



SINTESI CCNL SOCCORSO STRADALE UNIMPRESA – UNIAP- CONF.A.I.L.

Febbraio 2022

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
CCNL	Data di stipula 01 Febbraio 2022	Decorrenza 01 Febbraio 2022	Scadenza 31 Dicembre 2024
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.C.T.S.; UNIAP -CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C.	
Campo di applicazione	Il c.c.n.l. si applica al personale dipendente da imprese esercenti il soccorso e l'assistenza stradale in ogni loro forma, la rimozione degli autoveicoli nonché le attività direttamente collegate quali: trasporto autoveicoli; intervento sul luogo dell'incidente; ripristino della viabilità con annessa eventuale pulizia della sede stradale; gestione dei depositi giudiziari e della relativa amministrazione; gestione delle autorimesse, noleggio, riparazione e demolizione di autoveicoli o comunque denominati e della loro amministrazione; infortunistica stradale.		
DATI RETRIBUTIVI			
Paga base nazionale			

Livelli	Retribuzione al 01/02/2022	Aumento dal 01/02/2022	Retrib. dal 01/02/2022	Aumento dal 01/02/2023	Retrib. dal 01/02/2023	Aumento dal 01/02/2024	Retrib. dal 01/02/2024
Q	2.089,63	38,59	2.128,22	38,59	2.166,81	38,59	2.205,40
I	1.836,34	34,39	1.870,73	34,39	1.905,12	34,39	1.939,51
II	1.646,37	30,40	1.676,77	30,40	1.707,17	30,40	1.737,57
III	1.508,33	27,85	1.536,18	27,85	1.564,03	27,85	1.591,88
IV	1.443,74	26,66	1.470,40	26,66	1.497,06	26,66	1.523,72
V	1.370,29	25,30	1.395,59	25,30	1.420,89	25,30	1.446,19
VI	1.319,63	24,37	1.344,00	24,37	1.368,37	24,37	1.392,74
VII	1.266,44	23,39	1.289,83	23,39	1.313,22	23,39	1.336,61

DATI RETRIBUTIVI																	
Scatti di anzianità	<p>Ai lavoratori per anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito saranno corrisposti 7 scatti triennali, un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo. L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:</p> <p>€ Lordi</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr><td>Quadri</td><td>25,50</td></tr> <tr><td>I</td><td>25,00</td></tr> <tr><td>II</td><td>23,00</td></tr> <tr><td>III</td><td>22,00</td></tr> <tr><td>IV</td><td>21,00</td></tr> <tr><td>V</td><td>20,50</td></tr> <tr><td>VI</td><td>20,00</td></tr> <tr><td>VII</td><td>19,50</td></tr> </table>	Quadri	25,50	I	25,00	II	23,00	III	22,00	IV	21,00	V	20,50	VI	20,00	VII	19,50
Quadri	25,50																
I	25,00																
II	23,00																
III	22,00																
IV	21,00																
V	20,50																
VI	20,00																
VII	19,50																
Mensilità aggiuntive	<p>Tredicesima mensilità</p> <p>La gratifica natalizia è pari ad una mensilità di retribuzione globale, rapportata all'orario di lavoro contrattuale. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, la gratifica sarà corrisposta per dodicesimi. La frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.</p> <p>Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni dalle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.</p>																

Premio di produttività	Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.
Lavoro straordinario, notturno, festivo	È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 40 ore settimanali. Viene fissato un limite massimo annuale di 250 ore per ciascun lavoratore. Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione oraria: lavoro straordinario: 15% dalla 41° alla 48° ora settimanale; 20% eccedente la 48° ora settimanale; 30% lavoro festivo: 35%; 50% per le prestazioni di lavoro eseguite dalle 22:00 alle 06:00 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio. Le percentuali di maggiorazione di cui al precedente comma non sono cumulabili tra loro.
Indennità: Indennità di cassa Indennità di reperibilità Indennità di intervento	Oltre alla normale retribuzione, al "cassiere" verrà corrisposta una indennità mensile di cassa nella misura del 3% del minimo retributivo tabellare nazionale. Per ogni giornata in cui il lavoratore è inserito nel turno di reperibilità al medesimo compete una quota lorda di Euro 5 anche in assenza di attività lavorativa. In aggiunta alla indennità di reperibilità, una indennità come da articolo 70.
Parametri retributivi	Nella Retribuzione tabellare sono conglobati i seguenti istituti retributivi: paga base (o minimo tabellare) ; ex indennità di contingenza; eventuali scatti di anzianità; eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione. Per determinare la quota oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 173 a 40 ore settimanale e 195 a 45 ore settimanali.
COSTITUZIONE DEL RAPPORTO	
Categorie e qualifiche	Classificazione Unica in 8 livelli. Quadri; 1° Livello; 2° Livello; 3° Livello; 4° Livello; 5° Livello; 6° Livello; 7° Livello
Periodo di prova	Il periodo di prova non può essere superiore a: Quadri e 1° Livello: 90 giorni 2° e 3° Livello: 60 giorni 4° e 5° Livello: 30 giorni 6° e 7° Livello: 15 giorni.

ORARIO DI LAVORO	
Regimi di orario	La durata dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni. La durata max non può superare le 48 ore nell'arco di 7 giorni, comprese le ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore ai 6 mesi ai sensi del 3° e 4° comma del Dlgs n. 66/2003. Tale periodo, ai sensi dell'articolo 4 comma 4 del Dlgs n.66/2003, è elevato a 12 mesi in caso di: <ul style="list-style-type: none"> • esigenze relative all'organizzazione di manifestazioni e fiere nonché per le attività connesse; • necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti; punte di intense attività non ricorrenti derivate da richieste di mercato.
Festività	I giorni di festività annuali sono: 1° gennaio - Capodanno; 6 gennaio - Epifania; lunedì successivo alla Pasqua; 25 aprile - anniversario della Liberazione; 1° maggio - Festa del lavoro; 15 agosto - Assunzione; 1° novembre - Ognissanti; 8 dicembre - Immacolata Concezione; 25 dicembre - Santo Natale; 26 dicembre - Santo Stefano; ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede di lavoro. I lavoratori usufruiranno di 4 giorni di riposo compensativo retribuito (8 ore per regime di prestazione su 5 giorni e 6,34 ore per prestazione su 6 giorni, a parità di retribuzione rispetto alle 40 ore) in relazione alla soppressione delle festività di cui alla legge n. 54/1977. Detti riposi compensativi o individuali, non agganciati a periodi di ferie dovranno essere utilizzati entro l'anno solare in gruppi di 4 o 8 ore.
Ferie	I giorni di ferie nell'anno, sono di 28 giorni di calendario, così distribuiti: - 20 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta); - 24 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate. Il lavoratore che ha un'anzianità di servizio superiore a 5 anni, maturata senza soluzione di continuità, ha diritto ad un periodo di ferie annuali pari a 30 giorni di calendario così distribuiti: - 22 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta); - 26 giorni lavorativi nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate. Al lavoratore che non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora compiuto un anno di servizio, spetterà un dodicesimo delle ferie stesse per ogni mese di servizio compiuto. La retribuzione delle ferie sarà fatta in base alla retribuzione complessiva goduta normalmente dal lavoratore. Le ferie vanno programmate in anticipo dal datore di lavoro, tenendo presenti le esigenze dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze di lavoro. Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, spetterà al lavoratore, che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie nell'anno di competenza, il compenso delle ferie stesse per tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestatato. Il decorso delle ferie resta interrotto in caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata e riconosciuta.

MALATTIA	
Infortunio sul lavoro	<p><i>Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale</i> L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore. In caso di assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal c.c.n.l. Durante l'assenza dal lavoro causata da malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto sino a guarigione clinica e comunque per un periodo non superiore a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.</p> <p>Nel caso di assenza causata da infortunio sul lavoro il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica. Durante l'interruzione di servizio causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, ad integrazione di quanto percepito dal lavoratore da parte dell'INAIL e fino alla guarigione clinica verrà assicurato al lavoratore stesso un trattamento integrativo a carico dell'azienda, calcolato sulla retribuzione normale di fatto al netto delle ritenute a carico del lavoratore, tale da fargli conseguire complessivamente un importo pari al 100% della retribuzione.</p> <p><i>Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità</i> I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi senza oneri aggiuntivi per l'azienda. Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.</p>
Congedo matrimoniale	OPERAI e IMPIEGATI: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
Servizio militare	Come previsto dalle norme in vigore.
Diritto allo studio – lavoratori studenti	permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori studenti che devono sostenere prove d'esame hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni di esame.
Altri permessi	<p><i>Permessi brevi</i> Da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.</p> <p><i>Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari</i> Periodi di aspettativa oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva. Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico- organizzative inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.</p> <p><i>Permessi retribuiti straordinari per grave infermità</i> Al lavoratore che sia colpito da grave infermità di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri conviventi verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'art. 4 della suddetta legge e all'art. 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278. Per fruire del permesso, il lavoratore deve comunicare preventivamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali esso sarà utilizzato. Il permesso deve essere fruito entro sette giorni.</p> <p><i>Permessi per lutto o per calamità naturali</i> Al lavoratore colpito da grave lutto per la perdita di un familiare diretto (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, convivente "more uxorio") e per i suoceri nonché nei casi di gravi calamità naturali verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi. Per fruire del permesso il lavoratore dovrà fornire idonea documentazione.</p>
Formazione	<p><i>Formazione continua ai sensi dell'art. 6, legge n. 53/2000</i> Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato art. 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge.</p> <p><i>Aggiornamento professionale</i> Con riferimento alle specifiche responsabilità e alla conseguente esigenza di realizzare un continuo miglioramento delle capacità professionali dei Quadri, le aziende favoriranno la formazione e l'aggiornamento di tale categoria di lavoratori. Le giornate di formazione scelte dall'azienda per l'aggiornamento e lo sviluppo professionale dei singoli Quadri saranno, come eventuali costi di viaggio e permanenza, a carico dell'azienda e le giornate stesse considerate lavorative.</p>

DISCIPLINE SPECIALI													
Apprendistato professionalizzante	<p>Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:</p> <table> <thead> <tr> <th>Livello</th> <th>Durata</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>II</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>III</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>IV</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>VI</td> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>	Livello	Durata	II	36	III	36	IV	36	V	36	VI	24
Livello	Durata												
II	36												
III	36												
IV	36												
V	36												
VI	24												

ESTINZIONE DEL RAPPORTO																									
Preavviso	<p>fino a 5 anni di servizio compiuti</p> <table> <tbody> <tr> <td>Quadri e I livello</td> <td>60 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>II e III livello</td> <td>30 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>IV e V livello</td> <td>20 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>VI e VII livello</td> <td>15 gg di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>Oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti</p> <table> <tbody> <tr> <td>Quadri e I livello</td> <td>90 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>II e III livello</td> <td>45 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>IV e V livello</td> <td>30 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>VI e VII livello</td> <td>20 gg di calendario</td> </tr> </tbody> </table> <p>Oltre 10 anni di servizio compiuti</p> <table> <tbody> <tr> <td>Quadri e I livello</td> <td>120 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>II e III livello</td> <td>60 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>IV e V livello</td> <td>45 gg di calendario</td> </tr> <tr> <td>VI e VII livello</td> <td>20 gg di calendario</td> </tr> </tbody> </table>	Quadri e I livello	60 gg di calendario	II e III livello	30 gg di calendario	IV e V livello	20 gg di calendario	VI e VII livello	15 gg di calendario	Quadri e I livello	90 gg di calendario	II e III livello	45 gg di calendario	IV e V livello	30 gg di calendario	VI e VII livello	20 gg di calendario	Quadri e I livello	120 gg di calendario	II e III livello	60 gg di calendario	IV e V livello	45 gg di calendario	VI e VII livello	20 gg di calendario
Quadri e I livello	60 gg di calendario																								
II e III livello	30 gg di calendario																								
IV e V livello	20 gg di calendario																								
VI e VII livello	15 gg di calendario																								
Quadri e I livello	90 gg di calendario																								
II e III livello	45 gg di calendario																								
IV e V livello	30 gg di calendario																								
VI e VII livello	20 gg di calendario																								
Quadri e I livello	120 gg di calendario																								
II e III livello	60 gg di calendario																								
IV e V livello	45 gg di calendario																								
VI e VII livello	20 gg di calendario																								
Trattamento di fine rapporto	<p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982 numero 297 e secondo le norme del presente articolo.</p> <p>Ai sensi e agli effetti dell'articolo 2120 del codice civile come modificato dalla legge 29 maggio 1982 numero 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti voci:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i rimborsi spese; • le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattali e simili; • i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo; • l'indennità sostitutiva del preavviso; • l'indennità sostitutiva di ferie; • 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 dalle imposte; • le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore; <p>gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.</p>																								