

# ACCORDO REGIONALE DI LAVORO PER L'ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI IN ESSERE DEI DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL SETTORE TRASPORTO PERSONE DEL VENETO

Il giorno **15 giugno 2012** presso la sede della Confartigianato Imprese del Veneto sita in Marghera Venezia

tra

la **Confartigianato Imprese del Veneto** rappresentata dal Presidente Giuseppe Sbalchiero e dal presidente di categoria Becherle, assistiti dal segretario regionale Patrizio Morettin, dal responsabile della divisione per le relazioni sindacali Ferruccio Righetto, da Oscar Rigoni dell'Ufficio medesimo e dai sigg.ri Andrea Rigotto, Piero Buogo e Stefano Garibbo;

la **CNA del Veneto**, rappresentata dal Presidente Alessandro Conte, dal Presidente della categoria Massimo Fiorese, assistiti dal Segretario generale Mario Borin, dal Sig. Sergio Barsacchi responsabile regionale Cna Fita e dal responsabile delle relazioni sindacali Luigi Fiorot;

la **CASARTIGIANI Veneto**, rappresentata dal Presidente Roberto Pignata, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando, dal Responsabile alle Relazioni Sindacali Zenone Giuliano e dal signor Umberto D'Aliberti;

e

la **FILT CGIL** rappresentata dal Segretario Regionale Ilario Simonaggio e da Vittorio Bertocco;

la **FIT CISL** rappresentata dal Segretario Regionale Gaetano Antonello e Flavio Pavan;

la **ULTRASPORTI UIL** rappresentata dal Segretario Regionale Daniele Zennaro ed Umberto Zerbini;

è stata raggiunta la presente intesa

Le parti

- hanno ritenuto opportuno negoziare una disciplina valida per dipendenti del settore in attesa di una specifica contrattazione collettiva nazionale del settore artigiano allo scopo di superare ambiguità applicative ed interpretative ed al fine di riconoscere un trattamento omogeneo per le imprese venete, visto le diverse applicazioni contrattuali in essere ;
- hanno valutato positivamente l'esperienza della bilateralità veneta (EBAV) e ritenuto indispensabile attivare un fondo di secondo livello della categoria con una gestione demandata al fondo categoriale trasporti;

Sulla base delle premesse soprarichiamate hanno convenuto quanto segue:

## **Art. 1. CAMPO DI APPLICAZIONE**

La presente regolamentazione si applica ai dipendenti dalle imprese artigiane e dei consorzi dei seguenti settori: Servizi pubblici di linea in concessione (fermo restando l'applicazione del successivo punto 2) ; trasporto persone con autobus ed autocorriere; servizi postali; servizi trasporto merci lagunari; servizi trasporto persone lagunari ed acque interne; espurgo pozzi neri e nettezza urbana. attività di autorimesse, noleggio motoscafi, posteggio e/o custodia autovetture su suolo pubblico e/o privato,

## **Art. 2. APPLICAZIONE DELLA CLAUSOLA SOCIALE**

Le parti, con la presente intesa, non intendono modificare od incidere sulle disposizioni regionali o locali che contemplano l'applicazione del contratto collettivo nazionale di settore quale condizione per l'assegnazione diretta o indiretta di linee di trasporto pubblico in concessione.

## **Art. 3. TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO**

A tutti i dipendenti di cui all'art. 1 ed a decorrere dalla data di stipula del presente accordo andrà il complesso normativo e salariale contenuto nel presente accordo con le specifiche di seguito indicate.

La retribuzione conglobata erogata dalle imprese ai dipendenti con le retribuzioni di maggio 2012 in applicazione dell'Al regionale settori scoperti del 19 marzo 1991 verrà congelata e continuerà ad essere applicata fino al 31 maggio 2014 anche ai nuovi assunti. Dal 1 giugno 2014 si applicherà anche ai dipendenti di tali imprese la retribuzione conglobata prevista dalla tabella di cui all'art. 6.

Nel caso di applicazione di strumenti normativi non artigiani, vengono mantenute le condizioni in atto a titolo individuale anche per i nuovi assunti in attesa che il nuovo complesso normativo assorba e superi, anche con i successivi rinnovi, ivi incluso la stipula del CCNL, le condizioni in atto.

Eventuali problemi a livello aziendale derivanti dalla fase transitoria potranno essere risolti nell'ambito di incontri tra le l'associazione artigiana cui l'azienda conferisce mandato e le OOSS a livello provinciale.

## **Art. 4. DIRITTI SINDACALI**

Si richiama a tutti gli effetti l'intesa tecnica del 22 luglio 1988 recepita integralmente dall'accordo interconfederale regionale del 21 dicembre 1989, ivi compreso il giudizio espresso a livello interconfederale regionale sul diritto di affissione.

## **Art. 5. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Le parti convengono di adottare la classificazione del personale contenuta all'interno del CCNL Trasporto merci del 10 dicembre 2010, con esclusione delle declaratorie inerenti la "Logistica", e con le seguenti specifiche:

al 3° S andranno inseriti gli autisti adibiti alla conduzione di autobus/autocorriere e/o alla conduzione di scuolabus;

al 3° andranno inseriti gli autisti adibiti alla conduzione di veicoli fino a 9 posti.

## Art. 6. PERCORSO DI ADEGUAMENTO SALARIALE

Alle sottoelencate scadenze, le parti convengono che dovrà essere erogata la seguente retribuzione conglobata:

livello	RETRIBUZIONE AL 31 MAGGIO 2012	AUMENTO DAL 1 GIUGNO 2012	RETRIBUZIONE DAL 1 GIUGNO 2012	AUMENTO DAL 1 FEBBRAIO 2013	RETRIBUZIONE DAL 1 FEBBRAIO 2013	AUMENTO DAL 1 DICEMBRE 2013	RETRIBUZIONE DAL 1 DICEMBRE 2013	AUMENTO DAL 1 GIUGNO 2014	RETRIBUZIONE DAL 1 GIUGNO 2014	AUMENTO DAL 1 GIUGNO 2015
<b>1° S</b>	1675,35	67	1742,35	76	1818,35	76	1894,35	75,77	1970,12	48
<b>1°</b>	1572,78	62	1634,78	72	1706,78	72	1778,78	70,84	1849,62	45
<b>2°</b>	1444	58	1502	66	1568	66	1634	65,32	1699,32	42
<b>3°S</b>	1302,37	52	1354,37	60	1414,37	60	1474,37	59,63	1534,37	38
<b>3°</b>	1267,43	50	1317,43	58	1375,43	60	1435,43	58,62	1494,05	37
<b>4°</b>	1204,7	47	1251,7	56	1307,7	57	1364,7	55,90	1420,60	35
<b>4°J</b>	1173,21	46	1219,21	54	1273,21	56	1329,21	54	1383,21	34
<b>5°</b>	1148,6	45	1193,6	53	1246,6	55	1301,6	53,55	1355,15	33
<b>6°</b>	1071,03	41	1112,03	50	1162,03	53	1215,03	50,34	1265,37	30
<b>6°J</b>	988,54	37	1025,54	46	1071,54	47	1118,54	46	1164,54	28

*Le parti si danno atto che le aziende rientranti nella sfera di applicazione del CCNL e non aderenti ad Ebav sono tenute all'erogazione, ai lavoratori, della quota aggiuntiva di € **25,00** così come previsto dall'accordo interconfederale regionale del 14 dicembre 2010.*

*Le parti altresì confermano che la disciplina operativa riguardante l'erogazione della medesima quota è contenuta nell'accordo interconfederale regionale del 22 aprile 2011 sulla regolarità contributiva nei versamenti Ebav.*

## **Art. 7. TREDICESIMA MENSILITÀ**

Va corrisposta entro il 20 dicembre, nella misura di una mensilità di retribuzione globale, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero).

## **Art. 7 bis. QUATTORDICESIMA MENSILITÀ**

Va corrisposta entro il 20 luglio, nella misura di una mensilità di retribuzione globale, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero).

## **Art. 8. ORARIO DI LAVORO**

La durata contrattuale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro contrattuale, come sopra definito, potrà essere distribuito in sei giornate ovvero in cinque giornate in relazione alle esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Ferma restando l'osservanza delle disposizioni relative ai tempi di guida e di riposo, previsti dai Regolamenti Europei (CE), l'orario di lavoro normale per i conducenti di autobus e per il personale viaggiante, viene fissato, ai soli fini contrattuali, in 40 ore settimanali, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 9, ragguagliate nell'arco della durata mensile dell'orario di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro.

Le eventuali ore che eccedono le 40 settimanali, andranno a compensare nel mese l'eventuale prestazione lavorativa nelle settimane con orario inferiore alle 40.

Le ore lavorate mensili eccedenti le 173 ore, saranno accantonate e per tali ore, verrà riconosciuta, nel mese di effettiva prestazione lavorativa, la sola maggiorazione del 5%.

Qualora nel mese successivo risultasse una prestazione inferiore a 173 ore, la quantità di ore necessaria per raggiungere l'orario mensile verrà recuperata utilizzando le ore accantonate il mese precedente o, eccezionalmente, in carenza di capienza del citato monte ore, utilizzando istituti contrattuali differiti.

Nel caso in cui non avvenisse tale recupero, saranno erogate al dipendente le ore non utilizzate ovvero parzialmente non utilizzate, unitamente alla parte di maggiorazione dello straordinario, non corrisposta il mese precedente.

L'azienda che, a fronte di specifiche esigenze tecnico-organizzative, intendesse fare ricorso a regimi di orario di lavoro plurimensili su base annuale, inoltrerà specifica richiesta allo SPRAV per ottenere la relativa registrazione, come previsto all'art. 10.

Le parti stabiliscono che l'autista non è considerato come trasfertista in quanto la sua attività si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo al termine della prestazione lavorativa.

## **Art. 9. ORARIO DI LAVORO E MODALITÀ DI COMPUTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA PER IL PERSONALE DISCONTINUO (CONDUCENTI DI AUTOBUS E PERSONALE VIAGGIANTE)**

Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano ai conducenti di autobus e personale viaggiante la cui tipologia di lavoro si caratterizza per la discontinuità della prestazione lavorativa (con tempi di presenza a disposizione che non coincidono con l'orario di lavoro effettivo), così come definita dal R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692.

Ai suddetti lavoratori si applicano le norme contenute nell'art. 8 con la particolarità che nella compensazione ivi definita andranno comprese anche le quote orarie aggiuntive per i servizi extraurbani con impegno continuativo su più giorni di cui al successivo punto 9.2. del presente articolo.

**9.1. Tenuto conto della particolare tipologia del servizio prestato dagli autisti, nell'ambito dell'impegno giornaliero che comporti trasferte fino a 15 ore si prevede che:**

**a) si computano come orario di lavoro effettivo:**

i periodi di guida, i tempi per le operazioni di manutenzione e pulizia del mezzo, rifornimento e gli altri tempi in cui è richiesta la prestazione effettiva di lavoro (ad es. operazioni di sistemazione in sicurezza dei bagagli ecc.); l'attività di controllo salita e discesa passeggeri ed altre cause previste dall'art. 3 del D. Lgs. 234/07.

**b) si considerano esclusi dall'orario di lavoro:**

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
- i riposi intermedi come previsti dalla normativa di legge

**c) si computano parzialmente come orario di lavoro**, una volta rilevati i periodi di lavoro effettivo di cui alla precedente lettera a) ed esclusi i periodi di cui alla precedente lettera b), tutti i rimanenti periodi di tempo nei quali il lavoratore, (pur essendo a disposizione), non lavora effettivamente. Tali rimanenti periodi saranno computati nei limiti del 20% qualora trascorsi nella provincia ove ha la sede l'azienda, ovvero del 35% qualora trascorsi fuori dalla provincia ove ha la sede l'azienda.

Sono sempre considerati in ragione del 35% della loro durata:

- il tempo trascorso in viaggio, per treno, per aereo, per nave od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore
- il tempo di attesa del proprio turno di guida nell'autobus guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo.

I limiti percentuali del 20% e del 35% sono elevati rispettivamente al 30% ed al 60% quando i periodi orari sopra decritti siano trascorsi nell'ambito di una giornata festiva.

**9.2. Nell'ambito dei servizi extraurbani con impegno giornaliero superiore alle 15 ore di trasferta ovvero continuativo su più giorni**, in sostituzione di quanto stabilito ai precedenti punti a), b) e c), fermo restando quando previsto all'art. 8 (Orario di lavoro) del presente accordo, a totale compenso dell'attività lavorativa, comprese eventuali prestazioni eccedenti l'orario di lavoro contrattuale, verrà applicato il seguente trattamento. L'orario giornaliero di lavoro per tutti i giorni di impegno superiore alle 15 ore di assenza compreso il primo e l'ultimo, sarà convenzionalmente considerato di 8 ore. Inoltre, per ogni giornata di assenza oltre le 15 ore saranno riconosciute 2 quote orarie aggiuntive; per ogni

giornata di assenza con impegno continuativo su più giorni saranno riconosciute 3 quote orarie.

Le quote aggiuntive sopraindicate sono rispettivamente pari a 3 e 4 nel caso di giornata festiva.

Le quote orarie aggiuntive sopra indicate concorreranno al raggiungimento dell'orario di lavoro mensile (173 ore).

## **Art. 10. ORARIO DI LAVORO PLURIMENSILE**

Come previsto all'art. 8, l'azienda che intenda fare ricorso a regimi di orario di lavoro plurimensile su base annuale a fronte di specifiche esigenze tecnico-organizzative, inoltrerà specifica richiesta allo SPRAV per ottenere la relativa registrazione.

La comunicazione allo SPRAV, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti a cui si applica tale modalità di compensazione di orario, e la data di decorrenza dell'orario plurimensile. Qualora si ampli o diminuisca il numero di dipendenti a cui si applica tale compensazione, l'azienda provvederà ad inviare la specifica comunicazione integrativa.

Una volta ultimato l'esame da parte dello SPRAV, sarà data debita comunicazione all'impresa. Resta inteso che l'impresa potrà adottare tale regime d'orario una volta ricevuta la comunicazione dalla Commissione.

Dal punto di vista operativo, la realizzazione della compensazione su base annua avverrà con i meccanismi previsti all'art. 8 tenendo conto che accantonamento e compensazione potranno avvenire per un arco temporale di 12 mesi.

Le ore accantonate e non utilizzate del conto ore individuale saranno erogate con la busta paga del mese successivo alla scadenza dei dodici mesi con l'applicazione della retribuzione corrente al momento della liquidazione, unitamente alla parte di maggiorazione dello straordinario non corrisposta nei mesi precedenti.

Tale corresponsione potrà, se del caso qualora sussistano le condizioni, avvalersi dei benefici previsti dall'art. 22 comma 6 della L. 183/2011, così come previsto dall'art. 22 comma 6 legge 12 novembre 2011 n.183 (legge di stabilità 2012) e successive modifiche ed integrazioni in materia di imposta agevolata nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa in quel momento applicabile, dalle indicazioni ministeriali e dell'agenzia delle entrate.

La durata dell'autorizzazione è triennale.

L'adozione del regime di orario non modifica in merito al calcolo degli istituti retributivi differiti ed indiretti che continueranno ad essere calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore nel caso di part time.

Potranno essere definite da parte dello SPRAV modalità di verifica dell'utilizzo della compensazione su base annuale.

## **Art. 11. LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO**

### *Personale non viaggiante*

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale di cui al precedente art 8.

Le ore straordinarie non possono comunque superare le 12 ore settimanali; nel caso di eventuale superamento di quest'ultimo limite, il numero totale delle ore di lavoro straordinario non deve superare le 72 ore nell'arco di 9 settimane consecutive. E' previsto un limite al lavoro straordinario di 250 ore annue "pro capite".

Si considera lavoro festivo quello eseguito nella giornata di riposo settimanale o negli altri giorni festivi o nei giorni di riposo compensativo.

Per le prestazioni di lavoro straordinario, notturno e/o festivo sono stabilite le seguenti maggiorazioni percentuali (non cumulabili tra loro), da calcolare sulla quota oraria della retribuzione individuale mensile (minimo di retribuzione, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi) divisa per 173.

<b>Lavoro</b>	<b>%</b>
notturmo	20
festivo	50
domenicale con riposo compensativo	20
straordinario	25
straordinario notturno	50
straordinario festivo	65
straordinario domenicale con riposo compensativo	50

### *Personale viaggiante*

Per il personale viaggiante è prevista una maggiorazione del:

- 30% per il lavoro straordinario, sia diurno che notturno;
- 30 % per il lavoro straordinario festivo.

Le suddette percentuali si calcolano sulla quota oraria della retribuzione individuale mensile (minimo di retribuzione, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi) divisa per 173.

Il computo dell'orario del personale viaggiante previsto al precedente art. 8 ed il trattamento di trasferta previsto dal successivo art. 22 compensano per tale personale l'eventuale attività svolta entro le 40 ore in orario notturno, nelle giornate festive o nella domenica con riposo compensativo.

### **Art. 12. FERIE**

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di ferie pagato pari a 26 giorni lavorativi.

Nel caso di settimana corta il periodo feriale è di 22 giorni lavorativi.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'azienda, spetta un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate mese intero se superiori a 15 giorni.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al compenso delle ferie stesse.

Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità.

In caso di ferie collettive, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere competerà il godimento delle ferie mentre il pagamento sarà effettuato in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

In caso di festività nazionali o infrasettimanali, cadenti durante il periodo di ferie, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

### **Art. 13. PERMESSI**

Fermo restando l'orario settimanale contrattuale, oltre alle 32 ore annue relative alle festività soppresse, vengono concordate ulteriori 40 ore su base annua a titolo di riposi individuali da usufruirsi tenendo conto delle esigenze aziendali e del singolo lavoratore. Per il personale viaggiante le 32 e le 40 ore saranno prioritariamente utilizzate per completare l'orario mensile come previsto al precedente art. 7.

In caso di assunzione, cessazione, assenze non retribuite con diritto alla conservazione del posto, le predette riduzioni annue matureranno in dodicesimi in correlazione ai mesi di servizio, considerando mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni ed assorbendo tutte le eventuali riduzioni già concesse a qualsiasi titolo a livello aziendale.

Per le aziende che, a seguito della registrazione Sprav di cui all'art. 10, utilizzano l'orario di lavoro plurimensile, il termine ultimo di fruizione da parte dei lavoratori dei "permessi", così come definiti al punto precedente non goduti entro il periodo annuale, viene fissato in 12 mesi dal termine dell'anno di riferimento e gli stessi permessi potranno essere utilizzati nella banca ore previste dal medesimo articolo

### **Art. 14. SPRAV**

Le procedure indicate agli articoli 10 e 21 saranno attivate attraverso lo SPRAV del settore Autotrasporto merci. Le funzioni dello stesso SPRAV previste dall'art. 6 del contratto regionale settore autotrasporto merci del 17 giugno 2008 si intendono automaticamente integrate con le seguenti: raccolta e definizione delle richieste delle imprese in merito alla gestione dell'orario plurimensile, dei contratti stagionali e delle procedure attivazione sistemi satellitari.

### **Art. 15. LAVORO A PART TIME**

Vengono applicate le disposizioni che riguardano il part time contenute nel CCNL Autotrasporto merci del 26 gennaio 2011 con la seguente modifica: per le prestazioni rese dal lavoratore in regime di utilizzo di clausole flessibili e/o elastiche, non sono previsti oneri aggiuntivi a carico dell'impresa.

### **Art. 16. CONTRATTI A TERMINE**

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

Ai sensi del comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs 6 settembre 2001 n.368 e s.m.i., le parti convengono che il limite complessivo di durata nella successione dei contratti a termine è di 36 mesi, fermo restando la disciplina della stipula di un eventuale ulteriore successivo contratto a termine contenuta dall'art. 5 comma 4 bis.

Con esclusione delle attività meramente amministrative/contabili, ai sensi del comma 4 ter dell'articolo 5 del D.Lgs 6 settembre 2001 n.368 e s.m.i., le parti convengono di considerare attività stagionali quelle che, per le loro caratteristiche e finalità, si svolgono o sono intensificate in determinate stagioni o periodi dell'anno.

Si individuano come stagionali le attività intensificate nel periodo che va dalla settimana prima di Pasqua al 31 ottobre di ogni anno. All'interno di detto periodo il contratto individuale non potrà di norma avere durata inferiore a 6 mesi.

Viste le particolarità del territorio regionale con attività dei servizi trasporto persone che risentono, tra l'altro, di flussi turistici diversificati tra le singole zone, le parti convengono che potranno essere applicati contratti a termine stagionali in periodi diversi da quelli indicati ovvero con durata inferiore ai 6 mesi solo previa autorizzazione dello Sprav. L'impresa potrà, inoltre, richiedere allo Sprav l'applicazione dell'art. 4 ter del D. Leg. In merito alle attività stagionali. (da definire modulistica).

#### **Art. 17. APPRENDISTATO**

Agli apprendisti assunti a decorrere dalla data di firma del presente accordo sarà applicata la normativa derivante dal CCNL Trasporto Merci 21 gennaio 2011 e dall'Accordo collettivo nazionale del 24 aprile 2012.

Per quanto riguarda ai profili formativi, in attesa di una definizione degli stessi, le parti convengono di prendere a riferimento per il piano formativo individuale il catalogo dell'offerta formativa della Regione Veneto, previsto dalla DGR 1967 del 25 giugno 2004 e successive modifiche ed integrazioni, senza il riferimento al monte ore ivi previsto. Nel caso di figure professionali non previste nel suddetto catalogo l'azienda dovrà predisporre un apposito Piano Formativo Individuale, prendendo a riferimento i profili previsti dalla ISFOL.

Agli apprendisti in forza alla data di firma del presente accordo si continuerà ad applicare la normativa in atto.

#### **Art. 18. PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Si richiamano a questo proposito gli accordi collettivi siglati dalle parti firmatarie il presente contratto in materia di previdenza complementare.

#### **Art. 19. NORMATIVA SUL RITIRO PATENTE**

L'autista al quale sia ritirata dall'Autorità la patente per condurre autoveicoli/natanti, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, avrà diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna.

L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

Per la fattispecie di cui al primo capoverso le parti indicano al CdC di definire le quantità e le modalità di erogazione di un sussidio EBAV per il periodo corrispondente al ritiro della patente fino a quello massimo di conservazione del posto di lavoro.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista/conducente non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

#### **Art. 20. EBAV SECONDO LIVELLO: CONTRIBUTIONI A CARICO IMPRESE E LAVORATORI**

Le parti convengono di attivare il secondo livello EBAV di categoria attraverso un versamento a carico delle imprese e dei lavoratori al Fondo già in essere nella categoria Autotrasporti c/terzi. Dal 1 settembre 2012 le imprese verseranno 7,55 € per dipendente per dodici mensilità mentre i lavoratori verseranno 2,45 € per dodici mensilità così destinate.

FONDI	IMPRESE	%	LAVORATORI
Promozione	0,60		
Formazione	1,40		
Ambiente e sicurezza	0,70		
Sussidi assistenziali	1,05		0,60
Professionalità	1,00		0,60
Crisi Area Settore	2,00		0,50
Comm. Bilaterale di categoria	0,75		0,75

EBAV provvederà a dare evidenza contabile ai versamenti del settore trasporto persone pur risultando conglobati all'interno del Fondo Autotrasporti.

I servizi definiti di seguito saranno attivati nel momento in cui sarà raggiunta una sufficiente massa critica per far fronte alle domande e comunque non prima di 12 mesi dalla firma del presente accordo. In deroga al capoverso precedente le parti convengono che:

- a) l'accesso alla prestazione crisi area settore potrà avvenire dal giorno successivo a quello della firma del presente accordo, attingendo dalle risorse del Fondo Autotrasporti;
- b) il comitato di categoria potrà disporre in via eccezionale l'utilizzo di risorse sempre provenienti dal medesimo Fondo e destinate ad attivare prestazioni a favore delle imprese e dei dipendenti, definendo comunque un limite prestabilito di utilizzo.

#### **a) Fondo Crisi Area Settore**

La quota di versamento al Fondo Crisi Area Settore, che conferma la quota già stabilita dall'accordo interconfederale del 21 settembre 2009 è applicativa del punto E dell'Accordo Interconfederale Regionale del 15 novembre 2011.

Le parti convengono che la quota dell'1% dei versamenti di primo livello sia destinata ad alimentare lo stesso fondo.

#### **b) Fondo Professionalità**

Oltre ai criteri previsti dall'art. 27 del Regolamento EBAV, il Comitato di Categoria (CdC) si atterrà al principio di erogare i sussidi ai lavoratori per il consolidamento della professionalità a non più del 2,5% della forza lavoro complessivamente impiegata per ogni anno di intervento.

Il Comitato di Categoria potrà mediante apposita delibera istituire un riconoscimento alle imprese artigiane che abbiano confermato a tempo indeterminato lavoratori precedentemente assunti con part-time ovvero con contratto a termine di durata superiore ad un anno ovvero contratti di reinserimento (esclusi i lavoratori assunti dalle liste di mobilità).

Le risorse a disposizione saranno destinate per il 50% ai lavoratori e per il 50% alle imprese.

#### **c) Fondo Ambiente e Sicurezza**

Le parti convengono che il Comitato di Categoria nell'ambito delle sue competenze destini prioritariamente le risorse del Fondo categoriale a:

- abbattimento dei costi per accertamenti sanitari;
- sostegno alle imprese che, precedentemente esenti, devono approntare il documento di valutazione rischi; in tal caso l'erogazione sarà prevista solamente per le imprese che non hanno potuto beneficiare delle prestazioni di 1 livello.

#### **d) Fondo Sussidi Assistenziali**

Il Comitato di Categoria nell'erogazione dei Sussidi si dovrà attenere alle seguenti priorità:

- protesi oculistiche, ortopediche;
- assistenza famiglie;
- tickets sanitari

#### **Art. 20. SICUREZZA**

Si rimanda a quanto previsto dall'accordo interconfederale regionale del 15 marzo 2012.

#### **Art. 21. PROCEDURA PER L'ATTIVAZIONE DEI SATELLITARI**

Si applica la medesima procedura già prevista dall'accordo regionale autotrasporto merci del 22 novembre 2011.

#### **Art 22. INDENNITÀ DI TRASFERTA**

Il personale viaggiante comandato a prestare servizi in trasferta, oltre alla normale retribuzione secondo le modalità di computo dell'orario di lavoro previste all'art 8, ha diritto ad un rimborso misto con le seguenti modalità e misure:

1) rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio concordate preventivamente con l'impresa

2) indennità forfettaria di trasferta giornaliera:

- in territorio nazionale
  - €8 per assenze dalla sede da 12 a 15 ore
  - €10 per assenze dalla sede da 15 a 24 ore
- in territorio estero
  - €15 per assenze dalla sede da 12 a 15 ore
  - €18 per assenze dalla sede da 15 a 24 ore

Tali valori vanno incrementati di €2 per assenza cadente in giornata festiva.

Per il personale viaggiante non convenzionato alla pari con i viaggiatori, in alternativa al rimborso misto di cui ai precedenti punti 1) e 2), l'azienda potrà optare per una indennità forfettaria di trasferta omnicomprensiva, nella misura del triplo delle misure di trasferta sopra previste (compresa la quota di incremento per le ore cadenti in giornata festiva).

Il personale che compie servizi extraurbani non avrà diritto alle indennità di trasferta, come sopra quantificate, qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 12 ore continuative. Nelle ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, ciascuno di durata

inferiore a 12 ore, al fini della maturazione del diritto alla trasferta, si procederà alla somma nella giornata delle rispettive durate.

### **Art. 23. PREMIO DI PRODUTTIVITÀ**

Le parti si incontreranno entro la fine del presente accordo al fine di valutare le modalità di definizione di un premio di salario variabile legato alla produttività regionale.

### **Art. 24 DURATA DELL'ACCORDO**

Le parti convengono che la presente normativa ha carattere transitorio in attesa della definizione di uno specifico strumento contrattuale nazionale.

Il presente accordo ha validità sino al 31 maggio 2015 e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto entro 5 mesi dalla data di scadenza tramite lettera raccomandata A/R.

### **Art. 25. CLAUSOLA DI DISSOLVENZA**

Le parti, nel ribadire che il Ccnl di ogni attività merceologica, rappresenta il punto di riferimento per il campo di applicazione, si impegnano ad armonizzare le regole previste dal presente Accordo, con i trattamenti che saranno definiti da ogni singolo Ccnl e comunque ad ogni suo rinnovo, entro 3 mesi dall'entrata in vigore del Ccnl stesso.

La sfera di applicazione di tale intesa regionale è estesa ad imprese con varia e diversa attività merceologica. Tenuto conto che a livello nazionale i settori qui disciplinati potrebbero rientrare in vari CCNL stipulati dalle Associazioni Artigiane ed OOSS nazionali a cui aderiscono le parti che hanno sottoscritto il presente accordo, le stesse parti si impegnano ad armonizzare le regole previste dal presente Accordo, con i trattamenti che saranno definiti da ogni singolo Ccnl che contempli una delle attività qui disciplinate, comunque in occasione di ogni sua stipula, entro 3 mesi dall'entrata in vigore del Ccnl stesso.

### **Art. 26. CLAUSOLA FINALE**

Per quanto non contenuto nel presente accordo saranno applicati i seguenti articoli contenuti nel CCNL Trasporto merci del 21 gennaio 2011 che si intendono ritrascritti in senso materiale e recettizio e non formale. L'eventuale rinnovo del contratto non verrà automaticamente trasposto e verrà discusso al momento del rinnovo del presente accordo:

#### **Parte generale**

- Art. 5 – periodo di prova
- Art. 15 – aumenti periodici di anzianità
- Art. 18 – assenze, permessi e congedo matrimoniale
- Art.19 – permessi per gravi e documentati motivi familiari
- Art. 20 – diritto allo studio
- Art. 23 – tutela dei disabili
- Art. 24 – tutela etilisti

- Art. 25 – servizio militare
- Art. 27 – volontariato e permessi ai volontari di protezione civile
- Art. 32 - Diritti e doveri dei lavoratori
- Art. 34 – trattamento di fine rapporto
- Art. 36 – cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione
- Art. 37 – cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda
- Art. 39 – controversie
- Art. 45 – molestie sessuali
- Art. 46 – mobbing

**Parte Speciale – Sezione prima CCNL trasporto**

- Art. 7 – malattia, infortunio, cure termali e tossicodipendenza
- Art. 8 – tutela della maternità
- Art. 9 – preavviso

Letto, confermato e sottoscritto

CONFARTIGIANATO DEL VENETO

FILT CGIL

CNA DEL VENETO

FIT CISL

CASARTIGIANI DEL VENETO

UILTRASPORTI