioni ricevute, RSA e organizzazione sindacale definiscono le proposte di rinnovo o di istituzione della contrattazione aziendale, che dovranno essere trasmesse per iscritto all'azienda nei tempi indicati dalla Disciplina Contrattuale Nazionale (due mesi prima della scadenza) e comunque in tempo utile in vista del primo incontro tra le parti.

È importante che tale percorso di definizione delle proposte avvenga con il coinvolgimento dei lavoratori.

Nel primo incontro tra le parti le proposte saranno presentate all'azienda e saranno oggetto di una prima valutazione.

B.3 La fase negoziale

Nella fase negoziale, le parti potranno trattare materie di carattere normativo e/o economico secondo i contenuti specificamente riportati nella lettera **E** dell'art.8 (contrattazione aziendale); in particolare si evidenziano gli aspetti più ricorrenti del sistema relazionale:

a) Parte normativa

La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare tutte le materie normative per le quali la Disciplina Contrattuale Nazionale fa esplicito rimando al livello aziendale, Tra queste, si richiamano in particolare:

- il sistema informativo;
- alcuni aspetti del mercato del lavoro;

- gli orari di lavoro e la flessibilità, con particolare riferimento alla nuova procedura per la gestione delle flessibilità
- alcuni aspetti della disciplina dell'inquadramento con esclusivo riferimento alle figure professionali emergenti e non ancora ricomprese nella classificazione del personale prevista dalla presente Disciplina Contrattuale Nazionale;
- le iniziative a sostegno della formazione continua (FONDITALIA)
- le misure di conciliazione tra famiglia e lavoro;
- le pari opportunità.

b) Parte economica

Sulla contrattazione del premio di risultato, lo sviluppo del negoziato tra le parti si atterrà ai seguenti passaggi:

La scelta dell'obiettivo o degli obiettivi da porre alla base dell'accordo. La Disciplina Contrattuale Nazionale indica in via generale come obiettivi gli "aumenti di produttività, il miglioramento della qualità o altri indicatori di efficienza, competitività, redditività ed innovazione, anche risultanti dalla combinazione di diversi fattori". Tali obiettivi dovranno comunque essere coerenti con le strategie generali di miglioramento dell'azienda e potranno essere di carattere:

- generale per tutti i dipendenti dell'azienda;
- di reparto/ufficio, di funzione o di sito per le aziende plurilocalizzate;
- misto, in parte generali e in parte di reparto/funzione/sito.

- La scelta, per ciascun obiettivo, degli indicatori specifici con i relativi sistemi di misurazione.

È opportuno che i sistemi di misurazione individuati siano semplici, conosciuti dai lavoratori e resi affidabili da congrui periodi di sperimentazione e controllo.

- La definizione delle scale parametriche, con l'indicazione degli obiettivi minimi, intermedi e massimi.

- La definizione di un mix equilibrato tra i diversi obiettivi, coerente con le strategie di miglioramento definite nell'ambito dell'esame preventivo. Sarà particolarmente curato il rapporto di correlazione tra l'obiettivo generale di redditività (laddove previsto) con gli obiettivi particolari di carattere tecnico-organizzativo (produttività, qualità, servizio, ecc).

- La determinazione della misura economica del premio di risultato, che sarà variabile in correlazione al grado di raggiungimento degli obiettivi concordati, nel rispetto delle condizioni di lavoro, e che dovrà risultare coerente da una parte con la situazione economica generale dell'impresa, dall'altra con l'importanza degli obiettivi e l'intensità dei miglioramenti attesi.

Riguardo la natura del Premio di Risultato (PdR.), la Disciplina Contrattuale Nazionale ribadisce chiaramente il carattere variabile del PdR, indicando che i premi aziendali hanno "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" (**art.8 lettera E**) della Disciplina Contrattuale Nazionale). Pertanto, in sede di rinnovo del contratto aziendale, il premio di risultato, manterrà la caratteristica della variabilità, anche per beneficiare degli sgravi contributivi e fiscali previsti dalla legge.

- La definizione delle modalità di erogazione del premio.

Si devono concordare:

- le condizioni di maturazione e di erogazione del premio;
- le modalità di erogazione del premio, che potrà essere definito in misura uguale per la generalità dei lavoratori o in misura differenziata in relazione al livello di inquadramento di appartenenza di ciascun lavoratore.
- i tempi di erogazione del premio, che dovranno essere sempre definiti "a consuntivo" rispetto al raggiungimento dei risultati e coerenti con la natura degli obiettivi e le modalità di misurazione dei diversi indicatori.

- La clausola di omnicomprensività del PdR con la quale si stabilisce, anche nei confronti di INPS e INAIL, che gli importi definiti sono comprensivi di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti (compreso il TFR).

- La valorizzazione dell'apporto individuale dei singoli lavoratori.

Per incentivare il coinvolgimento dei singoli lavoratori e delle diverse professionalità nel perseguimento degli obiettivi generali dell'impresa, è possibile definire una modalità per raccordare la misura del premio all'apporto individuale di ciascun lavoratore, misurabile attraverso parametri definiti nei corso della contrattazione collettiva aziendale (come la presenza e la professionalità).

- La possibilità di aggiornare e coordinare nell'ambito della nuova contrattazione aziendale gli istituti retributivi derivanti da contratti aziendali del passato, per renderli coerenti con l'attuale situazione economica o organizzativa dell'azienda.

- La definizione di clausole di verifica e di salvaguardia per i casi/situazioni eccezionali.

Poiché la Disciplina Contrattuale Nazionale prevede che la durata della contrattazione aziendale sia fissata in 3 anni, cioè un tempo relativamente lungo rispetto alle attuali dinamiche dell'economia e del mercati, e tenuto conto anche delle peculiarità del settore e delle conseguenze che derivano alle imprese dalla sua organizzazione in filiera, è opportuno definire apposite verifiche, a salvaguardia di entrambe le parti contraenti, nel corso delle quali si possono anche adeguare singoli aspetti del contratto aziendale alle nuove situazioni.

La definizione delle clausole per l'applicazione del benefici contributivi e fiscali previsti dalla legge. È opportuno che le parti si diano atto che la struttura del PdR nel suo complesso rispetta le disposizioni di legge in tema di erogazioni di cui sono incerti la corresponsione e l'ammontare, riconoscendo con ciò la sussistenza delle condizioni per l'applicazione al premio stesso degli sgravi contributivi e fiscali di legge.

B.4 La fase di conciliazione

La Disciplina Contrattuale Nazionale prevede che:

"Per le ipotesi in cui dopo cinque mesi dalla scadenza il contratto aziendale non sia stato ancora rinnovato, l'Impresa e la R.S.A. aziendale possono richiedere l'intervento degli Organismi di Rappresentanza datoriale e dei lavoratori a livello territoriale per valutare le ragioni che non hanno consentito il raggiungimento dell'accordo ed agevolare le possibili soluzioni.

L'intervento delle parti territoriali o, eventualmente, nazionali avviene solo su "interessamento" delle parti negoziali e non può sostituirsi alle parti stesse nel raggiungimento dell'accordo, ma è sempre solo finalizzato ad "agevolare le possibili soluzioni".

B.5 La fase di gestione dell'accordo

Poiché l'accordo aziendale definisce un percorso di miglioramento dell'organizzazione, delle condizioni di lavoro, dei risultati economici o produttivi dell'azienda e dei premi correlati, è opportuno che nell'accordo aziendale stesso vengano definite le modalità di gestione del percorso suddetto nei 3 anni ordinari di durata della contrattazione, i principali aspetti sui quali concordare potrebbero essere i seguenti:


- una attività iniziale di informazione a tutti i lavoratori sui contenuti dell'accordo, eventualmente integrata da brevi moduli formativi nei casi di particolare complessità degli indicatori posti a base della contrattazione.

- La (eventuale) costituzione, se prevista nell'accordo, di una commissione tecnica che presieda all'analisi congiunta di tutti gli aspetti tecnici ed affronti tempestivamente le eventuali "anomalie".

- L'impegno di tutte le parti (strutture aziendali e lavoratori) per la rilevazione dei risultati secondo le procedure aziendali e per la tempestiva individuazione degli elementi di criticità.

La comunicazione periodica dei risultati conseguiti a tutti i lavoratori, con definizione dei tempi e delle modalità (incontri, comunicati, esposizione di tabulati, ecc.).

- Le verifiche periodiche tra le parti stipulanti, con definizione dei tempi e delle modalità. Tali verifiche potranno riguardare:

- 
- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi attesi;
 - il funzionamento degli strumenti di misurazione e dei parametri posti a base della determinazione del premio di risultato;
 - le iniziative realizzate per stimolare la partecipazione dei lavoratori (informazione, formazione, ecc.);
 - la definizione delle "azioni correttive" in vigore di contratto.

B.6 Comunicazioni e depositi

La Disciplina Contrattuale Nazionale prevede che una volta sottoscritto l'accordo aziendale "gli Organismi territoriali imprenditoriali e sindacali comunicheranno alle rispettive Organizzazioni nazionali i testi degli accordi aziendali sottoscritti".

Ciò al fine di favorire il lavoro di monitoraggio sulla contrattazione aziendale della Commissione Consultiva Nazionale presso l'Ente Bilaterale Nazionale - EBIGEN di cui all'art. 17, della Disciplina Contrattuale Nazionale.

Inoltre, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, l'accordo dovrà essere depositato entro 30 giorni dalla sottoscrizione:

- presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio nonché presso tutti gli organismi preposti previsti dalla vigente normativa in materia, affinché azienda e lavoratori possano beneficiare delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigente che disciplina tale fattispecie;
- presso le sedi territoriali di INPS e INAIL affinché siano formalizzate nei confronti di tali istituti le particolari regolamentazioni previste nell'accordo per gli istituti retributivi aziendali.

Parte C – L'Elemento di garanzia retributiva EGR

La presente Disciplina Contrattuale Nazionale definisce un elemento di garanzia retributiva che sarà operativo nel Gennaio 2020 nelle situazioni aziendali in cui sarà assente la contrattazione aziendale.

In particolare, la presente Disciplina Contrattuale Nazionale definisce che:

"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".

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.

Scheda

Premi a obiettivi;

Tenendo conto delle diversità delle tipologie aziendali e avuto presente delle esperienze maturate nelle contrattazioni aziendali di vari settori, tali obiettivi, non in forma vincolante si possono riassumere in quattro aree principali che non sono però esaustive degli indicatori e degli obiettivi che le parti potranno sempre individuare, integrare e/o modificare:

- a) premi con parametri di redditività;
- b) premi con parametri di produttività;
- c) premi con parametri di efficienza, qualità ed innovazione;
- d) premi ad obiettivi specifici.



ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE DEI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA AI SENSI DELL'ART. 2, COMMA 2, LETT. A) D. LGS. N. 81/2015

Le Parti sottoscriventi la presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE, del quale il presente accordo costituisce un allegato, come previsto all'interno dell'art.86



PREMESSO CHE

- l'art. 2, comma 1 d. lgs. n. 81/2015 prevede che a far data dal 1° gennaio 2016 si applichi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- il successivo art. 2, comma 2, lett. a) d.lgs. n. 81/2015 prevede la non applicazione del comma 1 "(...) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (...);
- il comma 3 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità per le parti di richiedere alle Commissioni di certificazione di certificare l'assenza dei requisiti di cui al comma 1;
- indipendentemente da quanto previsto all'interno del comma 3 dell'art. 2 d.lgs. n. 81/2015, le parti, ai sensi dell'art. 75 d.lgs. n. 276/2003, possono comunque certificare i contratti che concernono, direttamente o indirettamente, prestazioni di lavoro;
- le Parti, pur riconoscendo l'importanza, in generale e specifica del Settore AUTOMOTIVE, di instaurare rapporti di lavoro di natura subordinata, riconoscono, altresì, che alcune attività, esplicitate all'interno del presente allegato, possono essere svolte sia attraverso un contratto di collaborazione non organizzata da parte del committente sia organizzata dal committente medesimo, in tutto o in parte, quanto alle modalità esecutive, anche con riferimento ai tempi ed al luogo di lavoro pur restando il rapporto nell'alveo del lavoro autonomo, non essendo il collaboratore soggetto ai poteri direttivo, di controllo, disciplinare tipici del rapporto di lavoro subordinato;
- in particolare, le attività di customer care e di marketing publicity effettuate per mezzo di contatto telefonico degli utenti e di gestione del sito internet possono essere svolte da parte di lavoratori il cui rapporto di lavoro può essere efficacemente ricondotto alla collaborazione coordinata e continuativa sia nella forma organizzata che non, con la comune caratteristica per cui l'attività viene svolta senza vincolo di subordinazione ed in autonomia in funzione del raggiungimento di un risultato, raggiungibile autodeterminando il tempo del proprio lavoro;
- tali attività sono meramente eventuali e strumentali al core business delle aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale della quale il presente accordo costituisce un allegato;
- con il presente accordo, dunque, le parti intendono disciplinare le collaborazioni organizzate ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 stabilendone la disciplina specifica ed il trattamento economico e normativo;
- il presente accordo non regola, dunque, le collaborazioni coordinate e continuative ex art. 409 n. 3 c.p.c. sottoscritte dalle aziende del settore anche relativamente alle attività oggetto di disciplina nel presente documento, laddove il collaboratore, nel rispetto delle modalità di

coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, organizza autonomamente la propria attività lavorativa.

**TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI FIRMATARIE
STABILISCONO QUANTO SEGUE:**

Art. 1 – Principi generali

1. Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

Art. 2 – Collaborazioni organizzate ai sensi dell'art. 2, comma 2, d.lgs. n. 81/2015


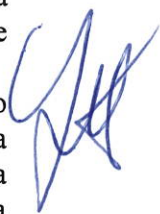
1. Le aziende che applicano la presente Disciplina Contrattuale Nazionale Settore AUTOMOTIVE possono stipulare collaborazioni organizzate ai sensi del presente Accordo, con esclusione della disciplina della riconduzione al rapporto di lavoro subordinato prevista dall'art. 2, co. 1, del decreto legislativo n. 81/2015 con riferimento alle seguenti attività:
 - a. customer care. Tale attività, in via esemplificativa e non esaustiva, si caratterizza per lo svolgimento di un contatto telefonico verso i clienti con lo scopo di verificare il grado di soddisfazione relativo agli interventi in officina o al preventivo di vendita, recuperare eventuali dati mancanti nell'anagrafica cliente, segnalare al cliente servizi ed opportunità correlate alla vendita ed al post vendita;
 - b. marketing and publicity. Tale attività, in via esemplificativa e non esaustiva, si caratterizza per lo svolgimento di un contatto telefonico verso i clienti potenziali con lo scopo di pubblicizzare offerte e servizi correlati all'acquisto dell'usato, alla vendita ed al post vendita e di officina;
 - c. web services. Tale attività, in via esemplificativa e non esaustiva, si caratterizza per l'assistenza, per via telefonica o web (posta elettronica o servizi di messaggistica ed analoghi), posta in essere a seguito di richieste formulate, anche via web, dai clienti, attuali o potenziali.
2. Le attività di cui al precedente comma posso essere svolte per fattispecie singole o integrate, secondo quanto definito all'interno del contratto individuale.

Art. 3 – Individuazione dell'attività caratteristica all'interno del documento contrattuale


1. Considerata l'abrogazione della disciplina in tema di lavoro a progetto, e della conseguente necessità di indicare, all'interno del contratto il progetto nel proprio contenuto caratterizzante, le parti, a maggior tutela del lavoratore, prevedono che l'attività svolta dal collaboratore debba essere individuata in modo specifico all'interno del contratto (o in allegato dello stesso), in modo da descrivere al meglio, ed al tempo stesso predeterminare, l'attività richiesta al collaboratore ed il risultato cui essa è riferita.

Art. 4 – Caratteristiche delle collaborazioni organizzate


1. Il collaboratore deve svolgere l'attività:
 - a. con carattere prevalentemente personale;
 - b. autodeterminando il ritmo ed il tempo del lavoro, tenuto conto delle esigenze e della organizzazione della Committente;
 - c. in modo autonomo e, per questo, con modalità di lavoro differenti rispetto ai lavoratori subordinati;
 - d. in coerenza con l'attività enucleata all'interno del contratto (o in allegato dello stesso) e nell'ottica della realizzazione dei risultati attesi e delle modalità di misurazione degli stessi.
2. Le modalità d'esecuzione dell'incarico sono determinate autonomamente dal collaboratore nell'ambito delle organizzazione predisposta da parte del committente che, in ogni caso, non deve essere tale da pregiudicare l'autonomia stessa del collaboratore.

- 
3. Salve specifiche esigenze da indicare all'interno del documento contrattuale, il collaboratore resta libero di determinare unilateralmente e discrezionalmente la quantità e la collocazione temporale della prestazione da erogare, nel rispetto degli accordi presi e della tempistiche concordate e fatta salva la garanzia del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti.
 4. Laddove la natura dell'incarico preveda la necessità di accedere all'interno delle strutture del committente, il collaboratore, ferma restando la propria autonomia, coordinerà la propria prestazione con l'organizzazione del committente medesimo e con gli orari di apertura delle strutture.
 5. Nel caso il collaboratore dovesse usufruire di una postazione di lavoro attrezzata all'interno di una sede del committente, al collaboratore stesso potrà essere richiesto di accedere alla postazione previa prenotazione. In tal caso, il collaboratore, nell'ottica della reciproca collaborazione e della ottimizzazione delle strutture della committente, è tenuto a comunicare al committente medesimo preventiva disdetta della postazione nel caso in cui, per qualunque motivo, non potesse recarsi all'interno dei locali aziendali. Nel caso di utilizzo della postazione di lavoro all'interno dei locali aziendali, il collaboratore potrà comunque autodeterminare la propria prestazione lavorativa all'interno della fascia oraria concordata e/o prenotata, non dovendosi pertanto attenere agli orari concordati e/o prenotati.
- 

Art. 5 – Durata del contratto

1. Le parti, rilevando che il d.lgs. n. 81/2015 prevede il superamento del contratto a progetto, e con esso la natura necessariamente determinata o determinabile del rapporto, stabiliscono la possibilità per le parti di stipulare contratti di collaborazione a tempo determinato o indeterminato secondo la disciplina che segue.
 2. Nel caso di stipula di contratto di collaborazione a tempo indeterminato, il committente può recedere previo preavviso di 15 giorni per ogni anno o frazione di anno di collaborazione. Nel caso la collaborazione si protragga per un periodo pari a di collaborazione 6 o più anni, il preavviso è determinato in 3 mesi. Il committente può inoltre recedere per inidoneità professionale alla prestazione del collaboratore, previo preavviso di 30 giorni. Il collaboratore può recedere dal contratto di collaborazione previo preavviso di 30 giorni. Le parti possono recedere per giusta causa senza preavviso.
 3. Nel caso di stipula di contratto di collaborazione a tempo determinato, il committente può recedere per inidoneità professionale del collaboratore, previo preavviso di 30 giorni o per impossibilità sopravvenuta. Il collaboratore può recedere anticipatamente con preavviso di 60 giorni. Le parti possono recedere anticipatamente per giusta causa.
 4. Al fine di potersi avvalere del recesso connesso alla inidoneità oggettiva alla prestazione, la committente dovrà esplicitamente indicare all'interno del documento contrattuale gli obiettivi di performance attesi. Il recesso per inidoneità professionale può essere esercitato a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance per il numero di mesi indicati all'interno del contratto (in misura non inferiore a 2).
 5. In ogni caso, è fatta salva ogni disciplina maggiormente favorevole al lavoratore.
- 

Art. 6 – Compenso e criteri di determinazione

1. Il compenso corrisposto al collaboratore deve essere proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.
 2. I criteri di determinazione del corrispettivo possono essere ricollegati sia in parte al risultato positivo ottenuto sia in parte per lo svolgimento dell'attività oggetto della collaborazione, anche in caso di risultato negativo non attribuibile allo stesso collaboratore.
 3. Il compenso erogato al collaboratore è composto dalla somma delle seguenti voci:
 - a. **Compenso di carattere quantitativo obbligatorio**
Tale compenso è previsto per i contatti effettuati dal collaboratore nel mese di riferimento.
- 

Il compenso è stabilito nella misura di euro 600,00 lordi (seicento/00) mensili a fronte della realizzazione, nel medesimo arco temporale, di n. 1200 contatti. Le parti, tenuto conto delle esigenze che caratterizzano l'attivazione del contratto, possono determinare all'interno del documento contrattuale forme di riparametrazione dei contatti utili in aumento o in diminuzione rispetto a quanto sopra previsto, con conseguente **riproporzionamento** del compenso di carattere quantitativo obbligatorio.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, possono prevedere formule economiche di miglior favore per il collaboratore.

b. Compenso di carattere qualitativo obbligatorio

Tale compenso è previsto per i **contatti qualificati** effettuati dal collaboratore nel mese di riferimento.

Il contratto individuale deve tassativamente prevedere la quantificazione del compenso di carattere qualitativo ricollegato alla realizzazione da parte del collaboratore di contatti qualificati nonché le caratteristiche o definizione del suddetto contatto qualificato.

c. Compenso suppletivo individuale facoltativo

E' data la facoltà alle parti di prevedere quote economiche suppletive collegate a specifici obiettivi individuali.

d. Compenso suppletivo collettivo facoltativo.

E' data la facoltà alle parti di prevedere quote economiche suppletive collegate a specifici obiettivi collettivi.

4. I compensi verranno corrisposti entro il giorno 10 di ogni mese ovvero secondo le modalità aziendali usuali, a partire dal mese successivo a quello di inizio della prestazione, mediante prospetto paga.
5. Le spese di viaggio, vitto e alloggio, relative a trasferte debitamente e preventivamente autorizzate dal Committente, o suo incaricato, saranno rimborsate dietro presentazione di apposita documentazione entro 5 giorni o anticipate nel rispetto della normativa in materia e del regolamento del Committente.

Art. 7 – Forma del contratto

1. Il contratto di collaborazione ai sensi del presente accordo è stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:
 - a. l'attività che deve espletare il collaboratore, con individuazione del suo contenuto caratterizzante;
 - b. la durata del contratto, determinata o indeterminata;
 - c. il corrispettivo, i criteri per la sua determinazione, i tempi e le modalità di pagamento;
 - d. le forme di coordinamento tra collaboratore e committente.

Art. 8 – Pluricommitenza ed obbligo di riservatezza

1. Il collaboratore può svolgere la sua attività anche a favore di altri committenti.
2. Il collaboratore non deve svolgere attività in concorrenza con il committente né, in ogni caso, diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio dell'attività del committente.

Art. 9 – Diritti del collaboratore connessi a gravidanza, malattia ed infortunio

1. La gravidanza, la malattia e l'infortunio del collaboratore non comportano l'estinzione del rapporto contrattuale, che rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo.
2. Salva diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, se a tempo

determinato, che si estingue alla scadenza. Il committente può comunque recedere dal contratto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita, se a tempo determinato o dopo 6 mesi, se a tempo indeterminato.

3. In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale.

Art. 10 – Diritti sindacali

1. Il collaboratore ha facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da lui prescelta, per la riscossione di una quota mensile del compenso, relativo alla prestazione, per il pagamento dei contributi sindacali. L'amministrazione del committente provvederà ad operare la trattenuta a ogni corresponsione del compenso ed a versarla con la stessa cadenza all'organizzazione sindacale prescelta.
2. Il collaboratore ha diritto a partecipare alle assemblee sindacali indette all'interno dell'unità produttiva ove il collaboratore svolge in tutto o in parte la propria prestazione.

Art. 11 – Ulteriori diritti del collaboratore

1. Al Collaboratore è garantita la partecipazione ai corsi di informazione o aggiornamento professionale in relazione all'incarico assegnato, con eventuali costi a carico del committente.
2. Nel caso il committente intendesse stipulare un nuovo contratto relativamente a prestazioni e attività analoghe alla esecuzione del contratto di collaborazione a tempo determinato il collaboratore ha diritto di precedenza. Tale diritto si estingue entro 6 mesi dalla data di cessazione della collaborazione ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al committente a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro quindici giorni dalla data di cessazione del rapporto stesso. Il diritto di precedenza non spetta al collaboratore nel caso di recesso dal precedente contratto da parte della committente per giusta causa o per inidoneità professionale del collaboratore.

Art. 12 – Certificazione del contratto

1. Le parti possono presentare apposita istanza di certificazione presso la Commissione di certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen copia dell'accordo.
2. La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo ed effettua l'istruttoria ritenuta opportuna emettendo al termine del procedimento ed in caso di risultato positivo il relativo provvedimento di certificazione.

Art. 13 – Monitoraggio

1. Al fine di poter procedere con il monitoraggio circa l'utilizzo in via sperimentale delle collaborazioni organizzate di cui al presente accordo, la committente è tenuta a rimettere alla Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen ed entro 20 giorni dalla sottoscrizione, copia dei contratti di collaborazione sottoscritti ai sensi del presente accordo. La Commissione procede alla verifica circa la riconduzione del contratto individuale nell'alveo del presente accordo attraverso apposita validazione. Nel caso di mancata validazione entro 60 giorni, questa si intende comunque prestata.
2. L'onere di comunicazione di cui al punto che precede e la relativa procedura non hanno luogo nel caso di attivazione della procedura di certificazione avanti la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen.
3. Semestralmente FEDERMOBILITÀ comunicherà il quadro economico e produttivo del comparto, delle sue dinamiche strutturali, delle prospettive di sviluppo, nonché dei più rilevanti processi di ristrutturazione in corso nelle aziende aderenti.

4. Sulla base dei dati di cui al punto 1 e delle informazioni di cui al punto 2 che precedono, la Commissione di Certificazione istituita presso l'Ente Bilaterale Nazionale Ebigen valuta lo stato e la dinamica qualitativa e quantitativa dell'occupazione derivante dall'utilizzo dei contratti di collaborazione oggetto di disciplina del presente Accordo e la necessità di rivedere e/o aggiornare l'Accordo medesimo.