

Le MODIFICHE 2011 AL CCNL del settore Merci e Logistica e le PROPOSTE 2013 (New 2013) da sottoporre in votazione nelle assemblee dei lavoratori

Roma Addì, 26 gennaio 2011 in Roma tra Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, assistite dalla Confetra, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Legacoop Servizi, Produzione e servizi di lavoro, Agci, Anita, Cna-Fita, Trasportounito Fiap-Unimpresa e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti è stato sottoscritto il seguente accordo che, aggiungendosi alle precedenti intese del 10.12.2010 e del 17.12.2010, completa anche per la parte normativa il rinnovo del CCNL 29.1.2005

Addì, 1 Agosto 2013 in Roma, ore 19.00 tra Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, assistite dalla Confetra, Agci, Anita, Asstri, Clai, Cna-Fita, Confartigianato trasporti, Conftrasporti*, Fai*, Federlavoro e Servizi – Confcooperative, Federlogistica, Federtraslochi, Fiap/L, LegaCoop Servizi, Sna-Casartigiani, Trasportounito*, Unitai, e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti
* sottoscritto con riserva

È stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Logistica, trasporto e spedizioni (New 2013)

Dichiarazione delle OOSS 1-8-13

In riferimento alla ipotesi di accordo sottoscritto in data odierna vengono revocate tutte le iniziative di sciopero (5 Agosto 2013) che hanno sottoscritto il presente rinnovo del CCNL

Le OOSS a seguito delle assemblee dei lavoratori, scioglieranno la riserva entro il 30 Settembre (New 2013)

Premessa

L'e-Fulfilment

Relazioni Industriali

Livello Nazionale

Livello regionale

Livello Aziendale

Art.1 Decorrenza e durata

Art. 5 - Periodo di prova

Art. 6 - Classificazione del personale

Art. 7 Mutamento di Mansioni (New 2013)

Orario di lavoro: estensione a 6 mesi del periodo di riferimento per calcolare il limite delle 48 ore medie settimanali

Art. 9 - Orario per il personale non viaggiante

Art. 11 - Orario di lavoro per il personale viaggiante (New 2013)

Art. 11 bis - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Permessi giornalieri (New 2013)

Indennità particolari autisti 3° livello super (New 2013)

Nuovo articolo per i conducenti "Misure per il contrasto dell'assenteismo (New 2013)

Art.18 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale (New 2013)

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

Art. 21 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

Art. 22 - Ferie

Art.26 - Indennità varie e alloggio al personale (New 2013)

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

- Art. 29 - Ritiro patente/carta conducente
- Art. 31 - Trasferimenti
- Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari -Licenziamenti
 - A) Diritti e doveri dei lavoratore
 - B) Provvedimenti disciplinari (New 2013)
 - C) Licenziamenti (New 2013)

- Art. 38 - Secondo livello di contrattazione
- Deroghe per Asso logistica
- Eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi
- Art.42 Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci
- Art.42 Bis Cambi di Appalto
- Art. 43 - Rappresentante per la sicurezza

MERCATO DEL LAVORO

- Mercato del Lavoro (New 2013)
- Art.48 Contratto di lavoro a tempo determinato (New 2013)
- Art.49 Contratto a tempo parziale (New 2013)
- Art.50 Apprendistato professionalizzante (New 2013)
- Art.52 Lavoro somministrato (New 2013)
- Apprendistato
- Avviso Comune per la riduzione del costo del lavoro nell'autotrasporto
- Sulle deroghe al personale viaggiante inquadrato al 4° livello - furgoni o ultimo miglio- (New 2013)

Sezione Speciale Sezione Prima

- Art. 1 della Sezione Trasporti - Flessibilità
- Deroghe (New 2013)
- Art.2 Giorni festivi
- Art. 5 della 1° Sezione Speciale - Lavoro straordinario e banca ore
- Art.6 Rimborso spese-indennità equivalenti (New 2013)
- Reperibilità (2010)

- Art. 7 - Sezione Speciale Prima - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza.
 - A) Malattia
 - B) Infortunio sul lavoro (New 2013)
 - C) Malattie professionali
 - E) Cure termali
 - F) Tossicodipendenza

- Art. 8 - Sezione Speciale 1 - Tutela della maternità
- Flessibilità Santo Patrono
- Satellitari
- Lavoratori stranieri
- Ente Bilaterale
- Piano di assistenza sanitaria integrativa
- Sanilog- Conftrasporti (New 2013)
- Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto (New 2013)

Artigianato

- Dichiarazione congiunta associazioni artigiane/organizzazioni sindacati.
- Diritti e Agibilità sindacali
- Sistema contrattuale
- Rappresentante per la sicurezza

Art. 11 Orario di lavoro per il personale viaggiante

Art. 11 bis Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Art. (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Sulla cooperazione

Dichiarazione congiunta associazioni cooperative/organizzazioni sindacali.

Avviso Comune per la legalità:

Premessa

Soluzioni ed interventi normativi

Modifiche alla normativa sulla responsabilità solidale

Nota a verbale

Norma transitoria

Sezione cooperazione

Campo di applicazione

Disposizioni Generali

Art. 9 orario di lavoro per il personale non viaggiante e Art Art.11 - orario di lavoro per il personale viaggiante

Art 3 Parte Speciale sezione Prima Retribuzione

Art. 5 parte speciale prima lavoro Straordinario

Art 6 parte speciale prima Rimborso spese , indennità equivalenti

Art 7 - Malattia, infortunio tossicodipendenza, etilismo

Art 15 - Aumenti periodici di anzianità

Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore

Art. 41 - Diritti sindacali

Dichiarazione cooperative

Relazioni sindacali.

Aumenti

Dichiarazione delle parti

Dichiarazione a verbale Assologistica - OO.SS.

Premessa

Il contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale. Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere una occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel mercato della logistica, del trasporto delle merci e della spedizione a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore. Ciò rende attuale una visione più conforme alle necessità produttive del mondo industriale come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo. Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare i diritti di informazione e consultazione, gli strumenti di partecipazione e più in generale il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali, i minimi conglobati; la classificazione dei lavoratori; la durata dell'orario di lavoro; la regolamentazione della parte sociale, della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa.

Il contratto individua, per il livello aziendale e/o territoriale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati i tempi e procedure di cui in premessa, in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica che le parti individuano essere pari al 40% dell'inflazione, riferita all'anno precedente da calcolarsi sulla base di calcolo convenzionale di cui all'art..... (aumenti); dopo 6 mesi la suddetta percentuale passerà al 60%.

Di tale somma erogata si dovrà tenere conto in sede di rinnovo.

Le parti convengono sulla opportunità che l'attività del settore si debba sviluppare sia per eseguire in maniera più qualificata e funzionale i servizi di trasporto, sia per integrare tale attività con le altre che riguardano la logistica industriale e l'intermodalità dei trasporti e la movimentazione delle merci. Attraverso lo sviluppo di imprese strutturate le stesse avranno la possibilità di essere competitive nel mercato dei traffici nazionali ed internazionali delle merci, dando stabilità alla situazione economica dell'azienda con conseguente salvaguardia e, se possibile, incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore. La risposta strutturale ai problemi di squilibrio, congestione, inquinamento e sicurezza del trasporto di merci consiste, nel breve periodo, nell'intermodalità che si configura come sistema al quale difficilmente possono partecipare in termini imprenditoriali le numerose imprese che operano come "trazione" svolgendo l'attività di prestatori d'opera autonomi. In questi anni la trasformazione dettata dal mercato europeo e dalla forte internazionalizzazione dei traffici è penetrata nelle varie realtà del trasporto merci con una diffusione di interlocutori nuovi che hanno prodotto significative

qualificazioni della funzione tradizionale della spedizione delle merci: operatori multimodali, logistica, couriers, trasporti specifici e specialistici. Ne consegue un confronto sulla prospettiva, per la quale è condizionante un riequilibrio e un riproporzionamento delle risorse pubbliche delle regioni e a livello governativo, funzionale al sostegno del processo di ristrutturazione del settore e della sua articolazione su strada, ferrovia, mare e cielo che richiede combinazioni di fattori, qualità e densità di investimenti, sviluppo di nuove professionalità e competenze, incremento dei posti di lavoro.

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. L'e-commerce è attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc. In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "salire" e a "scendere" lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in

qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro.

Le parti si danno atto che il presente CCNL è volto ad intercettare questa nuova attività emergente fonte di enormi potenzialità occupazionali.

Al fine di favorire, le migliori condizioni di competitività per le imprese di autotrasporto e nel contempo per garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro, le parti convengono di definire nel prossimo rinnovo contrattuale un'apposita sezione che disciplini la parte relativa all'autotrasporto. Con tale scopo le parti convengono di insediare un'apposita commissione tecnica entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL. Tale Commissione sarà composta da 9 componenti di parte datoriale e 9 di parte sindacale.

Relazioni Industriali

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupazione ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro, al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa.

A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale e aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Livello nazionale:

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porteranno a conoscenza di Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti:

- i programmi inerenti le prospettive del settore;
- le previsioni degli investimenti complessivi, con eventuale articolazione per i trasporti specialistici più significativi e/o per aree geografiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli Enti locali nel quadro di apposite leggi;
- i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali, nonché i programmi di innovazione previsti;
- l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardarne le capacità competitive nell'ambito dell'integrazione economica;
- i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori subordinati, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti;
- i dati, distinti per settore relativi alla quantificazione e qualificazione del lavoro appaltato/esternalizzato o terzariato. A tal fine le parti convengono:

a) ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro, invierà le proprie richieste per iscritto. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente le motivazioni a sostegno della richiesta.

b) La parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione in periodo di non oltre 15 giorni dalla richiesta.

Livello regionale

Di norma annualmente su iniziativa di una delle parti potranno essere richiesti incontri nel corso dei quali verranno forniti ed esaminati elementi conoscitivi globali sui processi di riorganizzazione dell'attività sul territorio regionale e sugli investimenti con riferimento alle innovazioni tecnologiche, alle riconversioni, all'andamento occupazionale ed alla mobilità, ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, all'andamento della occupazione giovanile.

In presenza di iniziative di rilevanza generale per il settore in ambito regionale saranno tenuti incontri su richiesta di una delle parti.

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente almeno 50 lavoratori di media calcolati su base annua, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le RSU/RSA unitamente alle O.O.S.S. territoriali stipulanti in appositi incontri al fine di fornire informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:

Riconferma dei punti già previsti nell'attuale CCNL

Aggiungendo: interventi di formazione riqualificazione del personale e - riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti;

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

Inoltre, per le aziende o gruppi articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno in organico almeno 150 dipendenti, di media calcolati su base annua, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano meno di 50 dipendenti, forniranno alle organizzazioni sindacali e/o RSA/RSU, informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

Ultimo comma confermato

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto e appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare la consultazione.

Consultazione

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri tra i livelli pertinenti

di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale dell'azienda, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti. Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

Art.1 – Decorrenza e durata

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa e scadrà il 31 dicembre 2012

Il contratto è rinnovabile tacitamente di sei mesi in sei mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A-R. All'inizio del terzo anno di vigenza contrattuale, saranno verificate eventuali differenze inflazionistiche

Art. 5 – Periodo di prova

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- 6 mesi per i quadri;
- 5 mesi per i dipendenti del 1° livello;
- 4 mesi per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadriati nel 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica) e nel 3° livello (4° livello CCNL Assologistica);
- 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica), 3° livello (4° livello CCNL Assologistica) e 4° livello senior e junior (5° livello CCNL Assologistica);
- 10 giorni lavorativi 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art.4.

3. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

4. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

5. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadriati nel 3° livello Super (3° livello CCNL Assologistica) e nel 3° livello (4° livello CCNL Assologistica), la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

6. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

7. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale.

8. Per quanto attiene l'iscrizione ai Fondi di previdenza di cui al D.LGVO n.252/2005 per i lavoratori in prova, si farà riferimento alle norme stabilite nei rispettivi statuti e regolamenti.

9. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

Art. 6 – Classificazione del personale

Quadri parametro 156

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un

elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

Profili Esemplificativi

x responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;

x responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air couriers);

x i gestori e reggenti autonomi di docks o silos

1° Livello parametro 146

Declaratoria

Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Profili Esemplificativi

x responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;

x capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;

x impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;

x produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;

x analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;

x capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;

x capo turno Terminal;

x capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;

x capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;

x capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;

x impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;

x cassiere principale o che sovrintenda a più casse;

x corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;

x incaricato della compilazione del budget aziendale;

x coordinatore aeroportuale (air couriers);

x capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);

x responsabile di laboratorio chimico-fisico;

x responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda

2° Livello parametro 134

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

Profili Esemplificativi

- x altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- x contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- x spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- x segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- x cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- x impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- x lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- x magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- x impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- x addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- x magazziniere - capopiazza responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- x operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
- x impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- x pianificatore carico nave;
- x capo officina manutenzione;
- x supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
- x altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- x esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- x assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- x operatore Ced in unità articolate;
- x Acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- x stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- x traduttori e/o interpreti;
- x addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- x tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- x capi fatturisti.

3° Livello Super parametro 121 (3° livello CCNL Assologistica)

Declaratoria

Appartengono al questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione della macchine, o

particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.

Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

Profili Esemplicativi

Operai

x conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;

x primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;

x gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;

x conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;

x tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;

x operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;

x tecnico frigorista responsabile della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;

x motoristi e/o collaudatori;

x capi operai.

Impiegati

x personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (CCNL trasporto merci);

x addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service);

x telesales senior dopo 24 mesi;

x city couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers);

x operatore addetto alle trilaterali automatizzate;

x assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;

x addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;

x addetti al controllo imballaggi con certificazione;

x pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);

x addetti alla gestione di: contabilità generale; contabilità industriale;

controllo gestione commesse;

stipendi e paghe;

(CCNL Assologistica)

x responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;

x dichiaranti doganali in sottordine;

x vice magazzinieri.

3° Livello parametro 118 (4° livello CCNL Assologistica)

Declaratoria

Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni

stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro:

le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente alla variabilità delle condizioni operative e si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Profili Esemplificativi

Operai

x autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 q.li

x conducenti di motobarche;

x conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;

x trattoristi (CCNL trasporto merci);

x capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;

x addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;

x conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali (CCNL trasporto merci);

x lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;

x esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori;

x conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;

x operai specializzati d'officina;

x macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;

x conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;

x lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;

x attività di operatore di piattaforma aerea;

x operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;

x meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;

x bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;

x preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;

x operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;

x pesatore pubblico munito di apposita patente;

x deckman;

x capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.

Impiegati

x impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

x impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;

x impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;

x personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (CCNL Assologistica);

x agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;

- x magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
 - x fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
 - x compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
 - x compilatori di bolle doganali;
 - x fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelievi o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
 - x archivisti;
 - x telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
 - x operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- (CCNL trasporto merci)**
- x city couriers junior (air couriers);
 - x agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
 - x addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
 - x telesales junior;
 - x telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
 - x addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
 - x contabili d'ordine (CCNL trasporto merci);
 - x addetto alla segreteria di funzione.

4° Livello parametro 112 (5° livello CCNL Assologistica)

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche; i lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Profili Esemplificativi

Operai

- x operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- x operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- x gruisti, conduttori di grues a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- x lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- x altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- x preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- x Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico – scarico;
- x conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li (CCNL trasporto merci);

- x operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- x bilancisti addetti alle bilance automatiche;

4° Livello Junior (Nuovo 2010)

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche.

Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.

5° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.

Profili esemplificativi

Operai

- x addetto rizzaggio/derizzaggio;
- x attività di addetto al magazzino;
- x Facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del VI livello;
- x attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- x semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- x operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- x attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- x attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura;
- x manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- x guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- x uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- x operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- x chiattaioli;
- x barcaioli;
- x fattorini addetti alla presa e consegna;
- x attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- x manovratori di paranco a bandiera.

Impiegati (CCNL Assologistica)

- x dattilografi;
- x fattorini;
- x telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;
- x addetti a mansioni semplici di segreteria.

6° Livello Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

Profili Esemplificativi

Operai

- x attività manuali di scarico e carico merci – facchino;
- x recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- x comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- x manovali comuni, compresi quelli di officina;
- x guardiani e/o personale di custodia alla porta.

6° Livello Junior (Nuovo) Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello senior dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello senior dopo 30 mesi.

Nota a verbale :

Il personale inquadrato alla data di stipula del presente accordo nel 4° livello sarà inquadrato automaticamente nel nuovo 4° livello senior.

Il personale inquadrato al 6° livello alla data di entrata in vigore del nuovo 6° livello junior, andrà inquadrato automaticamente al 6° livello senior.

Il personale assunto nel 6° livello prima dell'entrata in vigore del 6° livello junior manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il 5° livello previsto dalla declaratoria del 6° livello del testo contrattuale del 29.1.2005.

ART. 7 mutamento di mansione

1 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- **Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, (New 2013)** 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.

Orario di lavoro –

Estensione a 6 mesi del periodo di riferimento per calcolare il limite delle 48 ore medie settimanali

Art. 9 - Orario per il personale non viaggiante

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 a l'attivi à di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al decreto legislativo 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 sa anno 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.

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 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 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 è 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.
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.Leg.vo 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.Leg.vo 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 sfalsa i 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 domeniche 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 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 (1.1-31.12) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.
17. Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le medesime

modalità previste nel precedente comma e il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.

Quanto sopra non si applica alle imprese che attuino la riduzione dell'orario di lavoro su base giornaliera o settimanale.

18. La riduzione di orario non si applica, fino a concorrenza, ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni per lo stesso titolo.

19. Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale.

20. Per il personale addetto alla filiera logistica dell'e-Commerce (e-Fulfilment), assunto a partire dal 1 luglio 2000 l'orario di lavoro settimanale, calcolato come media nell'arco di 4 mesi, è stabilito in 38 ore dal lunedì al sabato con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause. Per prestazioni superiori alle otto ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate. Resta inteso che si è in presenza di orario multi periodale, formalmente determinato, solo allorquando l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'art. 12 del R.D 10/9/1923 n. 1955 ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi degli articoli 4 e 3, rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale; restano ferme le maggiorazioni di cui agli articoli 5 e 3, rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 16 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Nota a verbale

Le parti riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sé condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'E-Fulfilment che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

Deroghe

- a) Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si farà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato.
- b) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.
- c) Per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario contrattuale di 39 ore settimanali sarà distribuito, normalmente, su 6 giorni settimanali, fatta salva comunque, previa comunicazione preventiva alle R.S.U./R.S.A., l'eventuale distribuzione su 5 giorni.
- d) Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordati, terminali container, magazzini e centri logistici e per le aziende o loro comparti omogenei che presentassero particolari necessità operative, la prestazione ordinaria giornaliera può essere compresa in un arco temporale di 10 ore decorrenti da inizio prestazione comprensive della pausa pasto, la cui fruizione deve essere comunque effettiva. L'attuazione di quanto sopra sarà oggetto di un esame congiunto tra azienda e R.S.U./R.S.A. o strutture territoriali.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art.1 del Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n.692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive

A tale effetto ed ai sensi dell'art.3 n.2 del Regio Decreto 10 settembre 1923, n.1955 (Regolamento per l'applicazione del Regio Decreto Legge sopra cita o) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

Dichiarazione a verbale

Con il presente articolo le parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente alle esigenze organizzative e produttive delle imprese; si intendono pertanto superati e quindi non più applicabili le norme sui nastri lavorativi previsti e da accordi territoriali.

Disposizione transitoria

Per le aziende aderenti ad Asso logistica alla data del 29 gennaio 2005, continuano ad applicarsi le disposizioni dell'art. 16 del precedente CCNL 7/7/2000 fino alla completa unificazione contrattuale.

Art. 11 - Orario di lavoro per il personale viaggiante (Novità 2013)

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis, l'orario di lavoro settimanale è 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 alla sola indennità di trasferta **(New 2013)**

con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore

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.

(New 2013) i periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfaitizzazione di cui al successivo comma 8

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 **(New 2013) 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 **(New 2013) Libro unico del lavoro** 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;

b) secondo quanto previsto da:

- **Accordi aziendali** per la definizione, anche forfaitaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario;

se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lettera a) del DLGVO 19/11/2007 n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

- l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;
- le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.

-Accordi collettivi territoriali

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfaitizzazione che fanno riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi sono stipulati secondo le seguenti modalità.

1) **Accordo-quadro territoriale** - Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfaitizzazione. I valori di forfaitizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfaitizzazione. Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL.

2) **Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico** - Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della

durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfetizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del Lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n° 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge. La forfetizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le RSU, le RSA, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra. Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi.

Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni ed alle OO.SS. stipulanti, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto. Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

9. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

10. Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli articoli 11 e 11bis e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.

11. In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 12 del presente CCNL, al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1 luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. *

Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).

2. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.

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.

Nota

Per i "Trasporti speciali" vedi l'art. 47 della presente Parte comune.

*** Permessi giornalieri retribuiti per il personale viaggiante (New 2013) regolamentazione speciale:**

per gli anni 2014 e 2015, le 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso di cui all'art.11 parte generale comma 12 (dovevano scrivere 11 ndr) del CCNL, in luogo della fruizione saranno obbligatoriamente monetizzati in ragione del 75% del valore corrispondente dei predetti permessi. Tale importo sarà erogato, in via anticipata, nel mese di febbraio di ciascun anno di vigenza contrattuale, salvo eventuali conguagli. Tale disposizione ha validità fino alla scadenza del presente contratto. Entro e non oltre il 31 Ottobre 2015 le parti si incontreranno per verificare le condizioni di prosieguo del presente provvedimento.

Art. 11 bis - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 6 della sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione del regolamento CEE 561/06 e 3821/85, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

3. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 11.

4. In caso di mancato accordo anche su iniziativa anche di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai commi 2 e 3, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale mandataria e le OO.SS territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

5. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni Nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

6. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio Arbitrale, di cui all'art. 11 ter. Lo stesso collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderiscono o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, e' obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria. L'ufficio sindacale di conciliazione e' composto pariteticamente da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e da tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

7. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11 comma 8, punto b) ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.

8. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.Lgs.234/2007.

9. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11.

Norma transitoria

Gli accordi di cui al comma 3 del presente articolo andranno realizzati entro 12 mesi dalla stipula del presente accordo di riformulazione contrattuale che recepisce le previsioni introdotte dal Decreto Legislativo 234/07.

Nota a verbale

Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi di cui all'art. 11 e 11 bis, possono essere stipulati dalle Associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali congiunte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tali accordi dovranno indicare il nominativo delle aziende cui gli accordi stessi si applicano.

Nota a verbale

L'orario di lavoro di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato tanto dall'articolo 11 quanto dall'articolo 11 bis del presente CCNL.

Indennità particolari (autisti 3° super) (New 2013)

Le parti convengono che, durante la vigenza del presente CCNL potrà essere concordato a livello aziendale una specifica indennità economica per gli autisti inquadrati al 3° livello super in possesso di particolari abilitazioni

Nuovo Articolo per i conducenti: Misure per contrastare l'assenteismo (New 2013)

Le parti firmatarie riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze dei conducenti, tali da incidere negativamente sulla pianificazione dei trasporti e gestione degli autisti, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

Le parti convengono, che la diminuzione del fenomeno, congiuntamente riscontrata, rientri tra gli obiettivi della loro azione. Pertanto si individuano le seguenti azioni finalizzate a disincentivare e contrastare tali condotte.

A tal fine le parti ritengono che la verifica del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale con le OOSS territoriali firmatarie del CCNL, secondo le differenti procedure e nelle sedi previste per le imprese industriali ed artigiane

Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito degli accordi di forfaitizzazione.

A puro titolo esemplificativo le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenza debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfaitizzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli art.11 e 11bis.

Tale penalizzazione deve avere un effetto ben determinato nel tempo, ovvero la stessa deve essere effettuata nel mese di competenza ed evidenziata nella busta paga.

Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno ridistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art.38 del CCNL

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 computo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. **Le dieci ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex Festività (New 2013)**

[...]

4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

del coniuge anche se legalmente separato;

del convivente more uxorio;

di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);

di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dell'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato. La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

6. In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma cinque. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma. La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.

In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, **e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.**

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.

6. I lavoratori, **ad eccezione di quelli universitari**, che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono:

– frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;

– migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;

– frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

7. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

9. L'azienda impartirà agli autisti specifica formazione sull'utilizzo del cronotachigrafo.

Art. 21 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
 - 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
 - 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattiene a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;
 - 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta, non sarà dovuta alcuna retribuzione.
2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
3. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.
4. È ammesso il recupero a salario normale delle ore perdute per le cause di cui ai commi precedenti e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 22 - Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.
 1. bis I lavoratori che ai sensi della "deroga" in calce all'art.9 non fruiscono della settimana corta, avranno diritto, per anno solare (1 gennaio - 31 dicembre) (computando come ferie anche la giornata di sabato) ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio.
2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.
3. Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore.
4. La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse od alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.
5. Qualora il lavoratore abbia invece goduto un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà il diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.
6. L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le RSA/RSU.
7. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 2 settimane che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.
8. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta del lavoratore **che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.**

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 **o, in alternativa, il rimborso chilometrico, (New 2013)** da concordarsi fra le parti.

- Indennità zona malarica

Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

- Indennità di alta montagna Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori dalla loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

- Indennità di lontananza dai centri abitati Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

- Alloggio al personale Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita

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.

3. L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

4. Quando le due parti - azienda e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.

5. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

6. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente

deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

7. Ad esclusione del settore artigiano, per particolari e specifici servizi di presa e consegna, le parti a livello aziendale e/o territoriale si incontreranno per esaminare ed eventualmente concordare le possibilità e le condizioni di esecuzione di detti particolari e specifici servizi con il solo autista. In questo ambito verrà definita contemporaneamente la posizione del fattorino di presa e consegna non utilizzato come tale.

Norma transitoria CCNL Assologistica La previsione di cui al comma 1 non trova applicazione agli autisti ex 5° livello provenienti dal CCNL Assologistica

Art. 29 - Ritiro patente/carta conducente

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto 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.

2. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

3. Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

4. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista 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 di cui all'art.34, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

5. Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni non si applicano le disposizioni di cui ai comma 2 e 3 del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1

6. il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda

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 comprovato 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.

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

A) Diritti e doveri del lavoratore

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

2. Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

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;~~ (New 2013)

– 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 prognosi, nonché infortunio (New 2013) secondo le modalità e 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 (New 2013) 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, nonché l'infortunio (New 2013), secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL.**
 - **Del lavoratore che esegua il lavoro affidategli con provata negligenza**
 - **Del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda (New 2013)**

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 **tassativamente (New 2013)** entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine **perentorio (New 2013)** 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 parte 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.

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 malattia e/o la relativa prognosi, nonché infortunio (New 2013) 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 lavoratore si rifiuta di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti,

-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 atti di vandalismo nei confronti del materiale dell'azienda

- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro

- in caso di furto (New 2013)

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.

Art. 38 - Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

2. Gli accordi di secondo livello stipulati successivamente alla data del presente rinnovo contrattuale hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazione economiche. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali/territoriali di cui al presente articolo devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi. L'azienda e/o l'associazione datoriale dovranno procedere a convocare un apposito incontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. La trattativa si dovrà sviluppare e concludere

entro i successivi 70 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

3. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle leggi vigenti.

4. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

5. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali; le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

Laddove non fosse realizzata per la vigenza del CCNL la contrattazione aziendale entro i tempi previsti dal comma 2 del presente articolo, l'azienda dovrà applicare l'accordo territoriale, fermo restando che i due livelli non si possono sommare.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati dell'ente bilaterale, valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio.

Laddove a livello territoriale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, ai lavoratori interessati sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo un'erogazione pari al 1,5% del minimo conglobato, provvisoria ed assorbibile da eventuale accordi di secondo livello sottoscritti nel triennio di riferimento. Trascorso tale termine l'importo diventerà definitivo e non riassorbibile da nessuna erogazione successiva concessa a titolo di contrattazione di secondo livello.

Nella località ove non sia presente un'associazione territoriale aderente alle organizzazioni datoriali firmatarie il presente CCNL, la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla associazione regionale o, in mancanza, alla struttura territoriale della confederazione di riferimento.

6. In comparti omogenei, qualora se ne ravvisi la necessità, potranno essere concordate tra le parti criteri generali al fine di favorire omogeneità di impostazione alla contrattazione aziendale di secondo livello.

7. Fermo restando quanto previsto in materia dei compiti delle RSA/RSU dei lavoratori all'art.40 del CCNL e quanto contenuto al Capitolo I sulle relazioni industriali, la contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

8. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

Le associazioni stipulanti il presente CCNL, nei limiti conferiti dai rispettivi statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1.

Deroghe per Asso logistica

Tenuto conto che Asso logistica non ha strutture territoriali, le piattaforme dovranno essere inviate alla sede nazionale.

Eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi

Per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente rinnovo è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 10 euro e a 5 euro mensili, rispettivamente per le imprese destinatarie della prima e della seconda sezione speciale, al terzo super da riparametrare (come da tabella seguente). Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Dall'elencazione di cui all'articolo 2 della prima sezione speciale la S. Pasqua è soppressa.

Il comma 4 dell'articolo 12 della parte generale è soppresso.

Livello	Elemento Distinto Retribuzione Sezione prima	Elemento Distinto Retribuzione Sezione seconda
Quadro	12,89	6,45
1°	12,07	6,03
2°	11,07	5,54
3° Super	10,00	5,00
3°	9,75	4,88
4°	9,26	4,63
5°	8,84	4,42
6°	8,26	4,13

Art. 42 - Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci

1. Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della disciplina dei lavori di **logistica, facchinaggio/movimentazione merci**.

2. Le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di cooperative che risultino iscritte nel registro imprese di facchinaggio istituito presso le Camere di Commercio **ed in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle Attività Produttive del 6 dicembre 2004, o che dimostrino di aver formulato formale richiesta scritta al Ministero dello Sviluppo Economico - Direzione Generale degli Enti Cooperativi - per l'esercizio della stessa.**

2 bis. L'appalto per la gestione delle operazioni di logistica, facchinaggio/movimentazione merci sarà affidato solo a imprese che applicano il presente CCNL.

3. Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge.

A fronte di accertate inadempienze economiche e/o previdenziali le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra cooperativa che offra garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

3 bis. Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. le informazioni circa

l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali di legge.

A fronte dell'accertamento di almeno una delle seguenti violazioni:

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;

- Applicazione di un CCNL diverso dal presente Contratto;

- Mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio;

le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione ai lavoratori, presso altre imprese appaltatrici che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

4. Nel caso in cui nell'unità produttiva si manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale con mansioni **analoghe a quelle precedentemente svolte**, la precedenza va attribuita al personale di cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.

5. Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

Nota a verbale tra Assologistica, Fedespediti, Fedit, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Agci-Psl e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti

Le parti suddette, al fine di avere una panoramica completa delle dinamiche occupazionali del settore con particolare riferimento alle attività terziarizzate nonché il monitoraggio

sull'applicazione del CCNL, convengono di istituire un organismo che raccoglierà i dati relativi agli appalti presenti sul territorio disaggregati per tipologia di rapporto di lavoro, differenza di genere, nazionalità e produrrà dati statistici utili alla comprensione delle macro dinamiche del settore.

Le spese di segreteria dell'organismo di cui sopra saranno a carico delle **associazioni datoriali**.

Art. 42 bis - Cambi di appalto

1. in caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

2. Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del CCNL sottoscritto da organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative.

3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

3 bis. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di un'impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo da parte dell'impresa titolare dell'appalto. Nel caso in cui la procedura non fosse esperita si applicherà quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 42.

n.b. il **comma 2 dall'1 luglio 2012** sarà sostituito dal seguente: Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.

Norma transitoria

Il comma 2 bis dell'art. 42 entrerà in vigore il 1 luglio 2012.

Il comma 3 bis dell'art. 42 sostituirà l'attuale comma 3 dal 1 luglio 2012.

Qualora, prima della data dell'1 luglio 2012, le aziende committenti decidano, in caso di nuovi appalti o di rinnovo di appalti in essere, di procedere secondo le modalità previste dai commi 2 bis

e 3 bis dell'art. 42 e dal nuovo comma 2 dell'art. 42 bis, dandone comunicazione alle OO.SS. firmatarie dei presente CCNL, gli appaltatori potranno utilizzare per le nuove assunzioni il livello 6 di nuova istituzione.

Tale facoltà sarà consentita, altresì, agli appaltatori delle aziende committenti di cui sopra, con contratto in essere che applicano o decidano di applicare il presente CCNL prima di tale data. Analoga possibilità è prevista per le imprese cooperative, che operando per un committente di settore merceologico diverso da quello disciplinato dal presente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, dichiarino di applicarlo.

Art. 43 - Rappresentante per la sicurezza

1. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del T.U. (D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall' accordo interconfederale 24.7.1996.

2. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art. 48 dello stesso, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli osservatori regionali.

3. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della RSU. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa delle OO.SS.

4. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di affidare ad un'apposita commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art. 49 del T.U. Sicurezza in merito alla figura del RLS di sito produttivo.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella sezione artigiana.

MERCATO DEL LAVORO (New 2013)

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che le parti 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 flessibili 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 e il 47% a livello di unità produttiva.

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

È 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 2 anni di avvio della nuova attività 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

La percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale e per la durata dei contratti stessi

Art. 48 Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

2. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a. per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b. commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc..
- d. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo
- h. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico.
- i. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10 comma 7 lettera a) del D. Lgs. 6 settembre 2001, n° 368 per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

x infermità per malattia

x infortunio sul lavoro;

x aspettativa;

x sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;

x astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26.3.2001, n. 151.

Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo a livello di unità produttiva con le r.s.u/r.s.a. o, in mancanza di queste, in sede locale con le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a livello aziendale

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:

x ~~Nelle aziende fino a 50 dipendenti~~ (New 2013), la misura del ~~25%–35%~~ (New 2013), dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;

~~x 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.~~ (New 2013),

4. Qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

5. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 2.

6. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendari ali dall'inizio della prestazione.

7. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

x per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

x salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

x da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

8. L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

9. La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

“In attuazione di quanto previsto dagli Avvisi Comuni del 10 aprile 2008, del 24 aprile 2008 e dell'11 giugno 2008, sottoscritti rispettivamente dalla Confindustria, dalle Associazioni artigiane e dalla Confetra con CGIL, CISL e UIL, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato”.

10. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

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** (New 2013) giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il ~~trentesimo~~ **cinquantesimo** (New 2013) giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

~~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.~~

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 di cui al comma 2 del presente articolo. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato

13. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

14. Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestatato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

15. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

16. Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

17. L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili.

18. Ai lavoratori che abbiano prestatato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28.2.1987, n. 56, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Fermo restando il suddetto termine di un anno, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

19. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestatato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio

20. La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane e le norme relative al Fondo di Previdenza non si applicano ai contratti di durata inferiore ai 3 mesi.

21. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

22. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

Art. 49 – Contratto a tempo parziale (New 2013)

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestatato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9 e 11 e 11 bis del presente contratto.

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

3. L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- a. tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9 e 11 e 11 bis per il personale a tempo pieno;
 - b. tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c. tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempili periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.
4. All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali. Il lavoratore già assunto con contratto a tempo parziale può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore a quanto previsto dal presente comma.
 5. La prestazione giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore, fino a 6 ore la prestazione avverrà senza interruzioni.
 6. Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 7 e 8.
 7. Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 6, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.
 8. Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate – oltre alle modalità flessibili – anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.
 9. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.
 10. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore pro-capite pari al 20% della prestazione già concordata.
 11. La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della RSU o, in mancanza, delle RSA aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso. L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
 12. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 7 e 8, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.
 13. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.
 14. Decorsi cinque mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/ o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese.
 15. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

16. Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- a. necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- b. sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c. esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata. Fermo restando il tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Le prestazioni rese nella giornata di sabato saranno retribuite con le maggiorazioni previste dagli articoli 5 e 3 rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale del presente CCNL.

17. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 16, si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione oraria comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 40%.

18. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 9 e 11e 11 bis del presente CCNL.

19. Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

20. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 2 lettera c) della sezione prima della Parte speciale; i permessi retribuiti previsti dal precedente art. 18 comma 3 possono essere fruiti per intero.

21. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1

dell'art. 8 della sezione prima della Parte speciale del presente CCNL potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.

22. In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

23. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

24. In caso previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

25. Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

26. Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

27. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

28. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

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

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;

30BIS. In alternativa al comma precedente, la suddetta percentuale del 25% può essere elevata al 38 % del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU o in loro assenza alle OOSS territoriali di aver

ottemperato a quanto previsto dai precedenti commi 23 e 24. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% delle prestazioni (New 2013)

31. E' consentita, comunque, l'attivazione di contratti part-time sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.

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

33. per le imprese che occupano da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori (New 2013)

Art. 50 - Apprendistato Professionalizzante (New 2013)

1. A decorrere dal 18 ottobre 2005 il presente articolato sostituisce l'art. 5 del CCNL Trasporto Merci e l'art. 63 del CCNL Assologistica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal D.LGV 276/2003, si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della legge 14 maggio 2005, n. 80, che ha aggiunto all'art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina del 'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e presta ori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28/03/2003 n. 53 il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- La durata del periodo di apprendistato;
- Il piano formativo;
- La qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del CCNL Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il CCNL Assologistica;

7. ~~Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane.~~ **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 (New 2013)**

Detto periodo sarà ridotto a ~~due settimane~~ **della metà (New 2013)** 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.

8. La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° CCNL Assologistica);
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° CCNL Assologistica);
- 36 mesi: per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° CCNL Assologistica);
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T. U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di

formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della Legge 300/70.

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui agli articoli 7 e 10, rispettivamente della sezione prima e seconda della Parte speciale del presente CCNL.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% **80% (New 2013)** dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. 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.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor". Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili degli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super (3° e 4° per CCNL Assologistica), considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del tutor.

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 53 del D.LGV 276/2003, si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

contratto di 24 mesi

dal 1° al 12° mese compreso 70%

dal 13° al 24° mese " 90%

contratto di 36 mesi apprendisti non autisti

dal 1° mese al 12° compreso 70%

dal 13° " al 24° " 85%

dal 25° " al 36° " 95%

contratto di 36 mesi apprendisti autisti

dal 1° mese al 12° compreso 93%

dal 13° " al 24° " 96%

dal 25° " al 36° " 100%

contratto di 48 mesi

dal 1° mese al 12° compreso 70%

dal 13° " al 24° " 80%

dal 25° " al 36° " 85%

dal 37° " al 48° " 95%

NUOVA TABELLA SOTTOSCRITTA

18. Conformemente al DM 20 maggio 1999, le attività formative trasversali sono così articolate:

a) competenze relazionali

b) competenze in materia di organizzazione ed economia

c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del CCNL

d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali – generali e specifiche – che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA/RSU, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti. (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali)

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

PROFILI FORMATIVI

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Competenze tecnico professionali generali – Parte comune a tutti i profili

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.

Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.

Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza.

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

2) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

Gestione flussi informativi e comunicativi

Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico

Trattamento documenti amministrativo contabili

Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro

Gestione corrispondenza

3) Addetti alla contabilità

Configurazione sistema della contabilità generale

Principi ragionieristici di base

Trattamento operazioni fiscali e previdenziali

Elaborazione bilancio aziendale

4) Addetti all'amministrazione e finanza

Sistema di contabilità generale e analitica

Elaborazione budget

Controllo andamento economico - finanziario

Gestione servizi bancari

Gestione acquisti

5) Addetti all'amministrazione di filiale

Conoscenza dei principi ragionieristici di base

Gestione attività di fatturazione e contabilità

Predisposizione e gestione documentale

Assistenza clienti e segreteria commerciale

Gestione incassi

6) Addetti alle risorse umane

Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
Principi base di amministrazione e di gestione del personale
Principi ragionieristici di base
Sicurezza sul lavoro

7) Addetti all'internal auditing

Conoscenza normativa del lavoro
Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza
Attività di prevenzione e/o riduzione rischi
Principi ragionieristici di base

8) Addetti ai servizi legali/assicurativi

Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa
Predisposizione documentazione legale
Attività di supporto organi aziendali
Contenzioso e precontenzioso
Assicurazione e gestione rischi

9) Addetti alla qualità, procedure e certificazione

Principi base di qualità, procedure e certificazione
Conoscenza normativa di riferimento
Analisi sistema aziendale
Gestione/trattamento sistema qualità

10) Addetti alle vendite

Programmazione azioni di vendita
Gestione trattativa commerciale
Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela
Attività di call center/assistenza clienti

11) Addetti alle attività commerciali e di marketing

Rappresentazione potenziali di zona
Analisi mercato di riferimento
Configurazione offerta di prodotto/servizio
Posizionamento prodotto/servizio
Conversione operativa strategia commerciale

12) Addetti alle attività informatiche

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

13) Addetti alle attività di con rollo, campionamento e certi icazione.

Controllo qualitativo e quantitativo delle merci
Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione
Conoscenza principi base di fatturazione

14) Addetti alla gestione linee

Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione
Gestione risoluzione anomalie ed emergenze
Gestione linee di collegamento

15) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei tra ici

Valutazione scambi internazionali
Predisposizione della documentazione
Assicurazione delle merci
Svolgimento attività preparative al trasporto
Conoscenza della normativa import\export

16) Addetti alla gestione della filiale

Gestione commerciale e operativa reparto/settore
Amministrazione conto economico del reparto/settore
Gestione risorse umane del reparto/settore
Assistenza clienti

17) Addetti alla gestione del traffico marittimo, aereo terrestre e combinato,

Conoscenza della normativa e delle singole tariffe
Conoscenza delle tipologie di spedizioni e trasporti
Gestione amministrativa e contabile
Determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico
Conoscenza principi base rapporti commerciali
Conoscenza dei pesi e delle misure delle unità di trasporto

18) Addetti alla gestione di traffico intermodale

Capacità tecnico operative nella composizione dei treni blocco intermodali
Capacità commerciali nel stipulare contratti con imprese ferroviarie, marittime e aeree
Conoscenza delle condizioni economiche del mercato e della clientela
Conoscenza dei pesi e delle misure di unità di trasporto

19) Addetti al magazzino

Gestione spazi attrezzati di magazzino
Movimentazione e lavorazione merci
Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto
Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci
Rapporti con il personale terzo
Nozioni su merci pericolose

20) Addetti alla logistica industriale

programmazione ciclo logistico integrato
Amministrazione magazzino merci
Pianificazione reti distributiva
Gestione flussi informativi delle merci
Rapporti con il personale terzo

21) Addetti ai mezzi di trasporto

Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto merci
Gestione attività documentale
Conoscenza di nozioni sulla circolazione e sicurezza
Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto

22) Addetti alla manutenzione dei veicoli

Conoscenza tecnica dei veicoli
Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
Interventi di riparazione

23) Addetti alle macchine di movimentazione

Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente
Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio
Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione

24) Addetti alla gestione impianti

Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica
Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione
Conoscenza processo distributivo

25) Addetti alle attività di guardie particolari giurate

Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza
Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza
Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione
Addestramento maneggio delle armi

26) Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica

Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote
Compilazione modulistica
Gestione operativa monete e banconote
Riconoscimento e selezione delle banconote

27) Addetti alle pratiche automobilistiche

Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli

Normativa sulle patenti di guida

Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore

Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio

28) Addetti alle operazioni di trasloco

Tecniche di imballaggio

Carico e stivaggio

Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino

Smontaggio dei mobili

Inventario operativo

Custodia in magazzino

29) Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi

Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare

Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti o di pezzi pesanti es. casseforti

Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico

Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

Art. 52 - Lavoro Somministrato

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

3. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

x attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;

x Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

x Per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;

x Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto

4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

x per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

x salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

x presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

x da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

x Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art.1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

x Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6. la procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transnazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con dlgs 72/2000 (New 2013)

7. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media **del 15% per il personale viaggiante e del 35% per quello non viaggiante (New 2013)** 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 ricomprati 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.

Apprendistato

Ai sensi della normativa vigente l'azienda dovrà essere in grado di erogare formazione disponendo di risorse umane e materiali idonee al trasferimento di competenze (cosiddetta "capacità formativa").

Fermo restando quanto previsto dall'art. 50, comma 15 del presente CCNL, le parti convengono che per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6° senior e 6° junior, in considerazione delle caratteristiche dei rispettivi profili professionali la formazione sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità in affiancamento

APPRENDISTATO

Livello	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti	1°	2°	3°	4°	5°	6°
		Anno	Anno	Anno	Anno	Anno	Anno
1°		90%	95%	95%	100%	100%	100%
2°		90%	95%	95%	100%	100%	100%
3° Super		90%	95%	95%	100%	100%	
3° Super autisti		90%	95%	100%	100%	100%	100%
3°		90%	95%	95%	100%	100%	
3° autisti		90%	95%	100%	100%	100%	
4° senior (attuale 4°)		90%	95%	100%	100%	100%	
4° junior		90%	95%	100%	100%		
5°		90%	95%	100%	100%		
6° senior		90%	95%	100%	100%		
6° junior		90%	95%				

Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore biennio al 6° livello senior.

Avviso Comune per la riduzione del costo del lavoro nell'autotrasporto

Come è noto, il costo del lavoro delle imprese italiane è di gran lunga superiore a quello sostenuto dai competitori provenienti dai paesi neocomunitari per effetto di situazioni economiche, fiscali e salariali a loro più favorevoli.

Un'impresa operante in altri settori che vuole beneficiare dei suddetti vantaggi competitivi deve attivare complessi processi di delocalizzazione degli impianti produttivi. Per un'impresa di

autotrasporto, invece, l'operazione risulta estremamente semplice essendo sufficiente l'immatricolazione di veicoli e il reperimento di personale in loco.

Le diverse condizioni di concorrenza stanno provocando l'emarginazione delle imprese di autotrasporto italiane nei traffici internazionali, nonché forti ripercussioni sul mercato nazionale per effetto della progressiva estensione del cabotaggio e dell'utilizzo del personale neocomunitario somministrato.

Se non si interviene con provvedimenti correttivi proseguirà la destrutturazione di questo settore strategico per l'economia del Paese, con effetti negativi sull'occupazione, sulle entrate fiscali e contributive a vantaggio dei Paesi neocomunitari.

Inoltre questa situazione comporta un onere aggiuntivo a carico dello Stato, atteso che le imprese di autotrasporto italiane sono indotte a localizzare la loro attività nei paesi con costo del lavoro più conveniente, ricorrendo nel contempo all'utilizzo di ammortizzatori sociali per la forza lavoro italiana.

Tutto ciò premesso le Parti convengono di richiedere al Governo i seguenti provvedimenti che dovranno essere in ogni caso finanziati con risorse aggiuntive rispetto a quelle già destinate al settore dell'autotrasporto in virtù dei Protocolli ad oggi sottoscritti tra il Governo e le associazioni di rappresentanza dell'autotrasporto.

1) INAIL – rendere strutturale la riduzione dei tassi di premio, anche in considerazione della progressiva diminuzione dell'incidentalità registrata negli ultimi anni ed al cronico avanzo di gestione dell'INAIL. Al tempo stesso allineare i tassi di premio dovuti per gli autisti dalle imprese inquadrare previdenzialmente nell'industria (tassi del 91 e del 61 per mille) a quelli dovuti per le stesse mansioni dalle imprese inquadrare nel terziario (tassi del 78 e del 45 per mille).

2) Decontribuzione degli straordinari – prevedere stabilmente la decontribuzione (fiscale e previdenziale) dello straordinario degli autisti introdotta per gli anni scorsi dall'art.83 bis della legge 133/2008.

3) Decreto Sacconi del 18.12.2009 – rendere strutturale la disposizione introdotta in via sperimentale per il biennio 2009/2010 dall'art.1, comma 1 della legge n.102/2009, che consente alle aziende di reimpiegare anticipatamente propri lavoratori in cassa integrazione.

4) Registro internazionale – istituire un Registro internazionale dell'autotrasporto sul modello dell'armamento riconoscendo alle imprese iscritte benefici previdenziali e fiscali.

5) Decontribuzione per le giornate in cui vige un divieto di circolazione – Per le giornate in cui il personale viaggiante non può svolgere l'attività tipica in conseguenza dei divieti di circolazione, prevedere la decontribuzione dell'importo corrispondente e la copertura previdenziale figurativa a favore dei lavoratori.

6) Contrasto al dumping – Interventi finalizzati ad evitare fenomeni di dumping che penalizzano le imprese nazionali

Articolo nuovo sulle deroghe al personale viaggiante inquadrato al 4° livello (New 2013)

Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggiore flessibilità per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL

- 1. Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 4°, in deroga a quanto previsto dall'art.11 comma1, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OOSS sottoscrittrici il presente CCNL, potranno essere definite alternativamente, le seguenti intese:**
- 2. Alla definizione di una articolazione del nastro lavorativo giornaliero**
- 3. Alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D.10/09/1923 n. 1953, R.D.**

6/12/1923 n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempi di lavoro non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario di lavoro è di 44 ore settimanali

- 4. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni da una parte e le RSU/Rsa ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OOSS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.**
- 5. Gli accordi di cui sopra avranno durata massima di 3 anni**
- 6. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11 comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1**
- 7. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza da luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art.3 comma 1, lett.a) D.legs 234/2007**
- 8. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfetizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente art.11.**
- 9. Restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art.6 della sezione prima della parte speciale del presente CCNL.**

NOTA A VERBALE

L'accordo di cui il presente articolato, per le imprese artigiane fino a 8 dipendenti è sottoscritto a livello territoriale

NOTA A VERBALE OOSS

Le OOSS dichiarano che sottoscriveranno gli accordi di cui al presente articolo esclusivamente in presenza di rapporto di lavoro subordinato.

Sezione Speciale Prima

Art. 1 della Sezione Trasporti - Flessibilità

1. Qualora siano preventivamente concordati con le R.S.U., ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.
2. La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.
3. La maggiore prestazione lavorativa settimanale resta in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.
4. In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, fermo restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.
5. I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.
6. Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario

normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 17% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Le ore di lavoro non recuperate e retribuite come sopra verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie previsto dall'art.18.

7. Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.

8. Ai lavoratori che, per comprovate necessità, non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe

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.~~

1a. Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni cui al successivo punto 3.

1b. sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate con le modalità di cui alla lettera precedente

(New2013)

~~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 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.~~ (New 2011)

2) per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera A, sarà corrisposto ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 75 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo

Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera b, sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 euro, che verrà riproporzionata in base alle settimane effettive di utilizzo.

3) nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezza giornate, in questo caso tale mese non sarà da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.

4) Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o OOSS territoriali, in merito all'applicazione di tale regime di orario, nonché la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa, che in ogni caso non può pregiudicare l'applicazione del suddetto regime di flessibilità

5) I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo

6) il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno (New2013)

~~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, è 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. (in mancanza di Omissis, nel testo originale, il presente articolo lo consideriamo superato pertanto abrogato)~~

Art.2 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) S.Pasqua (mobile)-(New 2011)~~

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 12 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 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 semifestività 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.

3. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi.

4. Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

5. Nel giorno di coincidenza fra la domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore di cui al precedente comma che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo.

6. In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dal successivo art.4.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta alcun effetto contrario a quello che il sabato venga considerato giornata festiva.

Art. 5 della 1ª Sezione Speciale - Lavoro straordinario e banca ore

1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 165 ore annuali individuali.

1 bis: per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

1 ter: L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto (precedente) darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale.

2. Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi d'impedimento.

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

4. È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art.12 della presente sezione.

5. È considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00.

6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dal precedente art.3:

- lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì): maggiorazione 50%
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione 50%
- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.

7. Le suddette percentuali, come pure quelle del precedente art.4, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo che per il guardiano per il quale potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista dal precedente art.4 per il lavoro notturno.

8. Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 168. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui al precedente art.3.

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.

10. Le aziende comunicheranno mensilmente alle R.S.U. le ore straordinarie complessivamente effettuate dal personale dipendente, suddivise per settore omogeneo.

11. La comunicazione di cui al comma precedente dovrà essere effettuata entro il quindicesimo giorno del mese

successivo a quello in cui vengono retribuite le ore straordinarie.

12. Le aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo hanno facoltà di richiedere, in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di otto ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato,

previa verifica sulle modalità di attuazione con le RSU, RSA, le OO.SS. territoriali.

13. Qualora sia svolta dal datore di lavoro o da enti/soggetti dallo stesso autorizzati oppure, in ogni caso, previa autorizzazione del datore di lavoro attività formativa fuori dai normale orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non

hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali de l'orario di lavoro di cui al Regio Decreto Legge 15 marzo 1923,

ART.6 Rimborso spese - Indennità equivalenti

1. Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testimoni in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio - fatta eccezione per il personale di cui al comma 3 - l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);

b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dall'1.1.2006:

EURO

1 - prima colazione 1,96

2 - pranzo 24,49

3 - cena 24,49

4 - pernottamento 57,09

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 8 dell'art.9 della Parte comune ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

2. Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.

3. Il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11 bis, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

A decorrere dall'1.1.2006 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1 - per i servizi in territorio nazionale

EURO

dalle 6 alle 12 ore 19,81

dalle 12 alle 18 ore 30,60

dalle 18 alle 24 ore 38,42

2 - per i servizi in territorio estero

dalle 6 alle 12 ore 27,64

dalle 12 alle 18 ore 40,24

dalle 18 alle 24 ore 57,01

sono incrementati dei seguenti importi giornalieri riferiti a ciascuna fascia temporale e tipologia di servizio nazionale ed internazionale:

Euro 0,60 dal 1° Gennaio al 31 Dicembre dell'anno 2014

Euro 0,60 dal 1° Gennaio al 31 Dicembre dell'anno 2015 (New 2013)

4. I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1 lettera b, saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione della verifica biennale della parte economica del presente CCNL.

5. Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero, fermo restando che le ore di assenza in territorio nazionale saranno conteggiate con le misure previste al punto 1) cumulandosi i due trattamenti.

6. L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutiva nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale.

Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali.

7. Le differenze in più rispetto ai valori esenti dall'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel T.F.R., sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

8. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.

9. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta, per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30.

10. Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.

11. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui ai precedenti artt.4 e 5 essendo concordata l'indennità di lavoro notturno di cui all'art.14 della Parte comune del presente CCNL.

Reperibilità (New 2011)

1. Ad eccezione del personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11 bis del presente CCNL che non sia

impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le RSU/RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

2. I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

3. Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente esistenti.

Art. 7 - Sezione Speciale Prima - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza.

A) Malattia

Disposizioni normative ed economiche

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.

2. L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica.

In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32 del presente CCNL.

Ciascun lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda.

3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.

4. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.

5. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

6. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.

7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

1) per 245 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;

2) per 365 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non

retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

10. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R.. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del T.F.R..

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.

14. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile **di cui all'art.3 Sezione Prima del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6** aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

15. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS.

16. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso, fermo restando l'eventuale proseguimento del trattamento INPS, previsto in termini di legge.

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 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 (New 2013)**

4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A) commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.

5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

5Bis. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'Azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui comma 12 della precedente lettera A).

6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comparto previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

7. Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni dei commi 5 e 6 qui sopra riportati.

8. La parte di indennità afferente i ratei di 13a e 14a mensilità, anche quella afferente le ferie e i riposi compensativi, sarà trattenuta dall'azienda in quanto poi tali Istituti non potranno subire in nessun caso alcuna decurtazione all'atto del loro pagamento e/o fruizione.

9. Resta inteso che qualora la parte d'indennità dovuta dall'INAIL utilizzata per determinare le quote d'integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo e anticipato dall'Azienda, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo a ritenute.

10. In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assicuratore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

C) Malattie professionali

1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124).

D) Malattia ed infortunio sul lavoro

Disposizioni normative comuni

1. Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art.5 della legge n.300/1970, nonché la legge n.638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti autorità.

3. Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

4. Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giustificato impedimento a darne preventiva comunicazione all'azienda.

5. Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente comma 4, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.

6. Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

7. Per l'assistenza di malattia ed infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

E) Cure termali

1. Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 1 delle "Disposizioni economiche comuni" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

2. La domanda all'azienda dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire di richiedere al lavoratore eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.

3. Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata dall'azienda.

F) Tossicodipendenza

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n.230.

5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

6. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 10 ottobre 1990, n.309, e successive modificazioni. Conseguentemente, per

l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. ribadiscono che le visite fiscali previste dalla legge 11.11.1983 n.638 sono finalizzate unicamente ad accertare l'effettiva sussistenza dello stato invalidante e pertanto ritengono che il ricorso a tale strumento si giustifichi solo se diretto a controllare assenze non confermate, nell'ambito della stessa prognosi, da precedenti controlli.

Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze improvvise e non pianificate sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione.

Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

Pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrassero fenomeni di assenteismo anomalo, le parti si impegnano ad individuare e mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e contrastare tali condotte.

Art. 8 - Sezione Speciale 1 - Tutela della maternità

1. Ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con il D.lgvo n. 151/2001 e dei decreti ministeriali e circolari applicative sulla tutela della maternità, l'azienda deve comunque in tale evenienza:

a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art. 20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art.7 di quanto le lavoratrici

percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per **i primi 5 mesi della sua assenza, ed il 50% di essa per il 6° mese.**

Flessibilizzazione Santo Patrono

E' facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti in ragione di anno. I permessi matureranno al momento della festività in questione. I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con le modalità di cui all'art.9 comma 16.

La commissione che dovrà definire la sezione autotrasporto valuterà l'estensione di tale istituto a tutto il personale delle imprese di autotrasporto.

Articolo Nuovo - Satellitari (2011)

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.

Art. ... Lavoratori stranieri

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 20 e 22 parte comune del presente CCNL.

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 21lett.A del TUIR es.m.i.~~

~~A decorrere dal 1.1.2012 tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato.~~

~~Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di Euro 120 annuali a decorrere dall'1 luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento della Cassa Sanitaria) da versare in un'unica rata nei modi e tempi che saranno definiti dalla Cassa Sanitaria che sarà costituita.~~

~~Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.~~

~~Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (Euro 120 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10%) per il finanziamento dell'istituenda assistenza sanitaria integrativa.~~

~~Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Cassa Sanitaria della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.~~

~~Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione alla costituenda Cassa Sanitaria circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.~~

~~I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituenda Cassa sanitaria.~~

~~Al fine di rendere operativa l'attuazione del presente accordo le parti procedono alla costituzione di una apposita commissione paritetica, costituita da 6 componenti di parte datoriale e 6 di parte sindacale, alla quale conferiscono mandato per definire lo statuto e il regolamento della cassa, nonché tutti gli aspetti legati al tema in oggetto. La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime il testo verrà sottoposto alle parti costituenti. La commissione inizierà a riunirsi il 15 febbraio 2011.~~

~~Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella Sezione Artigiana~~

Art. ... Ente Bilaterale

~~Le Parti costituiranno un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione con il compito di svolgere le seguenti attività:~~

~~-~~

- ~~• analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;~~
- ~~• interventi a favore del personale autista a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida;~~

- ~~interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;~~
- ~~riqualificazione professionale;~~
- ~~verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;~~
- ~~promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;~~
- ~~tutte le materie che le Parti decideranno di inserire.~~

~~Al finanziamento dell'intervento per la istituzione dell'Ente Bilaterale, è destinata, a partire dal 1° luglio 2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro per ciascun lavoratore in forza che le Imprese verseranno in unica soluzione e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.~~

~~Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (Euro 2 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad Euro 5 mensili per dodici mensilità.~~

~~Le modalità organizzative e le prestazioni da erogare, saranno concordate tra tutte le parti firmatarie il presente CCNL all'interno di un apposito regolamento attuativo che avverrà attraverso l'istituzione di una commissione paritetica che provvederà nel contempo a predisporre la bozza del relativo Statuto. Tale commissione, composta da 6 componenti di parte datoriale e 6 di parte sindacale, inizierà a riunirsi il 17 febbraio 2011. La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime il testo verrà sottoposto alle parti costituenti.~~

~~Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella Sezione Artigiana~~

CAUSA MANCATA APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI SOTTOSCRITTE nel 26-01-2011, LE PARTI, IN DATA 16-02-2012 HANNO RIMODULATO (SCONTI ALLE IMPRESE) L'ATTIVAZIONE DEL FONDO SANITARIO COME DELL'ENTE BILATERALE (16-02-2012)

SANILOG (New 2013)

Per le imprese aderenti alla Confrtrasporto (FAI) viene previsto un periodo entro il quale Confrtrasporto e le OOSS si confronteranno al fine di svolgere gli opportuni approfondimenti circa l'adesione ad un fondo sanitario del settore, tenuto conto dell'appartenenza al sistema confederativo di Confcommercio

Articolo Nuovo: Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto (New 2013)

- 1. Il presente articolo contrattuale, trattasi di una intesa volta a sostenere nel momento di forte crisi del settore le aziende e l'occupazione, avrà validità sino alla vigenza contrattuale.**
- 2. Le imprese di autotrasporti in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto ai sensi degli art.11 e 11 bis del presente CCNL il percorso finalizzato a rendere trasparenti le procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante possono accedere in via straordinaria e temporanea alle disposizioni stabilite dal presente articolo. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisiti per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure.**

3. Tali imprese dovranno inviare, anche per il tramite dell'associazione di categoria di appartenenza, alle OOSS Nazionali la seguente documentazione probante:
 - a. Documento unico di regolarità contributiva
 - b. Attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art.4 del D.Lgs.234 del 19.11.2007, così come disciplinati dall'art.11 bis del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del presente CCNL per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario. Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza.
 - c. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all'art.52 commi 5 e 6 del CCNL.
 - d. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al DM31.3.2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo
4. Successivamente alla prima presentazione per poter mantenere il regime premiale di cui al presente articolo, le imprese dovranno
 - a. Aggiornare ed inviare il documento unico di regolarità contributiva con cadenza di almeno semestrale
 - b. Inviare le attestazioni comprovanti il rinnovo degli accordi di cui al punto b) qualora gli stessi venissero rinnovati a seguito di scadenza
5. Il sistema premiale di cui al presente articolo cessa con effetto immediato dalla data in cui viene meno anche solo uno dei requisiti di cui al punto 3 ovvero l'azienda non provvede alla comunicazione di cui al punto 4
6. Le misure premiali che si applicano esclusivamente al personale viaggiante sono le seguenti:
 - a. Estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%
 - b. Introduzione del nuovo livello 3°super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro di cui all'art.11 bis del presente CCNL; tale nuovo livello si applicherà per:
 - i. Le nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzate
 - ii. Il passaggio a tale livello dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo dai livelli 3° e 4° livello
 - iii. La permanenza massima in tale livello è di 30 mesi; al termine di tale periodo avverrà il passaggio in automatico al 3° livello super; qualora la scadenza del 30° mese avvenga nel corso del mese, il passaggio decorrerà con il 1° giorno del mese
 - iv. Per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla disciplina del personale viaggiante ed in particolare a quella del livello 3°super (a titolo esemplificativo e non esaustivo, percentuali dell'apprendistato, ferie permessi, tredicesima, quattordicesima, scatti di anzianità, ecc...)
 - c. Alle imprese di cui al comma 2 del presente articolo, gli incrementi delle indennità di trasferta, così come definiti nell'ambito del presente rinnovo

contrattuale, si considerano automaticamente assorbiti nei valori delle forfetizzazioni delle trasferte contenute negli accordi aziendali

7. Le parti potranno, attraverso accordi aziendali/territoriali agire sulle seguenti leve di intervento, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL:

- a. Orario di lavoro
- b. Compenso per prestazioni straordinarie
- c. Indennità di trasferta
- d. Orario multi periodale per il personale impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliero sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 10, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in periodo massimo di 6 mesi. Nell'ambito degli stessi accordi sarà prevista una specifica indennità (le cui modalità saranno definite in sede di stesura del CCNL) per i lavoratori ai quali si applica il regime dell'orario multi periodale. Laddove tale media superi le 39 ore, le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione prevista.

Gli obbiettivi degli accordi, anche alternativamente tra di loro, sono i seguenti:

- Difesa dei livelli occupazionali e salariali in situazioni di difficoltà aziendale
- Sostegno agli investimenti per il rafforzamento e consolidamento delle strutture aziendali in ambito nazionale, ed alle nuove iniziative imprenditoriali finalizzate a processi di diversificazione delle attività
- Mantenimento delle virtuosità aziendali per le imprese strutturate con più unità operative sul territorio nazionali, gli accordi saranno stipulati a livello nazionale. Per la sottoscrizione degli accordi si applicheranno le stesse procedure previste per l'art.11 bis. Le OOSS comunicheranno agli Enti bilaterali di riferimento, a fini statistici, la sottoscrizione degli accordi.

8. Flessibilità personale viaggiante: viste le esigenze del settore, nello specifico contesto economico, le parti, a livello aziendale, in un'ottica di condivisione sui temi dell'organizzazione del lavoro e dietro riconoscimento di un'indennità sostitutiva, per il solo personale viaggiante inquadrato al 3° livello super potranno sottoscrivere intese modificative delle previsioni contrattuali in materia di riposo e distribuzione dell'orario di lavoro

Sezione Artigiana

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle imprese artigiane

Dichiarazione congiunta associazioni artigiane/organizzazioni sindacati.

Premessa

Le parti, nel riconoscere la specificità dell'attività imprenditoriale e del sistema relazioni sindacali nell'artigianato, valutata l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia e nel Paese, attribuiscono all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione non solo per lo sviluppo dell'artigianato in senso lato, ma anche per lo sviluppo del settore artigiano del trasporto merci dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale.

Proprio per questo le parti, ritengono importante evidenziare la nuova stagione di confronto tesa a rilanciare le relazioni sindacali nell'artigianato, attraverso un modello di relazioni sindacali che aiuti

lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese artigiane e delle piccole imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il tutto in un contesto di relazioni sindacali di alto profilo, dove potranno essere sperimentati anche nel settore del trasporto merci, strumenti di bilateralità da tempo presenti nell'artigianato.

Diritti e Agibilità sindacali

Per le imprese artigiane di autotrasporto merci si applicano gli accordi Interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988 e successive modifiche e integrazioni, che sono riportati in allegato.

Sistema contrattuale

Le parti avvieranno specifici incontri finalizzati ad armonizzare la regolamentazione del presente CCNL alla luce di quanto previsto negli accordi interconfederali sul sistema contrattuale e di relazioni sindacali in essere nell'artigianato. È in ogni caso esclusa la duplicità di erogazioni allo stesso titolo.

Rappresentante per la sicurezza

In materia di rappresentante, per la sicurezza trova applicazione l'accordo sottoscritto il 3 settembre 1996, e successive modifiche, tra la Confederazioni artigiane e quelle sindacali dei lavoratori e le relative intese attuative regionali.

Art. 11 Orario di lavoro per il personale viaggiante

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11-bis, l'orario di lavoro settimanale è 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 CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto 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, lett. b) del D.Lgs. n. 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.

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'art. 8 del decreto legislativo n. 234/2007 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

b) secondo quanto previsto da:

Accordi Aziendali

Per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

- l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;

- le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.

Accordi Territoriali

Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi, possono essere stipulati anche a livello territoriale dalle associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali delle OO.SS., firmatarie del presente CCNL.

Accordi collettivi territoriali

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfetizzazione che fanno riferimento alle "linee-guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi sono stipulati secondo le seguenti modalità.

1) Accordo quadro territoriale

Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfetizzazione.

I valori di forfetizzazione saranno determinati a livello aziendale.

Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfetizzazione.

Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente c.c.n.l.

2) Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico

Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente c.c.n.l., laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfetizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale. Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

La forfetizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le R.S.U., le R.S.A., le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra.

Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

9. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

10. Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli artt. 11 e 11-bis e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.

11. In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 12 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post-partum", aspettativa, ecc.).

12. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di miglior favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.

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.

Art. 11 bis Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità

di trasferta di cui all'art. 6 della Sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 561/06 e 3821/85, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del decreto legislativo n. 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

3. Con accordi collettivi territoriali, stipulati - per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti, con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2.

Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati.

Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'art. 11.

4. In caso di mancato accordo anche su iniziativa di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai commi 2 e 3, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale mandataria e le OO.SS. territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

5. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

6. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio arbitrale, di cui all'art. 11-ter. Lo stesso Collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderiscono o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli Uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

L'Ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e da tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

7. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art. 11, comma 8, punto b) ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.

8. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 234/2007.

9. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dal comma 8 del precedente art. 11.

Nota a verbale

Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi di cui agli artt. 11 e 11-bis, possono essere stipulati dalle Associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali congiunte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL. Tali accordi dovranno indicare il nominativo delle aziende cui gli accordi stessi si applicano.

Art. (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - infermità per malattia;
 - infortunio sul lavoro;
 - aspettativa;
 - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo a livello di unità produttiva con le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza di queste, in sede locale con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a livello territoriale.

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;
- 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.

Qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore. L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma

2. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi seguenti:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

In attuazione di quanto previsto dall'Avviso comune del 24 aprile 2008 sottoscritto dalle Associazioni Artigiane e da Cgil, Cisl e Uil, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro. 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 giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

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. Nel caso di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine. Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a

quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo indeterminato, che si rendessero disponibili.

AI lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Fermo restando il suddetto termine di un anno, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane e le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano ai contratti di durata inferiore ai 3 mesi. Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

Sulla cooperazione

Dichiarazione congiunta associazioni cooperative/organizzazioni sindacali.

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre gli obiettivi economici, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti prendono, inoltre, atto che la disciplina del socio lavoratore di cooperativa è stata definita dalla legge 3 aprile 2001 n. 142, la quale ha previsto che i soci lavoratori di cooperativa:

concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

In considerazione di ciò, le associazioni cooperative e le OO.SS. stipulanti convengono che il trattamento economico del socio delle cooperative del settore è quello previsto dal presente CCNL e con le modalità le specificità definite nella Sezione Cooperative contenuta nel presente CCNL, ferme restando le prerogative statutarie delle cooperative e le delibere delle assemblee sociali.

Per quanto attiene, infine, i trattamenti di previdenza complementare previsti dall'articolo 35 del presente CCNL, le Associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie il presente CCNL individuano il

Fondo Pensione Cooperlavoro. Infine per quanto attiene la formazione continua si fa riferimento al Fondo Interprofessionale Cooperativo " Fondcoop".

A tal fine le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali, dei lavoratori, convengono quanto segue.

Avviso Comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio

Premessa

1. Le Organizzazioni Sindacali e le organizzazioni di rappresentanza delle imprese cooperative firmatarie de CCNL del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato. Questi fenomeni hanno comportato e continuano a produrre ribassi di costi / prezzi eccessivi, al di fuori di ogni credibile giustificazione che mettono a repentaglio la sopravvivenza delle imprese regolari e hanno indotto una riduzione delle tutele dei lavoratori e danni economici e contributivi per le imprese regolari.

In tale contesto operano le imprese cooperative di logistica e facchinaggio che, per le modalità con cui si è realizzato lo sviluppo del settore, operano in regime di larga prevalenza nell'attività di movimentazione delle merci.

In quest'ambito si registrano, da parte di imprese cooperative "spurie", le maggiori violazioni alle normative sul lavoro con un ricorso sistematico al lavoro "nero", al mancato versamento dei contributi previdenziali, alla mancata retribuzione del personale con l'unico obiettivo di abbattere drasticamente il costo del lavoro. Più in particolare si registrano tre fenomeni "distorsivi":

- i. L'uso distorto della 223/91 e la pratica di tacitare la responsabilità solidale attraverso transazioni tombali che producono un forte danno all'Inps;
- ii. La transazione produce un minor guadagno ai lavoratori in quanto comunque la chiusura è inferiore a quanto avrebbero dovuto effettivamente percepire;
- iii. I ridotti costi così conseguiti consentono un "dumping" scorretto che mette fuori mercato le imprese rispettose delle regole.

Questa situazione, nonché i fondati timori per il futuro, pongono l'esigenza di rilanciare una forte iniziativa che permetta di superare i punti critici e consenta di promuovere un ulteriore sviluppo del settore e di contrasto ai fenomeni di irregolarità.

- 2. In questo scenario di competizione esasperata delle imprese che operano nel mercato della gestione dei magazzini delle imprese corrieristiche e della logistica, **dal lato delle organizzazioni imprenditoriali firmatarie del suddetto CCNL** cresce la preoccupazione per un assetto normativo che mentre addossa all'appaltante la responsabilità solidale per comportamenti dell'appaltatore, non consente alcuna reale possibilità di controllo da parte dell'azienda committente sui doveri dell'appaltatore del cui rispetto l'azienda è chiamata oggettivamente a rispondere.

3. Con tali premesse, **tutti i soggetti firmatari del CCNL "Logistica, Autotrasporto e Spedizioni"** ritengono necessario introdurre, da un lato, modifiche normative da proporre al Governo che permettano una qualificazione e una più puntuale disciplina sulla responsabilità solidale e una razionalizzazione sull'utilizzo della normativa sui licenziamenti collettivi (L. 223/91), dall'altro l'impegno delle Parti Sociali ad una serie di modifiche contrattuali che aiutino il settore a sconfiggere i fenomeni di illegalità presenti

Soluzioni ed interventi normativi.

Rinnovo del CCNL:

Il rispetto delle condizioni economiche e normative agli addetti del settore, così come disciplinate dai CCNL di categoria rappresenta un primo elemento per evitare che la

concorrenza scarichi i suoi costi unicamente sui lavoratori, sia in termini di tutele e retribuzioni sia dal versante della sicurezza sul lavoro.

Premesso quanto sopra le parti convengono di rafforzare l'attuale impianto contrattuale nella parte relativa agli appalti. In particolare stabiliscono che l'appalto di servizi di logistica e facchinaggio/movimentazione merci potrà essere affidato unicamente a soggetti economici che applicano il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni. Questo vincolo varrà anche in caso di subappalto e/o affidamento da parte di imprese consortili. Inoltre convengono sulla utilità di un coinvolgimento del sindacato nella verifica del rispetto da parte dell'appaltante di tutte le normative di legge a tutela dei lavoratori, contributive, contrattuali, di sicurezza, ecc.

Modifiche alla normativa prevista dalla Legge 223/91:

Il settore necessita di attenzione e regolazioni specifiche che tengano conto delle particolari condizioni con cui il mercato si è sviluppato (praticamente una parte consistente della movimentazione assegnata alle imprese del settore cooperativo). In particolare appare opportuna una diversa disciplina della legge 223/91.

Le parti chiedono dunque al Governo l'emanazione di un provvedimento con le seguenti caratteristiche "nelle more della completa attuazione della normativa di tutela dei lavoratori impiegati in attività di movimentazione delle merci e con il fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della Legge 223/91 e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori assunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore".

Modifiche alla normativa sulla responsabilità solidale:

Le parti ritengono che l'obiettivo di ricondurre a livelli fisiologici la competizione delle aziende evitando gli abusi nella gestione degli appalti possa essere raggiunto affiancando al principio della responsabilità solidale del committente, il potere in capo al committente stesso di esercitare un reale controllo sui doveri dell'appaltatore rispetto ai quali è chiamato a rispondere in maniera solidale. Il riscontro del rispetto di tutte le formalità e le regolarità previdenziali e contrattuali, da eseguirsi precedentemente alla stipula dell'appalto e da monitorare successivamente, deve comportare l'esonero della responsabilità solidale in capo al committente.

Le parti chiedono al Governo l'emanazione di un provvedimento con le seguenti caratteristiche: "nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 del D.lgs. 276/2003 e dall'articolo 35 della L. 296/06 va introdotta una procedura che se attivata dall'impresa appaltante nell'ambito di una tempistica predefinita, la esoneri dalla responsabilità in solido. In particolare la procedura dovrà prevedere che l'impresa committente chieda all'impresa appaltatrice i seguenti documenti: elenco nominativo dei lavoratori, corredato da codice fiscale, impiegati nell'appalto, la documentazione attestante l'avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto, la documentazione attestante l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi relativi ai lavoratori impiegati nell'appalto attraverso l'elenco del nominativo dei lavoratori utilizzati nell'appalto, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni singolo lavoratore, le indicazioni dell'aliquota contributiva applicata ed i relativi importi versati nonché il documento unico di regolarità contributiva (DURC) secondo cui i versamenti devono essere riferiti anche ai lavoratori impiegati nell'appalto. Nel caso in cui la procedura sopra individuata sia rispettata integralmente, il riscontro, salvo illeciti penali, della documentazione di cui sopra, in sede di contestazione, esonera il committente dalla responsabilità solidale per i lavoratori impiegati nell'opera e indicati nella documentazione fornita.

• **tenuto conto dei "Protocollo d'Intesa" e dei "Protocollo Attuativo all'intesa", sottoscritti in data 27-06-2002 e modificati in data 9/11/2004;**

• **considerate le modifiche alla stessa L. 142/01 introdotte dalla L 30/03;**

Premessa

La presente sezione vuole essere l'occasione per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel processo di sviluppo della filiera di cooperazione nel trasporto e della movimentazione delle merci e della logistica, a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi dei trasporto delle merci nonché della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professioni presenti nel Settore della Cooperazione, con particolare riferimento alla logistica e movimentazione merci..

Inoltre per quanto di loro competenza le parti si danno atto che i rapporti di lavoro degli addetti alle attività , di cui al campo di applicazione della sezione cooperative si configurano pienamente nella fattispecie del lavoro subordinato.

Convengono, che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno configurarsi, di norma per professionalità inquadrati nel 2°, 1° livello e nell'area "Quadri". In ogni caso, per questi lavoratori, il trattamento economico complessivo, rapportato all'effettivo Impegno lavorativo, non potrà essere inferiore a quanto stabilito dal presente contratto.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 lettera f) della L. 142/01.

Tenuto conto di quanto sopra, gli articoli di cui alla presente sezione integrano i corrispondenti articoli del CCNL. Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente.

Campo di applicazione

Le Parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge 142/01 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci come disciplinate dal CCNL, ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della legge 84/94 e successive modificazioni.

Disposizioni Generali

Le materie di cui agli articoli **4** (assunzione), **5** (periodo di prova), **14** (indennità lavoro notturno), **21** (interruzione e sospensione di lavoro e recupero), **31** (Trasferimenti), **48** (contratto a tempo determinato), **49** (Contratto a tempo parziale) della Parte Comune e **1** (flessibilità) e **9** (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Parte Speciale Sezione Prima del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, vista la specificità dei soggetti di cui alla legge 142/01, là dove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

Art. 9 orario di lavoro per il personale non viaggiante e Art .11 - orario di lavoro per il personale viaggiante

Fermo restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge 142/01 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale.

Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi

aggiuntivi. Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dall'articolo 5 della parte speciale sezione prima dei CCNL.

Le ore di straordinario retribuite oltre il limite giornaliero aumenteranno il tetto mensile di cui sopra di un analogo numero di ore.

Per le cooperative che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata, si conviene che l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, nel limite massimo di 200 ore annuali.

In tal caso, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero di cui al comma 3 e la corresponsione mensile della sola maggiorazione di cui all'articolo 4 della parte speciale sezione prima dei CCNL, le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

Sono comunque fatti salvi i diversi accordi aziendali sottoscritti alla data odierna con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Infine, per il personale di cui all'art. 9 ai sensi dell'art. 4, comma 4 del [decreto legislativo 66/03](#), il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata medio settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi, è elevato a dodici mesi.

Art 3 Parte Speciale sezione Prima Retribuzione

Gli istituti differiti relativi a permessi, ROL, ex festività retribuite, 13a mensilità, 14a mensilità, potranno essere erogati attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Per quanto concerne quanto previsto dal protocollo del 15 luglio 2009 relativamente al terzo comma della parte concernente l'art 3 del CCNL e alla parte relativa art 22 ferie nonché alla parte relativa all'art 34 TFR, le parti concordano, per le Cooperative operanti alla data del 27 giugno 2002, il mantenimento dei livelli applicativi vigenti dal 1 aprile 2010., previsti dal protocollo tra O.O.S.S. e Centrali Cooperative del 15 luglio 2009.

Quanto sopra descritto avrà effetto per l'intera vigenza contrattuale.

Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti, prima della data del presente rinnovo, dalle imprese cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002 e le organizzazioni sindacali.

Art. 5 parte speciale prima lavoro Straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ordinario come definito dagli articoli 9 e 11 della presente sezione.

È consentita la prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo previsto dall'articolo 4, comma 2 del d.lgs. 66/03.

A livello locale le parti, al fine di cogliere al massimo le esigenze di flessibilità rappresentate dal settore cooperativo, potranno definire intese volte ad istituire la "Banca Ore" per le eventuali ore straordinarie eccedenti il tetto stabilito dal presente articolo.

Art 6 parte speciale prima Rimborso spese, indennità equivalenti

Relativamente all'art. 6 sezione speciale le parti stabiliscono di demandare la disciplina ai regolamenti interni.

Si precisa che l'art.6 sezione speciale non troverà applicazione solo nelle cooperative il cui regolamento interno normi la materia, garantendo, comunque, rimborsi spese non inferiori a quanto effettivamente sostenuto dal socio, nei tetti massimi stabiliti dai regolamenti interni.

Art 7 - Malattia, infortunio tossicodipendenza, etilismo

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme dei DPR 602/70 come modificato dal D.Igs. 6 novembre 2001, n° 423, e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli istituti di previdenza ed assicurativi

Art 15 – Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1.07.02 decorrono i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

Art. 32 – Diritti e doveri del lavoratore

Le parti si danno atto che, per quanto concerne l'applicazione dell'art. 32 del CCNL, ferme restando le procedure inerenti i provvedimenti disciplinari per quanto attiene al rapporto di lavoro subordinato, questa va comunque ad intrecciarsi con diritti e doveri dei soci, nell'ambito del suo rapporto associativo nei confronti della cooperativa; si dà conseguentemente atto che è demandato ai regolamenti interni delle cooperative di definire diritti, doveri e provvedimenti relativamente al rapporto associativo.

Art. 41 - Diritti sindacali

Relativamente ai diritti sindacali le parti, in relazione alla trattativa in corso su tale materia tra le Confederazioni Sindacali e le Centrali Cooperative, si danno reciprocamente atto di essere vincolate ad uniformarsi alle conclusioni di tale trattativa.

Le parti, in ragione delle modifiche apportate alla normativa degli appalti nel presente rinnovo del CCNL, effettueranno un attento monitoraggio sull'andamento del mercato; mediante appositi incontri con cadenza semestrale.

La presente "sezione cooperazione" sostituisce ed innova il protocollo siglato il 27 giugno 2002 e successive modificazioni.

Dichiarazione delle Centrali Cooperative

Fermo restando quanto previsto nell'accordo di rinnovo del presente CCNL in merito all'assistenza sanitaria integrativa e all'Ente Bilaterale Nazionale, le associazioni cooperative AGCI/PSL, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Legacoop Servizi, dichiarano che in caso di accordi Confederali sui suddetti temi, le centrali cooperative chiederanno un incontro alle OO.SS. di categoria.

Relazioni sindacali.

Per quanto attiene alle relazioni sindacali si fa riferimento a quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali dell'artigianato.

Aumenti

Le parti si impegnano a verificare la sostenibilità delle intese economiche raggiunte con il presente rinnovo contrattuale, con l'obiettivo di verificare la competitività aziendale e il mantenimento del livello occupazionale. Tale verifica avrà inizio entro il mese di gennaio 2012.

Le parti convengono che, sino alla scadenza del presente CCNL, gli aumenti economici previsti dal presente rinnovo non dovranno essere considerati ai fini della determinazione dei seguenti istituti contrattuali: 14ma, lavoro straordinario e festività. Tale norma scadrà automaticamente a decorrere dall'1 gennaio 2013.

Le parti convengono altresì che, ai fini del prossimo rinnovo dei minimi contrattuali, la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a 1.671 euro mensili riferita al terzo livello Super.

Dichiarazione delle parti

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti si incontreranno per la definizione

e sottoscrizione della bilateralità e della sanità integrativa dell'artigianato

Dichiarazione a verbale Assologista - OO.SS.

In sede di stesura le parti provvederanno ad armonizzare gli istituti contrattuali sulla base delle intese che saranno raggiunte tra le parti negli incontri calendarizzati nei prossimi giorni.