

PROPOSTE DI MODIFICA AL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO E SPEDIZIONE

Settimana mobile personale viaggiante

Testo attuale

Art. 10 – Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle maggiorazioni per lavoro notturno o straordinario, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

3. In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 40%.

Art. 11 -Orario di lavoro per il personale viaggiante

~~13. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello e 3° livello Super) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.~~

Proposte di modifica

Art. 10 – Riposo settimanale

4. Le disposizioni dei commi precedenti non si applicano al personale viaggiante di cui agli artt.11 e 11bis del presente CCNL per i quali il riposo settimanale cade al più tardi dopo 6 periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale. Per tali lavoratori la durata e le modalità di fruizione del riposo settimanale seguiranno le disposizioni di cui al regolamento CE 561/2006.

Art. 11 -Orario di lavoro per il personale viaggiante

13. L'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta si intende distribuibile su 6 giorni dal termine del precedente periodo di riposo settimanale senza le maggiorazioni previste per lavoro straordinario ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

Testo attuale

Art. 41 – Diritti sindacali

Parte I

Imprese con più di 15 dipendenti

Cariche sindacali - Permessi e aspettative

1. Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

~~2. I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma devono essere tempestivamente comunicati all'azienda.~~

Proposte di modifica

Art. 41 – Diritti sindacali

Parte I

Le 24 giornate annue saranno riconosciute a ciascun componente gli organi in questione fino ad un massimo di:

3 componenti nelle unità produttive da 16 a 150 dipendenti;
6 componenti nelle unità produttive da 151 a 250 dipendenti;
9 componenti nelle unità produttive con oltre 250 dipendenti.

2. I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma e le eventuali variazioni devono essere tempestivamente comunicati per iscritto all'azienda e alla rispettiva associazione dei datori di lavoro.

2 bis. I permessi di cui al comma 1 non si cumulano qualora lo stesso lavoratore risulti contemporaneamente componente di più organi esecutivi e/o direttivi. I permessi devono essere fruiti per non più della metà in ciascun semestre solare e qualora non fruiti entro tale termine non potranno essere cumulati con quelli del semestre successivo.

I commi successivi restano invariati

Testo attuale

Proposte di modifica

Art. 10 – Sezione trasporti - Composizione delle R.S.U.

/R.S.A.

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

/R.S.A.

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in vigore alla stipula del presente CCNL.

Testo attuale

Art. 22 – Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a ~~20~~ 20 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

I commi da 1 bis a 7 restano invariati

~~8. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.~~

I successivi commi restano invariati

Proposte di modifica

Art. 22 – Ferie

20

8. L'assegnazione delle ferie potrà aver luogo durante il periodo di preavviso soltanto se richiesto dal datore di lavoro.

Testo attuale

Art. 18 – Assenze, permessi e congedo matrimoniale

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL.

Proposte di modifica

Art. 18 – Assenze, permessi e congedo matrimoniale

← e ferie

I successivi commi restano invariati

Testo attuale

Art. 19 – Permessi per gravi e documentati motivi familiari

1. ▼ Il lavoratore può richiedere e usufruire di un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n.53 e dell'art.2 del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n.278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n.53 concernente congedi per eventi e cause particolari").

Proposte di modifica

Art. 19 – Permessi per gravi e documentati motivi familiari

Previo smaltimento di ferie e ROL maturati,

I successivi commi restano invariati

Testo attuale

Art. 20 – Diritto allo studio/formazione continua/formazione personale viaggiante

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

4. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Proposte di modifica

Art. 20 – Diritto allo studio/formazione continua/formazione personale viaggiante

ed abbiano smaltito ferie e ROL maturati,

I successivi commi restano invariati

Lavoro a chiamata

Testo attuale

CAPITOLO III – MERCATO DEL LAVORO

Premessa

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale.

Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL previa informativa alle strutture sindacali competenti, le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale del 47% a livello di ogni unità produttiva.

Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato.

E' comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Tale percentuale potrà essere derogata, in fase di start up, per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa con accordi sindacali da stipularsi a livello aziendale/territoriale.

Le parti convengono che quanto convenuto nei seguenti articoli esaurisce la necessità di flessibilità del mercato del lavoro.

~~Per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore.~~ Le parti, inoltre, convengono di riesaminare le misure di flessibilità del mercato del lavoro in sede di rinnovo del CCNL per valutarne l'efficacia e la diffusione alla luce delle esigenze delle imprese, della difesa dei diritti delle persone che vi lavorano e dell'eventuale evoluzione normativa.

Proposte di modifica

CAPITOLO III – MERCATO DEL LAVORO

Premessa

Per quanto attiene alla somministrazione a tempo indeterminato le parti convengono di non applicarla al settore.

Testo attuale

Proposte di modifica

Art. 28 – Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

1. L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

2. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.

L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.

È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:

- ~~la gravità della~~ responsabilità del lavoratore; ←
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.A/R.S.U. le condizioni dell'assicurazione.

Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

I commi successivi restano invariati

Testo attuale

Art. 31 – Trasferimenti

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

~~Nelle imprese con più unità produttive tramite specifici accordi a livello aziendale potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo.~~

2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

3. Il lavoratore che, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

4. È inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché venga compro-

Proposte di modifica

Art. 31 – Trasferimenti

Le disposizioni dei commi 4 e 5 del presente articolo si applicano nel caso in cui le due unità produttive siano ubicate in un raggio superiore ai 50 chilometri.

vato il trasferimento del nucleo familiare.

5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

6. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

7. Nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 5 lavoratori il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle RSA/RSU con procedura analoga a quella prevista dall'art.7 per il mutamento di mansioni.

Testo attuale

Art. 50 – Apprendistato Professionalizzante

omissis

~~7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane.~~

~~Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.~~

Proposte di modifica

Art. 50 – Apprendistato Professionalizzante

omissis

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'art.5 del presente CCNL per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento.

della metà

Gli altri commi restano inalterati

Testo attuale

Art. 2 – Sezione trasporti - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art.10 della Parte comune del presente CCNL;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1) Capodanno (1 gennaio)

2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28.12.1985 n.792

3) Lunedì dopo Pasqua (mobile)

4) Anniversario Liberazione (25 aprile)

5) Festa del Lavoro (1 maggio)

6) Festa della Repubblica (2 giugno)

7) Assunzione (15 agosto)

8) Ognissanti (1 novembre)

9) Immacolata Concezione (8 dicembre)

10) S. Natale (25 dicembre)

11) S. Stefano (26 dicembre)

12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le R.S.A. o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Fermo restando il minimo di 13 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra. In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;

c) il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione

Proposte di modifica

Art. 2 – Sezione trasporti - Giorni festivi

lavorativa non potrà ~~andare oltre le ore 13~~ ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.

2. Per le festività di cui al punto b), escluse invece le semi-festività di cui al punto c), cadenti di sabato, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile.



In alternativa a quanto sopra l'azienda potrà riconoscere al lavoratore una giornata di riposo compensativo.

I commi successivi restano invariati

Testo attuale

Art. 48 – Contratto di lavoro a tempo determinato

omissis

3. Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b) c) d) e) f) g) h) i), non può eccedere mediamente nell'anno:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato; ← 50%
- nelle aziende con più di 50 dipendenti, la misura massima del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle unità produttive fino a 50 dipendenti. ← 40%

omissis

11. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 9, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ~~ventesimo~~ trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il ~~trentesimo~~ cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini. ← trentesimo
← cinquantesimo

~~12. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.~~ ←

Proposte di modifica

Art. 48 – Contratto di lavoro a tempo determinato

omissis

12. Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art.5, comma 3 ultimo periodo del DLGVO n.368/2001 e successive modifiche, è fissato in 20 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Gli altri commi restano inalterati

Testo attuale

Art. 32 – Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti

*** omissis***

B) Provvedimenti disciplinari

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

2. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

3. A titolo indicativo:

- 1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro, lievi mancanze;
- 2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:
 - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
 - del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
 - dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica.;
 - del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa

Proposte di modifica

Art. 32 – Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti

*** omissis***

prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;

– del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;

– del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;

~~– del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;~~

3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:

– del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

– del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

– del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

– del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;

– del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere.

– dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;

– del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;

– del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;

– del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza

per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL.

4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma 7.

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da par-

- del lavoratore che esegua il lavoro affidategli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda.

perentorio

In attuazione dell'art. 7 della legge 300/70 prevedere una sede alternativa alla DPL per la definizione dei provvedimenti disciplinari.

te del Collegio.

10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

13. Se il danno è inferiore a 400 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

effettiva

C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt.2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n.604, 20 maggio 1970, n.300 e 11 maggio 1990, n.108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato alla azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per ma-

lattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;

- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli.

- nel caso in cui il conducente sia trovato sotto l'effetto di alcol o stupefacenti alla guida del mezzo, nonché nel caso in cui il lavoratore non autista si presenti al lavoro in stato di ubriachezza o sotto l'effetto di stupefacenti;
- nel caso in cui al lavoratore sia ritirata la patente o non ne dia immediata informazione per iscritto al datore di lavoro, nonché nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di grave insubordinazione ai superiori;
- in caso di danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;
- in caso di litigio con passaggio alle vie di fatto o di rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- in caso di furto.

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni.

3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n.7.

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n.151.

Testo attuale

Art. 7 – Mutamento di mansioni

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli.

3. ~~Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni del livello Quadri e 1° livello e di due mesi nel disimpegno di mansioni degli altri livelli,~~ avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

4. In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle RSA/RSU. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 3 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto.

5. L'esame di cui al comma precedente dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta delle R.S.A..

6. L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti.

Proposte di modifica

Art. 7 – Mutamento di mansioni

← Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza,

Testo attuale

Art. 9 – Sezione trasporti - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

*** omissis ***

Proposte di modifica

Art. 9 – Sezione trasporti - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

*** omissis ***

9. In attuazione dell'art.4, comma 17 della legge n.92/2012, la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile.



Analogia disposizione va inserita in calce all'art.15 della Sezione Speciale Assologista

Testo attuale

Art. ---- – Assistenza sanitaria integrativa (Sanilog)

Piano di assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano sulla opportunità di istituire un fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL Logistica Trasporto, Merci e Spedizioni, ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art 51 co 21ett.A del TUIR es.m.i.

Proposte di modifica

Art. ---- – Assistenza sanitaria integrativa (Sanilog)

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo a Sanilog, devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, “elemento aggiuntivo della retribuzione”) pari a euro per dodici mensilità.



I successivi commi restano invariati

Testo attuale

Art. 9 – Orario di lavoro per il personale non viaggiante

1. ~~La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato salvo quanto previsto dai successivi commi e dalle deroghe in calce al presente articolo.~~

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

2. La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.

3. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al D.LGVO 261/99, in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

4. ~~L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma 5, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.~~

Proposte di modifica

Art. 9 – Orario di lavoro per il personale non viaggiante

1. La durata dell'orario di lavoro è di norma 40 ore settimanali, ripartite fra il lunedì e il venerdì, con il minimo di 6 e il massimo di 9 ore giornaliere.

1 bis. In deroga al comma precedente per il personale addetto alla gestione del traffico, considerata la natura discontinua della prestazione svolta, l'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

5. L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le RSU/RSA, le OO.SS competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali.

~~A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea.~~

L'intesa relativa alla distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi a carico dell'azienda.

In caso di controversia insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto. Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale. Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.

6. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.

7. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

8. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 420 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saran-

no oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di ~~180~~ 240 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa e' in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le R.S.U, il delegato d'impresa, le OO.SS territoriali. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.

← 240

9. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 626/94.

10. L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro in modo non uniforme per i diversi reparti produttivi dovrà essere concordata tra le parti.

11. Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato ai sensi del comma 2.

12. L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.

Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.1 del D.LGVO 8/4/2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

Ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati con orario continuato, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito di intesa tra le parti.

13. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeni-

che e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.

14. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore.

15. Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente 8° comma, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere, previo accordo con le R.S.U..

In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.

16. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 12, vengono riconosciute ~~40 ore annuali~~ ← 20 ore annuali complessive in ~~5 gruppi di 8 ore ciascuno~~ ← da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

Dal comma 17 fino alla fine nessuna modifica

Testo attuale

Proposte di modifica

Art. 5 – Sezione trasporti - Lavoro straordinario e banca ore

*** omissis ***

3. È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dagli artt.9, 11 e 11 bis della Parte comune.

*** omissis ***

9. Le ore straordinarie non possono superare ~~le 2 ore giornaliere~~ e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.

I successivi commi sono invariati

Testo attuale

Proposte di modifica

Art. 3 – Sezione Assologistica - Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo

1. E' considerato straordinario contrattuale o supplementare il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ~~giornaliero e settimanale~~. E' considerato straordinario, ai fini legali, il lavoro prestato oltre l'orario di legge.

2. L'azienda ha facoltà di far effettuare a ciascun dipendente non addetto a mansioni discontinue salvo giustificati impedimenti, prestazioni straordinarie o supplementari con un massimo di ~~2 ore giornaliere~~ e di 25 ore mensili. Ulteriori prestazioni straordinarie o supplementari potranno essere effettuate previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

I successivi commi sono invariati

Testo attuale

Art. 1 – Sezione trasporti - Flessibilità

*** omissis ***

Deroghe

1) In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di ~~cinque settimane consecutive~~, la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive ~~cinque~~ settimane.

~~Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno.~~

La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

2) ~~In alternativa all'utilizzo della deroga di cui al punto precedente, per un massimo di cinque settimane consecutive è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. Ai lavoratori interessati dall'applicazione della suddetta deroga sarà riconosciuta, per ciascuna settimana con distribuzione di orario non omogenea, un'indennità di 10 euro comprensiva degli istituti legali e contrattuali.~~

~~Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica~~

Proposte di modifica

Art. 1 – Sezione trasporti - Flessibilità

*** omissis ***

Deroghe

← 10 settimane anche non consecutive

←

←

←

~~le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.~~

~~Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.~~

3) In considerazione delle particolarità attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, e' consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno. Tale limite non è cumulabile con le 150 ore di cui al comma 3 del presente articolo.

La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

Testo attuale

Art. 11 -Orario di lavoro per il personale viaggiante

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis, l'orario di lavoro settimanale e' stabilito in ~~39 ore.~~ ←

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

2. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CEE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto

Proposte di modifica

Art. 11 -Orario di lavoro per il personale viaggiante

40 ore.

alla sola indennità di trasferta. ←

3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

- a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del DLGVO 234/2007.

4. Le norme previste dal regolamento CEE n. 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

5. I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

6. Rientrano nei riposi intermedi:

- 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;
- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

7. Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa. ←

qualora il lavoratore si trova al di fuori del luogo della sua residenza.

← I periodi di cui sopra potranno essere diversamente disciplinati tramite gli accordi di forfetizzazione di cui al successivo comma 8.

o della residenza del lavoratore

8. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal registro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del Decreto Legislativo 234/07 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

*** omissis ***

~~13. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello e 3° livello Super) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.~~

← Libro unico del lavoro

*** omissis ***

← 13. L'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta si intende distribuibile su 6 giorni dal termine del precedente periodo di riposo settimanale senza le maggiorazioni previste per lavoro straordinario ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane. **(N.B.: modifica già riportata nel precedente articolo concernente la settimana mobile del personale viaggiante)**

Testo attuale

Art. 7 – Sezione trasporti - Malattia, infortunio, cure termali, tossico-dipendenza

A) Malattia

*** omissis ***

12. Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8 lettera A) del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

13. Il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.

*** omissis ***

Analoga disposizione va inserita all'art.10 della Sezione speciale Assologica

B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche

1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di

Proposte di modifica

Art. 7 – Sezione trasporti - Malattia, infortunio, cure termali, tossico-dipendenza

A) Malattia

*** omissis ***

13 bis. Dopo due eventi di malattia verificatisi nel corso di ogni anno (1 gennaio – 31 dicembre), i primi 3 giorni di assenza del 3° e 4° evento saranno retribuiti nella misura del 50% dell'intera retribuzione globale mentre cesseranno di essere retribuiti a partire dal 5° evento.

Sono escluse dall'applicazione del presente comma le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital, al morbo di Cooley, a neoplasie, ad epatite B e C ovvero a gravi malattie cardiocircolatorie, nonché all'emodialisi ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle suddette patologie fruiti presso enti ospedalieri o strutture sanitarie e risultanti da apposita certificazione. Sono altresì escluse le assenze per malattia insorte durante la gravidanza successivamente alla certificazione della stessa.

B) Infortunio sul lavoro

prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, D.P.R. 27 aprile 1955 n.547).

3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

← ; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali dal lavoratore.

Testo attuale

Art. 12 – Festività abolite

1. Gruppi di quattro o otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n.54/1977, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1 gennaio - 31 dicembre).
2. Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le R.S.A., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.
3. I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

Proposte di modifica

Art. 12 – Festività abolite

← L'articolo è abrogato

Testo attuale

~~Art. 49 – Contratto a tempo parziale~~

~~*** omissis ***~~

~~30. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.~~

~~*** omissis ***~~

Proposte di modifica

Art. 49 – Contratto a tempo parziale



Gli altri commi restano invariati

Testo attuale

Art. 52 – Lavoro Somministrato

omissis

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n° 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Proposte di modifica

Art. 52 – Lavoro Somministrato

omissis

← 30%

I commi successivi restano invariati

Testo attuale

Art. 17 – Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dagli articoli 3 e 7, rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale del presente contratto.

2. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dall'1 luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

3. La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.



Proposte di modifica

Art. 17 – Quattordicesima mensilità

4. Per i lavoratori assunti successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCNL la quattordicesima mensilità è soppressa.

Per i lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL la quattordicesima mensilità resterà congelata nella misura della retribuzione globale risultante in vigore alla stessa data; il relativo pagamento avverrà entro la prima decade di luglio in un'unica soluzione ovvero in ratei mensili.

Testo attuale

Art. 16 – Tredicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dagli articoli 3 e 7, rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale del presente contratto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.←

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestatato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

3. La tredicesima mensilità va computata agli effetti del T.F.R. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Proposte di modifica

Art. 16 – Tredicesima mensilità

in un'unica soluzione ovvero in ratei mensili.

Testo attuale

Art. 15 – Aumenti periodici di anzianità

1. Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

2. L'importo degli aumenti è il seguente:

CCNL trasporto merci		CCNL Assologistica	
Livello	Euro	Livello	Euro
Quadri	30,99	Quadri	25,31
1°	29,44	1° Livello	24,79
2°	26,86	2° Livello	23,14
3° Super	24,79	3° Livello	22,52
3°	24,27	4° Livello	21,59
4°	23,24	5° Livello	21,12
5°	22,21	6° Livello	20,66
6°	20,66	7° Livello	20,25

Proposte di modifica

Art. 15 – Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL l'art.15 è abrogato. Gli importi maturati alla data suddetta restano acquisiti dai singoli lavoratori a titolo di *“Ex scatti di anzianità non assorbibili”*.

I commi successivi sono invariati

Testo attuale

Articolo nuovo - Satellitari

~~Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.~~ ←

A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della Legge 300/1970 e della disciplina dettata dalla Legge 675/1996 e seguenti circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale. Il testo concordato di tale comunicazione, viene inserito quale allegato del CCNL.

Le parti concordano inoltre che le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

Proposte di modifica

Articolo nuovo - Satellitari

Le parti concordano che l'uso del satellitare o di strumenti analoghi non ha finalità di controllo della prestazione lavorativa ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo e serve anche come strumento di comunicazione per impartire disposizioni e verificare il corretto adempimento degli ordini impartiti ed è idoneo allo scarico immediato dei dati cronotachigrafici.

Testo attuale

Art. 26 – Indennità varie e alloggio al personale

– Indennità di uso mezzo di trasporto

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Proposte di modifica

Art. 26 – Indennità varie e alloggio al personale

o, in alternativa, il rimborso chilometrico



Testo attuale

Art. 30 – Piccola manutenzione e pulizia macchine

1. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

2. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Proposte di modifica

Art. 30 – Piccola manutenzione e pulizia macchine

Definire la nozione di piccola manutenzione dei veicoli

Testo attuale

Art. 33 – Indumenti di lavoro

1. Le aziende, oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.LGVO 626/94 e successive modificazioni, forniranno ~~una volta l'anno~~, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.

2. Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.

3. L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

4. Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Proposte di modifica

Art. 33 – Indumenti di lavoro

, ad esclusione del personale viaggiante di 3° livello

La fornitura di nuovi indumenti di lavoro avverrà solo in caso di usura degli stessi.