
Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro



Trasporto e spedizione di merci (nell'artigianato)



Accordo Collettivo Nazionale di Lavoro del Trasporto e della spedizione di merci (nell'artigianato)

Inizio validità : 01/08/2025 - Scadenza economica: 30/06/2028 - Scadenza normativa:
30/06/2028

Costituzione delle parti

L'anno 2025, il giorno 01 del mese di Luglio in Roma, presso la sede Nazionale della Confael sita in Via Francesco Cangiullo, 24 – 00142 tra:

- CONFIMITALIA aderente a CIU, rappresentata dal Presidente Nazionale, dott.ssa Edlira Kraja coadiuvata dal Vice Presidente Nazionale, dott. Massimo Moncelli, dalla Tesoriera Nazionale, signora Ionela Narcisa Dita e dal Membro della Presidenza Nazionale, signora Valentina Giugliano;

- SNALP, aderente a CIU, rappresentata dal Vice Segretario Vicario Dott. Eugenio Danilo Fischetto coadiuvato dal Vice Segretario Nazionale Dott.Armando Marcianò, dal Segretario Nazionale Amministrativo Dott. Daniele Epifanio e dal Membro di Segreteria Nazionale Dott.ssa Francesca Gentilini;

- CONFAEL, rappresentata dal Segretario Generale Confederale Dott. Domenico Marrella coadiuvato dal Vice Segretario Generale Vicario Dott. Italo Santarelli, e dal Segretario Nazionale Organizzativo Dott. Francesco Greco;

- CONFEDI rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Francesco Spina Barretta e dal Presidente Nazionale della Federazione Artigianato dott. Antonio Pultrone,

si obbligano a sottoscrivere il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori operanti nei settori del trasporto e della spedizione di merci (nell'artigianato).

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti:

CONFIMITALIA:

SNALP:

CONFAEL

CONFEDI

Prima premessa

Le Parti, nel riconoscere la specificità dell'attività imprenditoriale e del sistema di 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.

Le Parti firmatarie confermano che gli istituti contrattuali in essere sono conformi alle normative vigenti.

Il presente Contratto scadrà il 31 dicembre 2025.

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, a seguito di numerosi incontri svoltisi in presenza e da remoto, sono giunte alla condivisione di un testo d'accordo per la stesura del Contratto Nazionale.

La scelta di addivenire alla definizione in maniera esaustiva della parte economica è dovuta alla particolare contingenza nella quale si realizza l'intesa; la pandemia che ha colpito l'intero pianeta ha determinato una emergenza sanitaria ed economica che ha condizionato le scelte di tutti i paesi coinvolti.

Tutto ciò premesso si definisce quanto segue:

Le Parti riconoscono il presente C.C.N.L. come unico strumento di regolamentazione del settore nel rispetto degli accordi interconfederali in materia sottoscritti fra le confederazioni delle Parti firmatarie.

Le Parti, confermando l'unicità contrattuale, convengono che il periodo di vigenza contrattuale sarà finalizzato ad affrontare le sfide legate all'innovazione tecnologica e digitale ed i cambiamenti strutturali che stanno avvenendo all'interno della filiera. L'obiettivo che si dovrà realizzare è quello di modernizzare e di dare una struttura al C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, contratto che sia elemento di riferimento per la definizione di tutti i trattamenti economici e normativi per tutti i lavoratori appartenenti alle imprese la cui attività, qualunque sia la modalità con la quale viene svolta, sia in territorio nazionale che all'estero, è riconducibile nell'ambito della filiera logistica, trasporto, spedizione, deposito, smistamento, raccolta, delivery, distribuzione e consegna di merci.

Avvisi comuni

Legalità

Le Parti chiedono l'immediata ricostituzione del Tavolo della Legalità presso il Mise, con la partecipazione dei Ministeri del Lavoro, dei Trasporti e dell'Interno, oltre che delle

scriventi Parti sociali, affinché vengano messi a punto provvedimenti condivisi finalizzati a garantire lo sviluppo della legalità e della trasparenza nel mondo della Logistica, dei Trasporti e delle Spedizioni anche attraverso azioni e interventi volti a prevenire e a sanzionare forme di irregolarità, nonché a individuare i soggetti destinatari di misure premiali volte a incentivare lo sviluppo della legalità.

Infrastrutture e ambiente

Le risorse rivenienti dal *Next Generation U.E.* rappresentano un'opportunità irrinunciabile per questo Paese. In considerazione di quanto sopra le Parti firmatarie del presente Avviso Comune individuano nelle infrastrutture materiali con impatto positivo dal punto di vista ambientale, uno dei campi di investimenti che dovranno essere sostenuti dalle risorse provenienti dai fondi europei.

In particolare le Parti considerano prioritario intervenire sul completamento dei corridoi europei TEN che interessano il paese e garantire la libera circolazione sull'arco alpino senza ostacoli e limitazioni. Un sistema di infrastrutture efficiente ed adeguato alla mobilità di merci e persone costituisce fattore di sviluppo della realtà economiche esistenti ma anche un formidabile attrattore di investimenti pubblici e privati.

È necessario valorizzare il sistema di integrazione fra i grandi corridoi europei e le reti nazionali (stradali, portuali e retro portuali, interporti, aeroporti, rete ferroviaria e aree urbane) e migliorare ed efficientare la sostenibilità ambientale del paese. A tal proposito è indispensabile potenziare i collegamenti ferroviari e i terminal ferroviari per il trasporto combinato ferro/strada a partire dall'*upgrading* infrastrutturale e tecnologico della rete – inteso come il complesso degli interventi volti a migliorare e/o a mantenere nel tempo l'adeguatezza operativa di un sistema, nel caso che occupa con riferimento alle strutture produttive - e sostenere i programmi di investimento e manutenzione delle reti autostradali e stradali. In questo contesto dovrà trovare risposta il potenziamento delle aree di sosta dedicate ai lavoratori dell'autotrasporto, individuando un fondo pluriennale a valere sul *Next Generation UE*.

È necessario inoltre ottimizzare gli strumenti 'Marebonus' e 'Ferrobonus'.

Viene ricordato che con la Legge di Stabilità 2016, per dare concreta attuazione alla visione strategica sopra esposta, sono state stanziare risorse finanziarie per il 'Marebonus' e il 'Ferrobonus', ossia incentivi destinati al potenziamento della catena logistica collegata, rispettivamente, all'utilizzo delle Autostrade del Mare e della ferrovia per trasportare le merci; entrambi questi incentivi si pongono come meccanismi per lo sviluppo ed il rafforzamento dell'intermodalità intesa come volano per il sistema logistico ed operano sinergicamente incentivando l'uso di modi di trasporto delle merci più efficienti ed economicamente più sostenibili, potenziando la catena logistica, garantendo maggiore accesso ai servizi intermodali ed una riduzione dei costi di esercizio

per operatori ed utenti finali, andando così a ridurre sensibilmente i costi sociali e le esternalità connesse con l'utilizzo del trasporto stradale.

Dal punto di vista operativo, il 'Marebonus' è finalizzato a favorire l'istituzione di nuovi servizi di trasporto marittimo per le Autostrade del Mare o il miglioramento di quelli esistenti su rotte in arrivo e in partenza da porti situati in Italia, che collegano porti situati in Italia o negli Stati membri dell'Unione Europea o dello Spazio economico europeo, attraverso un incentivo rivolto alle imprese armatrici che poi dovranno ribaltare una ampia parte di tale incentivo agli autotrasportatori e, in generale, agli utilizzatori finali delle navi.

Il 'Ferrobonus' è invece finalizzato allo spostamento del traffico delle merci dalla rete stradale a quella ferroviaria, stimolando l'uso del trasporto intermodale e del trasporto trsbordato da e verso nodi logistici ed interporti italiani, attraverso un incentivo rivolto alle imprese committenti di servizi ferroviari ed agli operatori multimodali ferroviari. Per quanto riguarda i risultati attesi con i

Vanno ulteriormente incentivati i piani logistici delle città per garantire la mobilità delle merci al pari di quella delle persone, attraverso un diverso modo di distribuire le merci nelle aree urbane, utilizzando prevalentemente veicoli di ultima generazione a minore impatto ambientale ai quali garantire facilitazioni di accesso e prevedendo un quadro regolatorio uniforme. Infine una particolare attenzione dovrà essere dedicata ai temi legati ai collegamenti ferroviari/stradali fra interporti, aree retro portuali e porti che dovranno avere priorità di intervento.

Ruolo del C.C.N.L.

Le parti richiamano il ruolo centrale del C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione quale elemento di riferimento per la definizione di trattamenti economici e normativi omogenei per tutti i lavoratori appartenenti ad imprese la cui attività, qualunque sia la modalità attraverso cui viene svolta sia in territorio nazionale che all'estero, è riconducibile nell'ambito della filiera logistica, trasporto, spedizione, deposito, smistamento, raccolta, delivery, distribuzione e consegna di merci.

L'applicazione del citato C.C.N.L., per tutte le attività e le modalità che compongono il settore, in quanto sottoscritto da organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente molto rappresentative, dovrà essere sostenuta da un intervento normativo condiviso con le Parti stipulanti il presente Avviso Comune volto anche ad arginare forme di dumping contrattuale.

Costo del lavoro

Il settore del Trasporto, della Logistica e della Spedizione, settore trainante per l'economia e indispensabile per i cittadini, deve essere confermato come strategico e

pertanto da sostenere per far fronte agli effetti economici e organizzativi dovuti dall'emergenza Covid-19.

A tal fine le Parti, ferma restando la copertura dei contributi previdenziali del lavoratore a carico della fiscalità generale, chiedono un deciso intervento mirato alla riduzione del costo del lavoro sia lato aziende che lavoratori introducendo, in particolare:

- l'estensione su tutto il territorio nazionale a favore delle imprese cui si applica il C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, dell'accesso allo sgravio previsto dall'articolo 27, comma 1, del Decreto 'Agosto' (D.L. 14 agosto 2020, n 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, '*Misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia*'). Viene ricordato che detto articolo ha introdotto un'agevolazione contributiva per l'occupazione in aree svantaggiate (c.d. Decontribuzione Sud), consistente in un esonero dal versamento dei contributi pari al 30% della contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dai datori di lavoro privati. Tale agevolazione spettava, dal 1° ottobre 2020 al 31 dicembre 2020, in riferimento ai rapporti di lavoro dipendente, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico, previa autorizzazione della Commissione europea.

- la totale defiscalizzazione degli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale; la semplificazione della disciplina amministrativa sull'erogazione dei premi di risultato contrattati, l'aumento del tetto di detassazione a favore dei lavoratori, la totale decontribuzione per l'azienda per i premi di risultato;

- la proroga sulla disciplina del *welfare* aziendale;

- l'elevazione dei limiti di esenzione contributiva e fiscale dell'indennità di trasferta;

- il ristoro alle imprese per le spese sostenute per la sanificazione degli ambienti, l'acquisto dei DPI emergenza Covid-19, nonché per lo svolgimento di tamponi e screening sierologici.

Formazione

Le Parti firmatarie il presente Avviso comune ritengono fondamentale riaffermare il ruolo strategico della formazione che, in un settore in continuo cambiamento come quello del Trasporto merci, della Logistica e della Spedizione, necessita di diventare elemento strutturale delle imprese e nel contempo un diritto inalienabile delle lavoratrici e dei lavoratori.

La quarta rivoluzione industriale, le trasformazioni dei modelli produttivi, la pandemia sanitaria in corso che ha sconvolto il pianeta ed ha provocato una formidabile accelerazione nell'uso delle tecnologie digitali, impongono un ripensamento complessivo della formazione continua per adeguare le competenze, ma anche della formazione orientata alle nuove figure professionali di cui la logistica ha un necessario bisogno.

Obiettivo condiviso è quello di implementare, in termini qualitativi e quantitativi, la formazione continua per adeguare non solo le conoscenze ai cambiamenti tecnologici, ma accrescere in modo significativo le competenze di lavoratrici e lavoratori e far sì che possano gestire la transizione in atto ed evitare che gli stessi rimangano travolti.

Nell'ambito del presente C.C.N.L. le parti affronteranno il tema della certificazione della formazione conseguita dal lavoratore in azienda non solo quella obbligatoria per legge ma anche la formazione per il conseguimento trasversale delle competenze.

Occorre rendere efficace la programmazione ed i contenuti condivisi della formazione che dovrà svilupparsi in parallelo e, per certi versi, in anticipo, rispetto all'introduzione delle nuove tecnologie, alle abilità linguistiche ed al conseguimento di nuove competenze, all'aggiornamento dei contenuti e dell'alfabetizzazione digitale.

È del tutto evidente che la sfida si vince se il Governo del Paese assume la programmazione delle risorse nella giusta direzione ed affronta i bisogni che le Parti sociali congiuntamente ritengono prioritarie nell'interesse generale, al fine di migliorare la qualità dei sistemi produttivi, la sostenibilità ambientale e sociale anche attraverso una forte connessione con il sistema della formazione specializzata, ovvero le Università e gli Istituti Tecnici superiori.

A sostegno di quanto affermato le Parti chiedono il finanziamento puntuale dei fabbisogni formativi relativi al settore.

Seconda 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, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del C.C.N.L. 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 le procedure di cui in premessa, in caso di ritardato rinnovo del C.C.N.L., 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 indicata in calce alla tabella dei minimi tabellari; 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, a titolo esemplificativo ma non limitativo, resi e riparazioni.

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 (indicato con l'acronimo B2B, una locuzione utilizzata per descrivere le transazioni commerciali elettroniche tra imprese) e ancor più al Business to Consumer (B2C, in italiano '*vendita al dettaglio*') 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 C.C.N.L. 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 che sarà composta da 9 componenti di parte datoriale e 9 di parte sindacale.

Terza premessa – Applicabilità al campo della distribuzione urbana delle merci effettuata con mezzi di trasporto diversi da quelli che per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore

Le Parti stipulanti il presente C.C.N.L. ritengono di dover cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dalla forte implementazione della distribuzione urbana delle merci effettuata con mezzi di trasporto che non richiedono, necessariamente, per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore.

A tale attività lavorativa si applicheranno tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione comprese l'Assistenza Sanitaria Integrativa e la bilateralità contrattuale.

Al fine di disciplinare i rapporti di lavoro finalizzati allo svolgimento di tali attività le Parti stipulanti convengono, per la distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli (anche a tre ruote) che avvengono in ambito urbano, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (a titolo esemplificativo, piattaforme e palmari), le seguenti norme che fanno parte integrante del C.C.N.L.

Quarta premessa – Cooperative

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, e successive modifiche e integrazioni (*Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore*), la quale ha previsto che i soci lavoratori di cooperativa: a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa; b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda ;c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai

risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione; d) 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 C.C.N.L. e con le modalità le specificità definite nella Sezione Cooperative contenuta nel presente C.C.N.L., 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 C.C.N.L., le Associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie il presente C.C.N.L. individuano il Fondo Pensione Cooperlavoro. Infine per quanto attiene la formazione continua si fa riferimento al Fondo Interprofessionale Cooperativo "Fondcoop".

Capitolo I - Relazioni Industriali

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità 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 terziarizzazioni, 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 C.C.N.L.

Capitolo II - Disposizioni generali

articolo 1

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto decorre dall'1 agosto 2025 e scadrà il 30 giugno 2028.

articolo 2

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

1. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.
2. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

articolo 3

Sostituzione degli usi

1. Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini anche se più favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Capitolo II - Disposizioni generali

articolo 4

Assunzione

1. L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:
 - 1.1) la data di assunzione;
 - 1.2) il livello retributivo a cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro;
 - 1.3) il trattamento economico iniziale;
 - 1.4) la durata dell'eventuale periodo di prova.
 - 1.5) il numero di matricola.
2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - 2.1) la carta d'identità o documento equivalente;
 - 2.2) il libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino se in possesso del lavoratore;
 - 2.3) il tesserino di codice fiscale;
 - 2.4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.
3. Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, per iscritto il suo domicilio e la sua residenza, nonché le eventuali successive variazioni.
4. Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica nel rispetto della normativa sulla privacy.

5. È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

articolo 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 inquadrati nel 3° livello Super, nel 3° livello Super Junior e nel 3° livello;
- 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super, 3° livello, 4° livello e 4° livello Junior;
- 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'articolo 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 inquadrati nel 3° livello Super, nel 3° livello Super Junior e nel 3° livello, 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.Lgs. 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.

articolo 6

Classificazione del personale

Quadri - parametro 169

Disposizioni generali

1. Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n. 190/85 sui quadri intermedi.

2. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 2049 c.c. e dell'articolo 5 della legge n. 190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

3. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

4. Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 51,65 euro mensili lorde.

Declaratoria

1. 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.

2. 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.

3. 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

- 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;
- responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (*air couriers*);
- i gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

1° Livello - parametro 159

Declaratoria

1. 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

- 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;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno Terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;

- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

2° Livello - parametro 146

Declaratoria

1. 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

- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
 - 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;
 - spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
 - segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
 - cassieri con responsabilità e oneri per errore;
 - impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
 - lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
 - magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
 - impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
 - addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
 - magazziniere - capo piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
 - 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;
- 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;
 - pianificatore carico nave;
 - capo officina manutenzione;

- supervisori operativi o servizio clienti (*air couriers*);
- altri addetti al contenzioso (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);
- 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;
- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore CED in unità articolate;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- capi fatturisti;

3° Livello Super - parametro 132

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle 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 esemplificativi

Operai

- 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;
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- 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;

- 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;
- operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- motoristi e/o collaudatori;
- capi operai.

Impiegati

- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (C.C.N.L. trasporto merci);
- addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service);
- telesales senior dopo 24 mesi;
- city couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers);
- operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- addetti al controllo imballaggi con certificazione;
- pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
- addetti alla gestione di:
 - contabilità generale; (C.C.N.L. trasporto merci);
 - contabilità industriale; (C.C.N.L. trasporto merci);
 - controllo gestione commesse; (C.C.N.L. trasporto merci);
 - stipendi e paghe; (C.C.N.L. trasporto merci);
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- dichiaranti doganali in sottordine;
- vice magazzinieri.

3° Livello Super Junior - parametro 129

Declaratoria

1. Appartiene a questo livello il personale viaggiante delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina di cui all'articolo 11 quater del presente contratto; la permanenza massima in tale livello è di 30 mesi, al termine dei quali avverrà il passaggio automatico al 3° livello Super.

3° Livello - parametro 128

Declaratoria

1. 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 della riparazione 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 variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Profili esemplificativi

Operai

- Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 q.li
- conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi (C.C.N.L. trasporto merci);
- capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali (C.C.N.L. trasporto merci);
- 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;
- 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;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- operai specializzati d'officina;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- 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;

- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- 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;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;
- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.

Impiegati

- Impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- archivisti; (C.C.N.L. trasporto merci);
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- 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;

- city couriers junior (air couriers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- *telesales junior*;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- 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;
- contabili d'ordine;
- addetto alla segreteria di funzione.

4° Livello - parametro 122

Declaratoria

1. 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 tecnico-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

- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggiatura;
- 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;

- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li (C.C.N.L. trasporto merci);
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi;
- carrellisti;
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altri capisquadra.

Impiegati

- Aiuto contabile d'ordine;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazione automatiche (*office automation*) e reception aziendale;
- contabili d'ordine; (compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura)

4° Livello Junior - parametro 119

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 - parametro 116

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

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

- manovratori di paranco a bandiera.

Impiegati

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

6° Livello - parametro 109

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

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

6° Livello Junior - parametro 100

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 dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 30 mesi.

articolo 7

Mutamento di mansioni

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

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

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

articolo 8

Cumulo di mansioni

1. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.

2. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.

3. Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

articolo 9

Orario di lavoro per il personale non viaggiante

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

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

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

3. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al D.Lgs. 22 luglio 1999, n. 261, e successive modifiche e integrazioni (*Attuazione della direttiva 97/67/CE concernente*

regole comuni per lo sviluppo del mercato interno dei servizi postali comunitari e per il miglioramento della qualità del servizio'), in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

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

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.

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

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

5.3. 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. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni (*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*).

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.

12.1 Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'articolo 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, e successive modifiche e integrazioni, 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.

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

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

15.1 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 articolo 14, 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.

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

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.

17.1. 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 multiperiodale, formalmente determinato, solo allorquando l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'articolo 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, e successive modifiche e intergrazioni, 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 dell'articolo 12; restano ferme le maggiorazioni di cui all'articolo 13 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.

21. 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.

22. Deroghe

22.1) 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.

22.2.) 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.

22.3) 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.

22.4) Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordati, terminali containers, 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.

23) 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'articolo 1 del Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n. 692, e successive modifiche e integrazioni, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive. A tale effetto, e ai sensi

dell'articolo 3, n. 2, del Regio Decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del Regio Decreto Legge sopra citato) 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.

24) 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 previste da accordi territoriali.

articolo 10

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale cadrà di domenica salvo le eccezioni di legge.
2. Per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i giorni festivi come previsto dalla vigente legislazione, rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento C.E. n. 661/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'articolo 8 del predetto Regolamento.
3. L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, farà fruire i riposi settimanali di cui sopra, al di fuori della sede di lavoro o del domicilio/residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva. Nella fruizione dei riposi vanno garantite le condizioni di permanenza con requisiti igienico sanitari adeguati.
4. In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 40%.

articolo 11

Orario di lavoro per il personale viaggiante

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'articolo 7 del Regolamento CE 15 marzo 2006, n. 561 (*'Tempi di guida'*) i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni (*'Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti'*), i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore. 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'articolo 3, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni.

I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfettizzazione di cui al successivo comma 8.

4. Le norme previste dal Regolamento CE 15 marzo 2006, n. 561 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 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 Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni e dalle registrazioni del tachigrafo; 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 forfettaria, 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'articolo 3, comma 1, lettera a), del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni, 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 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 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 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'articolo 3 del d.l. 14 giugno 1996, n. 318, coordinato con la legge di conversione 29 luglio 1996, n. 402, e successive modifiche e integrazioni (*Disposizioni urgenti in materia previdenziale e di sostegno al reddito*), 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 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'articolo 14 del presente C.C.N.L., al personale viaggiante sono riconosciute 3 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.).

Tale importo sarà erogato in via anticipata nel mese di febbraio di ciascun anno di vigenza contrattuale, salvo eventuali conguagli.

La disposizione in esame ha validità fino alla scadenza del presente contratto. Entro e non oltre il 31 ottobre 2025 le parti si incontreranno per verificare le condizioni di prosieguo del presente provvedimento.

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 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 Super, 3° livello Super Junior (rif. articolo 11 quater) e 3° livello) 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.

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

articolo 11 bis

Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 11 comma 1, per il personale viaggiante 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'articolo 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione del regolamenti CEE 561/06, 3821/85 e 165/2014, 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, del R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del D. Lgs. 19 novembre

2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni, 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. stipulanti il presente C.C.N.L. 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 e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto. Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. e loro R.S.A., le R.S.U. ove esistenti, 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 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'articolo 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'articolo 11 comma 8, punto b), ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificata la coerenza dell'applicazione della classificazione del personale viaggiante ed i corrispondenti parametri.

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'articolo 3, comma 1, lett. A), del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni.

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.

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

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

articolo 11 ter

1. Le parti stipulanti, in applicazione del D.Lgs. 31 marzo 1998, n. 80, e del D.Lgs. 29 ottobre 1998, n. 387, e successive modifiche e integrazioni, istituiscono gli uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

2. Qualora il tentativo di conciliazione produca esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini di dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitrato. Se tale richiesta è accolta dall'altra parte la controversia sarà devoluta al collegio arbitrale.

3. L'ufficio sindacale di conciliazione di cui al comma 1 e il collegio arbitrale di cui al comma 2 sono costituiti e disciplinati ai sensi del regolamento funzionale riportato nell'allegato 2 del presente C.C.N.L. di cui fa parte integrante.

4. In ogni caso le parti hanno il diritto di ripensamento entro 10 giorni a partire dalla data di ricevimento della comunicazione che la segreteria del collegio invierà alle parti avviando formalmente la procedura con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente.

5. Il ricorso alla via giudiziaria è ammesso solo dopo aver esperito il tentativo di conciliazione.

6. Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11 *bis* del presente contratto, il collegio decide

esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano e non sussistano le condizioni oggettive della continuità o della discontinuità.

7. Il tentativo obbligatorio di conciliazione non deve essere esperito nei casi in cui non è previsto dalla legge, fatta eccezione per il caso previsto dall'articolo 11 *bis*.

articolo 11 quater

Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto - Premialità

1. Il presente articolo contrattuale, trattandosi 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 autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto ai sensi degli artt.11 e 11 *bis* del presente C.C.N.L. 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 requisito 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 OO.SS. Nazionali la seguente documentazione probante:

a. Documento unico di regolarità contributiva;

b. Attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'articolo 4 del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni, così come disciplinati dall'articolo 11 *bis* del presente C.C.N.L., 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'articolo 11 del presente C.C.N.L. 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'articolo 58 commi 5, 5 *bis* e 6 del C.C.N.L.

d. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al DM 31 marzo 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

4. Successivamente alla prima presentazione, per poter mantenere il regime premiale di cui al presente articolo, con le stesse modalità di cui al punto precedente le imprese dovranno:

- aggiornare ed inviare il Documento unico di regolarità contributiva con cadenza almeno semestrale;

- 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 provveda alle comunicazioni 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'articolo 11 bis del presente C.C.N.L.; tale nuovo livello si applicherà per:

- le nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante;

- il passaggio a tale livello dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo dai livelli 3° e 4°;

- 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 successivo;

- 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, etc.);

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 forfettizzazioni 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 C.C.N.L.:

1) orario di lavoro;

2) compenso per prestazioni straordinarie;

3) indennità di trasferta;

4) orario multiperiodale 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 un periodo di massimo 6 mesi. Nell'ambito degli stessi accordi sarà prevista una specifica indennità 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 nazionale, gli accordi saranno stipulati a livello nazionale.

Per la sottoscrizione degli accordi si applicheranno le stesse procedure previste dall'articolo 11 *bis*.

Le OO.SS. comunicheranno all'Ente Bilaterale 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 settimanale e di distribuzione dell'orario di lavoro.

articolo 11 quinquies

Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello

1. 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 maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametro retributivo G. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente C.C.N.L.

1 bis. Nell'ambito dei contratti di trasporto stipulati tra primo e secondo vettore saranno previste condizioni che favoriscano, ove possibile, l'assunzione dei lavoratori dipendenti precedentemente impiegati nelle attività oggetto del contratto stesso.

2. Per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametro retributivo G, in deroga a quanto previsto dall'articolo 11 comma 1, primo alinea, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. sottoscrittrici il presente C.C.N.L., potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:

a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero;

b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del del R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692, del R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, del R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. Per tali lavoratori, 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 e 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 44 ore settimanali.

3. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., ove esistenti e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. e le loro R.S.A.. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

4. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni.

5. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'articolo 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 2.

6. 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'articolo 3, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, e successive modifiche e integrazioni.

7. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11, nonché, per il personale inquadrato alla qualifica 1, parametro retributivo G, prima alinea, che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'articolo 51, comma 5, del T.U.I.R. il cui valore non potrà essere inferiore a 10 euro.

Nell'ambito di tali accordi, per tale personale che esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità di cui al precedente alinea sarà prevista l'erogazione di un buono pasto del valore minimo di 5,29 euro.

Nota a verbale - L'accordo di cui al presente articolato, per le imprese artigiane fino a 8 dipendenti è sottoscritto a livello territoriale.

Nota a verbale OO.SS. - Le OO.SS. dichiarano che sottoscriveranno gli accordi di cui al presente articolo esclusivamente in presenza di rapporti di lavoro subordinato.

articolo 11 sexies

Misure per contrastare l'assenteismo del personale viaggiante

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 OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L., 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 forfettizzazione.

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

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 redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'articolo 38 del C.C.N.L.

articolo 11 septies

Satellitari

1. 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.

2. A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della legge 300/1970 (*Statuto dei Lavoratori*) e della disciplina dettata dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675, e successive modifiche e integrazioni (*Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali*), 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 C.C.N.L.

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

articolo 12

Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo - Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno, lavoro domenicale con riposo compensativo e lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali.

2. È considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00. Per i magazzini generali situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20,00 alle 24,00 e dalle ore 1,00 alle 5,00 mattino (ex articolo 3 Parte Speciale Sezione 2°).

3. È considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternativi.

4. È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata, fatta eccezione da quanto previsto dall'articolo 10 comma 4 per il personale viaggiante.

5. Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente C.C.N.L.:

- lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)

a) compiuto dal guardiano' maggiorazione 20%

b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%

c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

- lavoro domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante)

a) diurno: maggiorazione 20%

b) notturno maggiorazione 50%

- lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)

a) maggiorazione 50%.

- per il personale viaggiante il lavoro prestato di domenica e/o festivi è maggiorato del 50%;

Le parti convengono che una diversa organizzazione del lavoro può essere definita dalla Contrattazione Collettiva di il Livello per affrontare esigenze quali partenze anticipate o altre necessità comunque riconducibile al sistema logistico territoriale.

articolo 13

Lavoro straordinario e banca ore

Lavoro Straordinario

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 prestato oltre i limiti previsti dagli artt.9, 11, 11 *bis* e 11 *quinquies*.

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 agli artt. 60 e 71 del presente C.C.N.L.

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 dagli artt. 61 e 73 del presente C.C.N.L.:

- 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 50%;

con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione

- 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 articolo 12, 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 articolo 12 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 presente C.C.N.L.

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 dal 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 dell'orario di lavoro di cui al Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n. 692.

Banca ore

1. Le parti convengono di istituire, dal 1° gennaio 2006, una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono:

1.a. le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite di cui al comma 1 del presente articolo qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto 3;

b. tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali.

2. Le prestazioni di straordinario superiori a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo sono ammesse solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

3. Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 165 ore e sino al limite di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo.

4. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.

5. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo a livello aziendale sulla collocazione dei due mesi.

6. Le richieste avanzate ai sensi del precedente punto 5 verranno accolte entro il limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di una unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.

Per il personale viaggiante la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30%.

Nell'ambito degli accordi di forfettizzazione, di cui all'articolo 11 comma 8, potranno essere definiti i criteri di erogazione delle competenze riferite alle attività eccedenti il lavoro ordinario, ivi compresa l'armonizzazione dei trattamenti, previsti dagli accordi in essere, quali a titolo esemplificativo: il lavoro prestato il sabato oltre le ore 13:00 o la sesta giornata lavorata

7. Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a quanto previsto dal punto 5 oppure sia superata la percentuale di cui al punto 6, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

8. Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.

9. Le ore di cui alla lettera a) punto 1 del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, restano a

disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Assenteismo del personale - Misure per contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto

1. Le parti stipulanti il presente C.C.N.L. riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze dei conducenti e/o del personale operativo collegato alla movimentazione delle merci e dei mezzi di trasporto, tali da incidere negativamente sulla pianificazione dei servizi e la gestione degli autisti, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

2. 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.

3. La verifica del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale con le OO.SS. territoriali stipulanti il C.C.N.L., secondo le differenti procedure e nelle sedi contrattualmente previste. Per le imprese a cui si applica la Sezione artigiana, la verifica si realizza nelle sedi della bilateralità ivi prevista.

4. A seguito della verifica si adotteranno le misure di seguito specificate:

a) Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito degli accordi di forfettizzazione. A puro titolo esemplificativo le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfettizzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. 11 ed 11 bis.

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 redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'articolo 38 del C.C.N.L.

b) Al fine di disincentivare fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico complessivo della malattia di cui agli artt. 63, comma 12, e 77, comma 8, riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito:

- Per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;

- Per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;
- Per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;
- Dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.

Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a:

- Ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare Inps nr.95/2016;
- Eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera b) il numero degli eventi sarà computato considerando i 12 mesi precedenti e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dall'1.1.2018.

Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'articolo 38 del C.C.N.L.

Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti a livello territoriale e/o aziendale fra le parti stipulanti il C.C.N.L.

articolo 14

Festività abolite

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

articolo 15

Indennità di cassa e maneggio denaro

1. All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.
2. Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione mensile di cui al precedente comma.
3. Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti.

Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio del lavoratore.

4. Le somme anticipate dalle aziende ai lavoratori in trasferta a titolo di fondo spese non sono da considerarsi ai fini della corresponsione dell'indennità di cassa per maneggio denaro.

Dichiarazione a verbale

Agli impiegati non qualificati cassieri, cui per le loro mansioni sia o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, tale indennizzo verrà mantenuto e corrisposto fintantoché gli stessi esplichino le mansioni suddette.

articolo 16

Indennità di lavoro notturno

1. Il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto ad una indennità di euro 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del T.F.R.

articolo 17

Aumenti periodici di anzianità

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

2. L'importo degli aumenti è il seguente:

Livello	Euro
Quadri	31,67
1°	30,15
2°	31,61
3° Super	30,03
3° Super J (rif.articolo 11 quater)	27,40
3°	24,70
4°	23,70
4°J	22,79
5°	22,65

6°	21,07
6°J	19,18

3. Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

4. Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

5. In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

6. Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo.

7. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

Norme transitorie

C.C.N.L. trasporto merci

Per i lavoratori assunti prima dell'1 giugno 2000 il numero di scatti è pari a 8.

articolo 18

Tredicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dagli articoli 61 e 73 del presente C.C.N.L., la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

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

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

articolo 19

Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dagli articoli 61 e 73 del presente C.C.N.L.

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

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

articolo 20

Assenze, permessi e congedo matrimoniale

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

2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie.

Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.

Le ore non retribuite potranno essere usfruite previo esaurimento ROL ed ex festività.

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 dall'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 dell'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 dell'attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma 5. 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.

articolo 21

Permessi per gravi e documentati motivi familiari

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

2. Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'articolo 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta del congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'articolo 2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n. 278.

3. Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo si computano anche le frazioni di mese.

4. Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto; non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

5. Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

6. Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno

giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione 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. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

7. Entro quindici giorni di calendario dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa; l'eventuale diniego, la concessione solo parziale, la proposta di rinvio devono essere motivati:

- dal mancato rispetto delle condizioni previste dalla legge o dal regolamento di attuazione;
- da ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del lavoratore.

8. È data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

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

10. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo perché la durata richiesta è incompatibile con quella del rapporto di lavoro stesso, per avere già concesso congedi per durata superiore a 3 giorni, per essere stato il dipendente assunto in sostituzione di lavoratore assente per motivi di congedo di cui al presente articolo.

11. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

articolo 22

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'articolo 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'articolo 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 tachigrafo.

articolo 23

Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

1.1. 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;

1.2. per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti 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;

1.3. 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.

articolo 24

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'articolo 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 o 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 scritta del lavoratore che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

9. In caso di richiamo in servizio nel corso del godimento del periodo feriale o di spostamento del periodo precedentemente fissato, il lavoratore avrà diritto al rimborso spese (comprovate documentariamente) derivatigli dall'interruzione o dallo spostamento.

10. Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata o riconosciuta.

L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

11. Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

Norma transitoria per i magazzini generali

Per gli impiegati in servizio alla data del 1° aprile 1975, viene mantenuto "ad personam" lo scaglione di 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 12 anni.

articolo 25

Tutela dei disabili

1. La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n.104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 e successive modifiche, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9.12.1977 n. 903.

5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

articolo 26

Tutela etilisti

1. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

4. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

articolo 27

Servizio militare

1. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme di legge al momento in vigore ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

2. Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

articolo 28

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 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.

articolo 29

Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile

1. I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione del datore di lavoro, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'articolo 6 e 17 della legge 11.8.1991, n. 266.

2. L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario, pena l'esclusione del lavoratore dal diritto stabilito dal presente articolo.

3. Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'articolo 1 della richiamata ordinanza.

4. Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti

devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza.

5. Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. 613/94, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

articolo 30

Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

1. Nell'ambito del proprio orario di lavoro così come definito dal presente C.C.N.L., il conducente, ad esclusione del riempimento e dello svuotamento del container, è tenuto all'effettuazione e/o alla collaborazione alle operazioni di carico e scarico della merce e delle unità di carico vuote, trasportate o da trasportare, con il veicolo da lui condotto.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'adeguata formazione e l'osservanza delle norme di sicurezza previste dal D.Lgs. 81/03, nonché la fornitura di idoneo vestiario, oltre la normale dotazione dei Dpi e delle adeguate attrezzature necessarie.

Le modalità di esecuzione delle attività di cui sopra devono formare oggetto di verifica e confronto a livello aziendale con le R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. Fermo restando che i soggetti sindacali titolari alla verifica e al confronto sono le OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., per le imprese aderenti alle associazioni datoriali dell'artigianato tali verifiche e confronti dovranno essere effettuati in sede aziendale oppure, in alternativa, presso gli enti bilaterali territoriali, con le modalità previste nella sezione artigiana del presente C.C.N.L.

L'autista non deve essere comandato a svolgere attività di facchinaggio, intese quali diverse movimentazioni della merce rispetto a quelle di cui al primo capoverso.

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 tachigrafo 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.

articolo 31

Ritiro patente/carta conducente

1. L'autista al quale dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia 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 poter 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'articolo 37, 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 commi 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. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro potrà provvedere ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi. Ai sensi delle disposizioni di legge del 24 dicembre 1969, n. 990, e successive modifiche e integrazioni, in materia assicurativa anche i cicli o veicoli non a motore dovranno essere obbligatoriamente provvisti di copertura assicurativa contro terzi a carico dell'azienda.

articolo 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.

Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 3.500 euro.

Laddove il danno superi l'importo di 3.500 euro la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 20.000 euro.

Qualora l'azienda abbia stipulato una copertura assicurativa con franchigia, al dipendente sarà addebitato il solo valore della franchigia stessa.

Gli importi così addebitati al dipendente saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

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;

- dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;

- del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente C.C.N.L.;

- 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 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 tachigrafo 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 infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente C.C.N.L.;
- del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

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 entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine perentorio 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 1000 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 tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere

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 C.C.N.L. 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 l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente C.C.N.L.;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti 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 dei materiali dell'azienda;
- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;

- in caso di furto.

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

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

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

articolo 33

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'articolo 7 per il mutamento di mansioni.

8 Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

9. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

10. Le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo si applicano nel caso in cui, a seguito del trasferimento, il lavoratore trasferisca la propria residenza e, in ogni caso, qualora la distanza tra l'unità produttiva precedente la nuova risulti uguale o superiore a 20 Km.

articolo 34

Piccola manutenzione e pulizia macchine

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

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

articolo 35

Indumenti di lavoro

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

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

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

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

articolo 36

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

- mesi due e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

b) Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:

- mesi tre e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

c) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.

d) Per gli operai non in prova, sei giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

e) Per il personale viaggiante dei livelli 3° Super, 3° Super Junior (rif. articolo 11 quater) e 3° non in prova, quindici giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

2. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

3. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

4. Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

5. È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

6. Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

7. L'orario di tali assenze sarà concordato col datore di lavoro che dovrà tenere conto delle esigenze del lavoratore.

8. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore. Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

articolo 37

Trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

2. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- premi di operosità previsti dagli accordi integrativi locali di cui all'articolo 45 del C.C.N.L. 1 marzo 1991 (C.C.N.L. trasporto merci);
- erogazioni di cui all'articolo 38, salvo che l'esclusione dal T.F.R. sia prevista dagli accordi di secondo livello;
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;
- 13^a e 14^a mensilità;
- parte retributiva della trasferta a norma dell'articolo 62 della sezione prima della Parte speciale (C.C.N.L. trasporto merci);
- indennità di lavoro notturno a norma del precedente articolo 16;
- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'articolo 61 della sezione prima della Parte speciale (C.C.N.L. trasporto merci);
- indennità di funzione per i quadri;
- elemento della retribuzione di cui agli artt. 60 e 71 del presente contratto per i lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011.

3. In caso di morte del lavoratore verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13^a mensilità o le frazioni di essa, la 14^a mensilità o la frazione di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte del dipendente, il datore di lavoro valuterà l'opportunità di integrare, in caso di particolari situazioni di disagio, il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di

contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

Norme transitorie

C.C.N.L. trasporto merci

1) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 si richiamano le norme relative all'indennità di anzianità previste dall'articolo 35 del C.C.N.L. 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti all'articolo 37 e 24 contenuti nell'ultimo comma s'intendono adeguati agli attuali artt. 63 e 67 della Parte speciale - sezione prima. Lo stesso dicasi per il riferimento alla Legge 26 agosto 1950, n. 860 che è stata sostituita dalla Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 a sua volta sostituita dal D.Lgs. n. 151/2001.

articolo 37 bis

Indennità di anzianità

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a qualunque causa dovuta (licenziamento da parte dell'azienda, dimissioni da parte del lavoratore, ecc.) spetta al lavoratore una indennità di anzianità per un importo pari a tante mensilità di retribuzione per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno (compreso il primo anno) si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si computano come mese intero, mentre si trascurano le frazioni fino a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto, maggiorata dei ratei di 13^a e 14^a mensilità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelle degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto e salvo i casi di contraria pattuizione per l'aspettativa eventualmente richiesta dal lavoratore le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

È facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 37 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonché il trattamento assicurativo di cui all'articolo 24.

articolo 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 C.C.N.L. e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del C.C.N.L. in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

Le Parti stipulanti concordano che al secondo livello di contrattazione si possano sottoscrivere accordi che consentano di favorire la crescita e la competitività delle imprese.

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 C.C.N.L. e delle relative erogazioni 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 C.C.N.L. 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 eventuali 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 C.C.N.L., 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 concordati 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'articolo 40 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L.

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 C.C.N.L., nei limiti conferiti dai rispettivi statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1.

Accordo programmatico

Vista la peculiarità delle figure in oggetto, le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali le parti stipulanti e competenti territorialmente, su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire accordi, in sede aziendale o territoriale. In tali accordi potranno trovare definizione, tra l'altro: la predisposizione di percorsi di formazione che le parti ritenessero utili e necessari anche in relazione all'utilizzo di sistemi digitali, il riconoscimento del buono pasto giornaliero, la definizione di un Premio di Risultato, gli aspetti relativi alla privacy in relazione all'utilizzo di strumenti telematici che rilevano la posizione del lavoratore e che non possono in alcun modo essere utilizzati ai fini disciplinari, la definizione di tutti gli aspetti relativi all'utilizzo dei mezzi per non creare oneri diretti al lavoratore. Tali elementi sono indicate a titolo esemplificativo ma non esaustivo.

articolo 39

Controversie

1. Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, tramite le rappresentanze aziendali dei lavoratori, entro quindici giorni verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori le quali dovranno pronunciarsi in merito entro i successivi 30 giorni ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

2. Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

articolo 40

Compiti delle rappresentanze aziendali dei lavoratori

1. Le parti convengono sulla necessità di incontri tra le direzioni e le rappresentanze aziendali dei lavoratori per la definizione dei seguenti problemi:

- la distribuzione degli orari di lavoro; (C.C.N.L. trasporto merci)
- l'eventuale articolazione dei turni; (C.C.N.L. trasporto merci)
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore; (C.C.N.L. trasporto merci)
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori;
- l'eventuale istituzione e il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;
- la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- gli indumenti di lavoro nonché per tutti gli altri problemi specificatamente previsti dal presente contratto o da norme di legge;
- l'inquadramento delle mansioni non esemplificate nella classificazione; (C.C.N.L. trasporto merci)
- la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo sull'orario di lavoro; (C.C.N.L. trasporto merci)
- l'effettuazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui all'articolo 3 della sezione seconda della Parte speciale; (C.C.N.L. trasporto merci)
- la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati. (C.C.N.L. trasporto merci)

Nota a verbale

Le OO.SS. hanno comunicato alle Organizzazioni imprenditoriali la loro decisione di procedere, a livello aziendale, alla elezione di Rappresentanze Sindacali Unitarie. Nel momento in cui saranno costituite, le R.S.U. avranno i compiti, le tutele e le libertà sindacali oggi previste per le R.S.A. e queste ultime decadranno.

articolo 41

Diritti sindacali

Parte I - Imprese con più di 15 dipendenti

Cariche sindacali - Permessi e aspettative

1. Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di

cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

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

3. I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n. 300, in sostituzione di quanto previsto dall'articolo 23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

4. Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

5. I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

6. Durante il periodo di aspettativa si applicano le norme di cui all'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Diritto di affissione

1. Presso i posti di lavoro l'impresa collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

2. Tali comunicazioni, firmate dai responsabili delle Segreterie nazionali, provinciali o territoriali e dai dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali dovranno riguardare esclusivamente materia sindacale attinente alla regolamentazione del rapporto di lavoro. L'impresa consentirà altresì l'affissione della stampa sindacale periodica regolarmente autorizzata dalle competenti autorità.

3. Le organizzazioni sindacali nazionali o territoriali preciseranno all'impresa, tramite le rispettive organizzazioni datoriali, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

4. Della comunicazione da affiggere verrà contemporaneamente informata la direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

Assemblea

1. Le assemblee retribuite di cui all'articolo 20 della legge n. 300 del 20.5.1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente C.C.N.L. e/o dalle RSU/RSA nei limiti di quanto previsto alla parte prima, articolo 4, lettera a) dell'Accordo interconfederale 20.12.1993.

Parte II - Imprese fino a 15 dipendenti

Assemblea e delegato di impresa

1. Nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro per le quali le imprese forniranno l'uso dei locali, compatibilmente con le disponibilità aziendali.

2. Presso le predette unità produttive è eletto un delegato d'impresa in rappresentanza dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro.

3. Compito fondamentale del delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

4. Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta al delegato d'impresa:

1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

2) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative;

3) esaminare con il datore di lavoro anche preventivamente e al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni aziendali, la programmazione delle ferie disposta dall'azienda tenuto conto dei desideri espressi dai lavoratori, la distribuzione del normale orario di lavoro.

Parte III - Contributi sindacali

1. Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo, potrà incaricare l'Azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex articolo 1269 del Codice Civile espressa in forma scritta.

2. La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta che non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare conglobato.

3. La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese 13^a e 14^a) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'Organizzazione sindacale interessata.

4. La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione Sindacale interessata.

5. Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

articolo 42

Appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione; cambi di appalto; clausola sociale

1. Le parti, consapevoli dei crescenti fenomeni di illegalità diffusi nelle attività di logistica, facchinaggio e movimentazione merci, si impegnano a contrastare tali fenomeni attraverso ogni utile strumento atto a garantire il pieno rispetto della normativa e della disciplina sugli appalti.

2. Ai fini del presente articolo, gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi. Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ad imprese che applicano il presente C.C.N.L. e non possono essere oggetto di sub appalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa associata non costituisce subappalto.

3. I soggetti economici affidatari potranno essere società di capitali iscritte alla Camera di Commercio o società cooperative che risultino iscritte nell'Albo nazionale delle società cooperative presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nel registro delle Imprese istituito presso le Camere di Commercio e in possesso del certificato di revisione.

Tali soggetti dovranno possedere capacità ed esperienze tecnico professionali, organizzative (disporre di propri mezzi ed idonee, adeguate attrezzature), nonché adeguata solidità finanziaria ed economica, anche relativamente agli aspetti fiscali e contributivi, risultante da certificazione semestrale di rating rilasciata da società specializzata nonché dal DURC semestrale.

4. Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di appalto, le condizioni ed i contenuti posti a tutela del lavoro. Il soggetto affidatario applicherà il presente C.C.N.L., in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'Ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal C.C.N.L. stesso.

5. Saranno motivo di risoluzione del contratto il mancato rispetto di uno o più punti summenzionati oltre che l'accertamento, da parte dei soggetti sindacali, dei committenti, delle autorità ispettive, di una o più delle seguenti violazioni da parte dell'appaltatore interessato ad eventuali terziazioni:

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo.
- Applicazione di un C.C.N.L. diverso dal presente contratto;
- Mancata e/o incongruente corresponsione degli Istituti contrattuali carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori.

6. Le parti stipulanti il C.C.N.L., durante la vigenza dell'appalto, possono realizzare momenti di verifica dell'organizzazione del lavoro su richiesta di una delle parti stesse.

7. In caso di cambio di appalto l'azienda appaltante dovrà comunicare alle OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

8. Su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L. e competenti territorialmente, l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro in merito alle problematiche connesse al subentro, con particolare riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto, nonché all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente C.C.N.L.. La società cessante fornirà, alle parti stipulanti, l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere.

9. L'impresa appaltante includerà nel contratto di appalto con l'impresa subentrante il passaggio diretto, senza soluzione di continuità, a parità di condizioni di appalto, di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi, fatti salvi gli eventi sospensivi previsti dalla legge, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori occupati nei siti produttivi prima del 7 marzo 2015 l'applicazione della legge 92/2012 e la continuità della loro storia disciplinare. Quanto sopra nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute.

10. La procedura deve essere espletata dalle imprese congiuntamente alle parti stipulanti il presente C.C.N.L., presso l'Ente Bilaterale di riferimento territoriale e, dove non ancora costituito, presso l'Associazione Datoriale competente o, in assenza, presso la DTL. L'esito della procedura verrà depositato presso l'Ente Bilaterale di riferimento nazionale.

11. Restano ferme le condizioni di miglior favore attualmente esistenti.

12. Sono fatti salvi i contratti in essere fino alla loro naturale scadenza.

articolo 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 presente C.C.N.L.

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.

articolo 43

Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione

1. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

2. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

3. L'azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.

4. L'azienda corrisponderà al lavoratore le competenze di fine rapporto entro il periodo di paga successivo a quello di cessazione del rapporto stesso.

5. Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

6. L'azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore - entro i termini di cui sopra - un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.

7. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti.

articolo 44

Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda

1. La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.

2. Per accordo sindacale con le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti può essere convenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente liquidazione.

3. Devono comunque essere rispettate le procedure previste dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (legge comunitaria 1990) e successive modifiche e integrazioni.

4. Nei casi in cui, in applicazione dell'articolo 47 della legge n. 428/90, il trasferimento di azienda riguardi più di 60 dipendenti, il termine di 25 giorni previsto dallo stesso articolo 47 è portato a 40 giorni.

articolo 45

Trasporti speciali

1. Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, non trova applicazione l'istituto degli accordi integrativi provinciali e le norme relative alla distribuzione dell'orario settimanale di lavoro in cinque giorni lavorativi, salva diversa pattuizione in sede locale in relazione alle esigenze del servizio.

2. Tenuto presente la non applicazione degli accordi integrativi per i settori di cui al comma precedente delle presenti disposizioni particolari, le imprese di detti settori corrisponderanno una indennità sostitutiva nella misura del 9,80% del minimo contrattuale conglobato.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che l'indennità sostitutiva di cui al comma 2 viene calcolata a far data dall'1 febbraio 1977 sulla sola retribuzione tabellare in applicazione dell'accordo 24 giugno 1977.

articolo 46

Rappresentante per la sicurezza

1. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'articolo 47 del Testo Unico sulla sicurezza (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 luglio 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'articolo 48 del citato Testo Unico, 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.

5. Definizione della dotazione di DPI in relazione alle esigenze ed alle specifiche caratteristiche dell'attività prestata (a titolo esemplificativo ma non limitativo, caschetto, indumenti ad alta visibilità, guanti, luci di segnalazione) e nel rispetto della vigente normativa in materia.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di affidare ad un'apposita commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'articolo 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.

Sicurezza sul lavoro nelle aree portuali

Constatate le rischiose e ripetitive situazioni di lavoro all'interno delle aree portuali che hanno provocato infortuni ed incidenti, le parti intendono unitariamente sollecitare le Autorità Portuali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute per tutti gli operatori portuali. A tal proposito, le parti si impegnano a chiedere alle Autorità Portuali la verifica della efficace attuazione del decreto legislativo n. 81/08 nonché l'istituzione del RLST di cui all'accordo interconfederale del 13 settembre 2011 nell'ambito del sito produttivo, per meglio coordinare le misure di prevenzione e di protezione anche nei confronti delle imprese di autotrasporto che operano nelle aree stesse.

articolo 47

Distacco

1. Ai sensi dell'articolo 30 del D.Lgs. n. 276/2003 al lavoratore distaccato, sia all'interno del territorio nazionale che dall'estero, si applicano tutte le disposizioni economiche e normative del presente C.C.N.L.

articolo 48

Molestie sessuali

1. Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, D.Lgs. n. 145 del 30 maggio 2005.

2. Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o

non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

3. Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

4. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle R.S.U./R.S.A. e alla Direzione del Personale, per la trattazione formale del caso ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare e/o presso gli uffici legali competenti.

articolo 49

Mobbing

1. Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

2. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per le pari opportunità di cui al capitolo 1° del presente C.C.N.L. il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente C.C.N.L. per prevenire e reprimere tali situazioni.

articolo 50

Ente bilaterale nazionale

Le Parti prendono atto dell'importanza che la bilateralità riveste nel sistema delle relazioni sindacali ai vari livelli e pertanto, al fine di attuare le finalità di cui al presente C.C.N.L., convengono che l'Ente Bilaterale nazionale generale denominato E.N.GE.B.- Ente Nazionale Generale Bilaterale, costituisce lo strumento utile ad ogni iniziativa in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

L'Ente Bilaterale E.N.GE.B. persegue le seguenti finalità:

a) formazione, in conformità con l'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni sulla sicurezza sul lavoro, sulla qualificazione professionale e sul contratto di apprendistato;

- b) sostegno del reddito e dell'occupazione, anche mediante riqualificazione professionale dei dipendenti;
- c) promozione, sviluppo e diffusione di forme integrative nel campo della previdenza e dell'assistenza, secondo le intese tra le parti sociali;
- d) monitoraggio, attraverso la Costituzione di una Commissione pari opportunità, della parità di trattamento tra i lavoratori e le lavoratrici, per evitare discriminazioni basate su nazionalità, sesso, idee politiche, sindacali e religiose;
- e) conciliazione e certificazione, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) costituzione dell'Organismo Paritetico per l'espletamento delle azioni inerenti l'applicazione del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni,
- g) costituzione della banca dati delle R.S.U.;
- h) costituzione della banca dati delle R.L.S.;
- i) interpretazione autentica dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e di risoluzione di eventuali controversie in merito, attraverso la costituzione di una specifica Commissione, che ha anche il compito di prevenire e risolvere potenziali conflittualità;
- j) costituzione di un Osservatorio permanente per il monitoraggio, ai fini statistici, delle iniziative adottate dalle Parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, modelli contrattuali, formazione e qualificazione professionale, nonché di verifica dell'andamento della contrattazione di secondo livello e delle vertenze esaminate dalle Commissioni di Conciliazione;
- k) gestione dei contributi obbligatori di cui agli articoli successivi, conformemente ai regolamenti formulati dalle Parti che hanno stipulato il presente contratto;
- l) costituzione degli enti bilaterali a livello territoriale e coordinazione delle relative l'attività, verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;
- m) attivazione, direttamente o in convenzione, di procedure per accedere ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo e relativa gestione;
- n) attivazione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa e di un fondo di previdenza

complementare;

o) attuazione di ogni ulteriore compito che rientri nelle previsioni di Legge e che sia affidato all'Ente dalle Parti stipulanti.

L'Ente Bilaterale Nazionale provvederà a formulare uno schema di regolamento per gli Enti Bilaterali Territoriali.

articolo 51

Enti bilaterali territoriali

A livello territoriale sono costituiti gli Enti Bilaterali territoriali.

L'Ente bilaterale territoriale è tenuto a svolgere le seguenti attività:

- monitoraggio contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato;
- tutela della salute e dignità della persona;
- svolge funzioni in materia di apprendistato;
- lavoro ripartito;
- costituisce l'organismo paritetico e ne esercita le funzioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- promuove e gestisce, a livello locale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.
- riceve comunicazioni in materia di articolazione dell'orario settimanale, flessibilità dell'orario e relativamente alle procedure di flessibilità plurisettimanali;
- svolge funzioni in materia di conciliazioni ed arbitrato;

Può inoltre:

a) programmare ed organizzare, al livello di competenza, relazione sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo sullo stato e sulle previsioni occupazionali anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e

proiezioni ed inviandone i risultati all'ente bilaterale nazionale, anche sulla base delle rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 9 della legge n. 56/1987 e ss.mm.ii.; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'articolo 4, comma 4, della legge 22 luglio 1961, n. 628 e ss.mm.ii.;

b) ricercare ed elaborare, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Ente bilaterale nazionale;

c) svolge funzione di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art 18, legge 196/97 e ss.mm.ii. e del D.M. 25.3.1998, n. 142 e ss.mm.ii.;

d) svolge le funzioni ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia di riallineamento retributivo.

articolo 52

Finanziamento Ente Bilaterale

1. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 10,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 8,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 2,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti full time.

2. Il contributo mensile da destinare in favore dell'EN.GE.B Nazionale è stabilito nella misura di euro 5,00 (euro dieci/00) suddivisi per euro 4,00 mensile a carico dell'azienda (per 12 mensilità) e euro 1,00 a carico del dipendente (per 12 mensilità) per i contratti part time.

3. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.A.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 lordi.

4. Le quote vanno versate o mediante F24 con codice "EGB1" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a EN.GE.B. all'Iban: IT55W0306903202100000071942

5. L'azienda che non aderisce alle sigle sindacali stipulanti il presente contratto collettivo, e/o che ometta il versamento delle quote all'Ente Generale Bilaterale – EN.GE.B. e del

Fondo Sanitario “MUTUA MIA” non può avvalersi del presente contratto.

6. Le quote riscosse dall’ EN.GE.B. Nazionale e quelle attualmente accantonate, dedotto quanto di competenza dell’ente stesso, saranno trasferite agli Enti Generali Bilaterali Territoriali regolarmente costituiti e conformi a quanto stabilito dal presente C.C.N.L..

7. EN.GE.B. Nazionale potrà sospendere l’erogazione delle somme qualora non venga posto in condizione di accertare e compensare i crediti vantati nei confronti degli EN.GE.B. Regionali e Territoriali in relazione alle quote riscosse direttamente dagli stessi.

8. Le parti concordano di rivedere i criteri di finanziamento dell’Ente Generale Bilaterale all’occorrenza.

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

Nota a verbale

Il rispetto del principio della libertà sindacale comporta che non può essere imposto un obbligo di adesione all'ente indicato e, pertanto, resta salva la facoltà di aderire ad altro ente bilaterale che garantisca le medesime prestazioni.

articolo 53

Contributo di assistenza contrattuale

Il contributo di assistenza contrattuale è fissato nella misura di € 10,00 della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità ed è così ripartito:

2 euro a carico del dipendente

8 euro a carico dell’azienda

Sono tenuti al versamento del contributo di assistenza contrattuale tanto il datore di lavoro

quanto i rispettivi dipendenti, a prescindere se associati o meno. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, unitamente a quelle a proprio carico, a mezzo F24, mediante l'apposizione del codice rubricato al "W465", secondo la procedura indicata dalla relativa circolare INPS.

Il mancato versamento del Contributo di Assistenza Contrattuale produce gli effetti previsti dal presente CCNL e dalla relativa normativa di settore.

Nel computo degli aumenti del contratto si è tenuto conto dell'obbligatorietà del descritto contributo rapportato alla paga tabellare conglobata mensile per dipendente, a carico del datore di lavoro.

Conseguentemente, l'azienda che omette il versamento delle suddette quote sarà tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione di pari importo.

L'elemento distinto della retribuzione di cui al comma precedente verrà corrisposto per 12 mensilità e non sarà utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale, contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

articolo 54

Assistenza Sanitaria Integrativa

1. L'assistenza sanitaria integrativa verrà erogata dalla società di mutuo soccorso MUTUA MIA, con sede legale in Roma, via Calvi dell'Umbria, n.9, partita iva 13809251005. Le parti hanno di comune accordo preso tale decisione al fine di garantire a tutti i lavoratori/trici maggiori prestazioni assistenziali integrative del servizio sanitario nazionale.

2. A decorrere dalla data di stipula del presente C.C.N.L., tutti i lavoratori/trici assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato, sia a tempo pieno che parziale, inclusi gli apprendisti ed i collaboratori, sono coperti dall'assistenza sanitaria integrativa erogata per

il tramite della MUTUA MIA s.m.s.

3. Per il finanziamento della indicata assistenza sanitaria integrativa, è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza di euro 14,00 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore. I contributi sono dovuti per 12 mensilità.

4. All'atto dell'iscrizione, è dovuta alla società MUTUA MIA una quota una tantum a carico del datore di lavoro, come prevista dai rispettivi piani.

5. I contributi verranno versati con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento del Fondo.

6. Il trattamento economico complessivo risulta comprensivo di tali quote e contributi, che sono considerati parte integrante del trattamento economico. Il contributo di cui al comma 3 del datore di lavoro e comma 5 sono sostitutivi di un equivalente aumento salariale contrattuale ed assumono valenza normativa per tutti coloro che applicano il presente C.C.N.L..

7. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari ad euro 16,50 lordi da corrispondere per tutte le mensilità previste dal C.C.N.L., fermo ed impregiudicato il diritto del lavoratore al risarcimento del danno subito.

Articolo 55

Welfare aziendale

A decorrere dal 01/08/2025 le Aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di "welfare", elencati in via esemplificativa in calce al presente articolo, del valore di 100 euro, elevato a 150 e 200 euro rispettivamente a decorrere dal 01/08/2025 da utilizzare entro il 31 maggio dell'anno successivo.

I suddetti valori sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza all'1 giugno di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno:

- con contratto a tempo indeterminato;
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio nel corso di ciascun anno (1° gennaio - 31 dicembre).

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita né indennizzata nel periodo 1° giugno-31 dicembre di ciascun anno.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono comprensivi esclusivamente di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi.

In caso di accordi collettivi le Parti firmatarie dei medesimi accordi potranno armonizzare i criteri e le modalità di riconoscimento previsti dal presente articolo.

Ai fini dell'applicazione di quanto previsto dal presente articolo, le Aziende si confronteranno con la R.S.U. per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione e del rapporto con il territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare privilegiando quelli con finalità di educazione, istruzione, ricreazione e assistenza sociale e sanitaria o culto.

Le strutture territoriali delle Organizzazioni stipulanti forniranno adeguate informazioni, rispettivamente ad imprese e lavoratori, sui contenuti della presente disciplina ed, altresì, ne monitoreranno l'applicazione nel territorio di riferimento.

In sede nazionale, le Parti stipulanti valuteranno l'andamento dell'attuazione della presente disciplina, tenendo conto dell'evoluzione normativa, anche al fine di definire congiuntamente indicazioni e/o soluzioni rivolte in particolare alle P.M.I..

Nel corso della fase di prima applicazione e comunque entro il mese di agosto 2026, le Parti stipulanti si incontreranno per verificare il puntuale adempimento contrattuale nei confronti di tutti gli aventi diritto.

Ai sensi dell'articolo 51, comma 2, lettere f, f bis, f ter e comma 3 del Tuir, di seguito sono elencati in via esemplificativa gli strumenti di welfare aziendale non soggetti a regime fiscale e contributivo, fruibili in alternativa a premi di risultato in forma monetaria.

Opere e servizi per finalità sociali:

- Soggetti beneficiari : dipendenti e familiari anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - pagamento diretto del datore di lavoro al fornitore del servizio(e non direttamente al lavoratore);
 - possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;

- documento di legittimazione nominativo (voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto);

Finalità	Servizi
Educazione e Iscrizione	<ul style="list-style-type: none"> - Corsi extraprofessionali - Corsi di formazione e istruzione (es. corsi di lingua) - Servizi di orientamento allo studio
Ricreazione	<ul style="list-style-type: none"> - Abbonamenti o ingressi a cinema e teatri, pay tv... - Abbonamenti o ingressi a palestre, centri sportivi, impianti sciistici, Spa,... - Abbonamenti a testate giornalistiche, quotidiani,... - Viaggi (pacchetti completi), pacchetti case vacanza - Biglietteria e prenotazioni di viaggi, soggiorni e vacanza - Attività culturali (mostre e musei) - Biblioteche - Attività ricreative varie (eventi sportivi, spettacoli,..)
Assistenza Sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Assistenza domiciliare - Badanti - Case di riposo (R.S.A)
Assistenza Sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> - Checkup medici - Visite specialistiche

	<ul style="list-style-type: none"> - Cure odontoiatriche - Terapie e riabilitazione - Sportello ascolto psicologico
Culto	<ul style="list-style-type: none"> - Pellegrinaggio (pacchetti completi)

Somme, Servizi e prestazioni di educazione, Istruzione ed assistenza a familiari, anziani e/o non autosufficienti

- Soggetti beneficiari: familiari dei dipendenti anche se non fiscalmente a carico;
- Modalità di erogazione:
 - Strutture di proprietà dell'azienda o di fornitori terzi convenzionati;
 - È ammesso il rimborso monetario da parte del datore di lavoro delle spese sostenute dal lavoratore, previa presentazione di idonea documentazione;
 - Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
 - Documento di legittimazione nominativo (c.d. voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare	<p>Asili nido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servizi di babysitting - Spese di iscrizione e frequenza a scuola materna, elementare media e superiore Università e Master - Libri di testo scolastici e universitari
---	--

<p>Servizi integrativi, di mensa e di trasporto connessi all'educazione e istruzione</p>	<p>Doposcuola o Pre-scuola</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buono pasto mensa scolastica - Scuolabus, gite didattiche - Frequentazione corso integrativo (lingue straniere/lingua italiana per bambini stranieri)
<p>Ludoteche e centri estivi e invernali</p>	<p>Spese per frequentazioni di campus estivi e invernali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spese per frequentazione di ludoteche
<p>Borse di studio</p>	<p>Somme corrisposte per assegni, premi di merito e sussidi allo studio</p>
<p>Servizi di assistenza ai familiari anziani e/o non autosufficienti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni) - Familiari non autosufficienti (non autonomia nello svolgimento di attività quotidiane ovvero necessità di sorveglianza continua- è richiesta certificazione medica) 	<ul style="list-style-type: none"> - Badanti - Assistenza domiciliare - Case di riposo - Case di cura

Beni e servizi in natura

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione:
- Beni e Servizi prodotti dall'azienda o erogati da terzi convenzionati;

- Possibile utilizzo di una piattaforma elettronica;
- Documento di legittimazione nominativo (c.d voucher), in formato cartaceo o elettronico, riportante un valore nominale con diritto ad una sola prestazione, opera o servizio per l'intero valore nominale, senza integrazioni a carico del lavoratore (no buoni sconto).

Esemplificazioni

- Buoni Spesa per generi alimentari
- Buoni Spesa per shopping (es. commercio elettronico)
- Buoni Spesa per acquisti vari
- Buoni Carburante
- Ricariche telefoniche

Servizi di trasporto collettivo per il raggiungimento del posto di lavoro

- Soggetti beneficiari: dipendenti;
- Modalità di erogazione: Non è ammessa l'erogazione in denaro;

articolo 56

Lavoratori stranieri

1. 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 C.C.N.L.

articolo 57

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 socioriabilitativo 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'articolo 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni.

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, 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. 9 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.

Minimi Tabellari Mensili

Nuovi minimi retributivi - Una tantum

Tabelle retributive

Livello	Vecchia Retribuzione	Vecchi parametr	Nuovi Parametr	Nuovi parametri personale	Nuovi parametri		
---------	-------------------------	--------------------	-------------------	------------------------------	--------------------	--	--

		i	i personale e fisso	viaggiante base precedente	su scala	personale viaggiant e		
Q	2.150,50 €	169	169,00				Fisso	
1	2019,30	159	159,00				Fisso	
2	1855,15	146	146,00				Fisso	
3S	1.675,22 €	132	132,00				Fisso	(*)
C3	1.675,22 €	132		133,50		133,50	Viaggian te	
B3	1.675,22 €	132		133,00		133,00	Viaggian te	(* *)
A3	1.675,22 €	132		132,50		132,50	Viaggian te	
3	1660,76	128					Fisso	
F2	1426,76	128		129,50		129,50	Viaggian te	
E2	1627,70 €	128		129,00		129,00	Viaggian te	
D2	1.630,76 €			128,50		124,50	Viaggian te	
4	1.550,83 €	122	122,00				Fisso	
H1	1.550,83 €			124,50		124,50	Viaggian te	
G1	1.550,83 €			124,00		124,00	Viaggian te	

4j	1.510,18 €	119	119,00			Fisso	
5	1479,06	116	116,00			Fisso	
6	1381,64	109	109,00			Fisso	
6j	1271,28	100	100,00			Fisso	

Gli importi saranno arrotondati all'unità superiore.

(*) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale fisso.

(**) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale viaggiante.

Livello	Vecchia retribuzione	Aumento 1.7.2025	Aumento 1.7.2025	Aumento 1.7.2026	Aumento 1.7.2026
Q	2.150,56 €	32,65 €	2.183,21 €	32,65 €	2.215,86 €
1	2.017,26 €	30,71 €	2.047,98 €	30,71 €	2.078,69 €
2	1.855,15 €	28,20 €	1.883,35 €	28,20 €	1.911,55 €
3S	1.675,22 €	25,50 €	1.700,72 €	25,50 €	1.726,22 €
B3	1.675,22 €	25,59 €	1.700,81 €	25,59 €	1.726,40 €
E3	1.675,22 €	25,50 €	1.700,72 €	25,50 €	1.726,22 €
A3	1.675,22 €	25,41 €	1.700,63 €	25,41 €	1.726,03 €
3	1.630,76 €	24,72 €	1.655,48 €	24,72 €	1.680,21 €
F2	1.630,76 €	24,83 €	1.655,58 €	24,83 €	1.680,41 €
E2	1.630,76 €	24,74 €	1.655,49 €	24,74 €	1.680,23 €
D2	1.630,76 €	24,63 €	1.655,39 €	24,63 €	1.680,02 €
4	1.550,83 €	23,57 €	1.574,40 €	23,57 €	1.597,97 €
H1	1.550,83 €	23,87 €	1.574,70 €	23,87 €	1.598,56 €

G1	1.550,83 €	23,78 €	1.574,60 €	23,78 €	1.598,38 €
4J	1.510,18 €	22,99 €	1.533,17 €	22,99 €	1.556,16 €
5	1.479,06 €	22,41 €	1.501,47 €	22,41 €	1.523,88 €
6	1.381,64 €	21,05 €	1.402,69 €	21,05 €	1.423,75 €
6J	1.271,28 €	19,32 €	1.290,60 €	19,32 €	1.309,91 €

Gli importi saranno arrotondati all'unità superiore.

(*) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale fisso.

(**) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale viaggiante.

Livello	Aumento 1.5.2027	Aumento 1.10.2027	Totale aumenti	nuova retribuzione
Q	32,65 €	33,30 €	65,95 €	2.281,81 €
1	30,71 €	31,33 €	62,04 €	2.140,73 €
2	28,20 €	28,77 €	56,97 €	1.968,52 €
3S	25,50 €	26,01 €	51,51 €	1.777,73 €
C3	25,59 €	26,10 €	51,70 €	1.778,10 €
B3	25,59 €	26,10 €	51,70 €	1.777,92 €
A3	25,50 €	26,01 €	51,51 €	1.777,54 €
3	25,41 €	25,92 €	51,32 €	1.731,53 €
F2	24,72 €	25,22 €	49,94 €	1.730,35 €
E2	24,83 €	25,32 €	50,15 €	1.730,38 €
D2	24,63 €	25,13 €	49,76 €	1.729,78 €
4	23,57 €	24,04 €	47,62 €	1.645,59 €

H1	23,87 €	24,35 €	48,21 €	1.646,77 €
G1	23,78 €	24,25 €	48,03 €	1.646,41 €
4J	22,99 €	23,45 €	46,44 €	1.602,60 €
5	22,41 €	22,86 €	45,27 €	1.569,15 €
6	21,05 €	21,47 €	42,53 €	1.466,28 €
6J	19,32 €	19,71 €	39,02 €	1.348,93 €

Gli importi saranno arrotondati all'unità superiore.

(*) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale fisso.

(**) Livello di riferimento per calcolo aumenti personale viaggiante.

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 luglio 2019.

Una Tantum

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario lordo procapite di 300 euro maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo una tantum sarà ridotto proporzionalmente per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori a 15 giorni vengono computate come mese intero.

L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e nella determinazione del T.F.R.

Capitolo III - Mercato del lavoro

Premessa

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

Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente C.C.N.L. 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 del 47% a livello di ogni unità produttiva.

La suddetta percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale del presente C.C.N.L. e per la durata dei contratti stessi.

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 due anni di avvio della nuova attività lavorativa con accordi sindacali da stipularsi a livello aziendale/territoriale.

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

Per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore. Le parti, inoltre, convengono di riesaminare le misure di flessibilità del mercato del lavoro in sede di rinnovo del C.C.N.L. 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.

È abolito il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata.

Le parti in fase di stesura affronteranno il tema della possibilità di accesso alla Naspi in caso di interruzione del rapporto di lavoro a chiamata.

Dichiarazione congiunta da intendere come premessa all'articolo 55

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

articolo 58

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. È 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'articolo 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 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 la misura del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

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 calendariali dall'inizio della prestazione.

7. 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'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;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 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 trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

12. Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'articolo 5, comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. n. 368/2001 e successive modifiche, è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 20 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, la tredicesima, 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.

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 prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'articolo 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, il periodo di servizio prestato 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 lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

articolo 59

Contratto a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9, 11, 11 *bis* e 11 *quinqües* 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) La durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore a 10 ore settimanali con una prestazione giornaliera minima di 2 ore.

b) L'azienda ed il lavoratore, anche assistito da una Organizzazione sindacale stipulante il C.C.N.L., possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche e flessibili relative alla

variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata per ogni tipologia di part time.

c) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore.

d) Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore, anche assistito da una Organizzazione sindacale stipulante il C.C.N.L..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 e 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 dall'articolo 13.

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 agli artt. 9, 11, 11 *bis* e 11 *quinqües* del presente C.C.N.L.

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 semi festività previste dall'articolo 60 lettera c); i permessi retribuiti previsti dal precedente articolo 20 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'articolo 64 del presente C.C.N.L. potranno godere di un periodo di lavoro 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 di 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.

30 bis. In alternativa al comma precedente la suddetta percentuale del 25% può essere elevata fino 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 OO.SS. 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% della prestazione.

31. È 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 occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.

articolo 60

Apprendistato Professionalizzante

1. In attuazione del D.Lgs. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato) le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante; per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal suddetto decreto si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. Le disposizioni del presente articolo si applicano ai contratti di apprendistato stipulati successivamente al 25 aprile 2012. Agli apprendisti assunti entro la suddetta data continuerà ad applicarsi la precedente disciplina legale e contrattuale in forza del regime transitorio di cui all'articolo 7, comma 7 del citato Testo Unico.

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 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. Fermo restando il regime salariale previsto dal livello di inquadramento di cui al precedente punto 1, l'apprendistato potrà avere una durata massima di 3 anni.

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 6° Junior ed il 1° inclusi.

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'articolo 5 del presente C.C.N.L. per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento. Detto periodo sarà ridotto della metà 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. Salvo quanto previsto dal successivo comma 9), la durata del contratto di apprendistato è stabilita dalla tabella A) riportata nel presente articolo che fissa durate differenziate a seconda dei livelli di inquadramento, definendo altresì per ciascuno di essi il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale.

9. In deroga a quanto previsto dal precedente comma, in base all'articolo 4, comma 2 del citato Testo Unico e secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti individuano nella tabella B) riportata nel presente articolo i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 o

4 anni; anche la tabella B) riporta per ciascun profilo il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale.

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B) in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate. Fatta eccezione per le disposizioni di cui al precedente periodo, resta confermato quanto previsto dal successivo comma 14 del presente articolo.

10. 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.

11. 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, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

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

13. 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 63 e 77.

14. 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 l'80% 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.

15. 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° Super, 3° Super Junior (rif. articolo 11 quater), 3° (3° e 4° per C.C.N.L. Assologica) e 4°, 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.

16. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali (articolo 4, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011).

17. 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. La formazione può essere svolta in aula, on the job, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di e-learning.

18. 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"). Le parti convengono che per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6° e 6° junior, in considerazione delle caratteristiche dei rispettivi profili professionali la formazione sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità in affiancamento.

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 C.C.N.L.

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.

In attesa della piena operatività del libretto formativo, la registrazione della formazione potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.
 21. 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.

22. Profili formativi

22.1) Conducente con abilitazione FS al traino di vagoni ferroviari

- Nozioni/conoscenza di tecnica ferroviaria
- Conoscenza di regolamenti e norme di circolazione ferroviaria
- Conoscenza dei mezzi di trazione e dei veicoli ferroviari
- Norme di sicurezza e prevenzione infortuni durante il servizio di condotta

22.2) Manovratore/Tecnico a bordo

- Conoscenza dell'infrastruttura ferroviaria (apparecchiature elettriche e apparati di sicurezza)
- Conoscenza veicoli
- Conoscenza/svolgimento manovre
- Svolgimento manovre in caso di anomalità/guasti
- Conoscenze tecniche di manovra degli scambi, dei segnali e di composizione/scomposizione dei convogli ferroviari
- Conoscenza dei processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli
- Conoscenza accompagnamento treni
- Conoscenza regolamenti e tecniche di controllo e verifica del materiale rotabile.

tabella A

Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti

Generalità apprendisti

(esclusi i profili di cui alla tabella B)

Livello	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti		
	1° Anno	2° Anno	3° Anno
1°	75%	85%	100%
2°	75%	85%	100%
3° Super non autisti	75%	85%	100%
3° non autisti	75%	85%	100%
4° esclusi profili di cui alla tabella B	75%	85%	100%
4° junior esclusi	75%	85%	100%

profili di cui alla tabella B			
5°	75%	85%	100%
6°	75%	85%	100%
6° junior	75%	85%	

Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno al 6° livello tabella B

Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti

Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti					
Profili	1° Anno	2° Anno	3° Anno	4° Anno	5° Anno
Autisti classificati al livello 3° Super	90%	95%	100%	100%	100%
Autisti classificati al livello 3° Super Junior (rif. articolo 11 quater)	90%	95%	100%	100%	
Autisti classificati al livello 3°	90%	95%	100%	100%	
Addetti al magazzino	90%	95%	100%	100%	
Addetti alla manutenzione veicoli	90%	95%	100%	100%	
Addetti alla movimentazione	90%	95%	100%	100%	

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 C.C.N.L. e della sicurezza.

Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi

1) 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

2) Addetti alla contabilità

- Configurazione sistema della contabilità generale
- Principi ragionieristici di base
- Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
- Elaborazione bilancio aziendale

3) Addetti all' amministrazione e finanza

- Sistema di contabilità generale e analitica
- Elaborazione budget
- Controllo andamento economico-finanziario
- Gestione servizi bancari
- Gestione acquisti

4) 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

5) Addetti alle risorse umane

- Conoscenza normativa del lavoro e del C.C.N.L.
- Principi base di amministrazione e di gestione del personale

- Principi ragionieristici di base
- Sicurezza sul lavoro
- 6) 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
- 7) 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
- 8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione
 - Principi base di qualità, procedure e certificazione
 - Conoscenza normativa di riferimento
 - Analisi sistema aziendale
 - Gestione/trattamento sistema qualità
- 9) Addetti alle vendite
 - Programmazione azioni di vendita
 - Gestione trattativa commerciale
 - Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela
 - Attività di call center/assistenza clienti
- 10) 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
- 11) 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
- 12) Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione.

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

13) Addetti alla gestione linee

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

14) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici

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

15) 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

16) 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

17) 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

18) 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

19) Addetti alla logistica industriale

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

20) Autisti di 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

21) 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

22) 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

23) Addetti alla gestione impianti

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

24) 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

25) 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
- 26) 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

27) 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

28) 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.

articolo 61

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:
 - attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
 - per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
 - sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.
4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
 - 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'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;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 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:

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

5 bis 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 D.Lgs. 72/2000.

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

Accordo riders 2 novembre 2020 - Attuazione articolo 47 bis e ss. D.Lgs. n. 81/2015

1. Definizioni e ambito di applicazione

Ai fini del presente Protocollo, si intende per

- piattaforma digitale: qualunque programma e/o procedura informatica utilizzati dal committente del lavoratore di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015 che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione;
- per lavoratore: il lavoratore di cui all'articolo 47 bis ss. D.Lgs. 81/2015 il quale svolge attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a), del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992, mediante piattaforme anche digitali.

Il presente Protocollo si applica a qualsivoglia operatore commerciale e/o piattaforma digitale e/o committente che utilizzi lavoratori di cui sopra.

2. Disciplina della prestazione lavorativa e del relativo trattamento economico e normativo

Le tutele relative alla disciplina della prestazione lavorativa e del relativo trattamento economico già definite nel Protocollo del 18.7.2018, riferibili al C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, si applicheranno altresì ai lavoratori di cui di cui all'articolo 47 bis ss. D.Lgs. 81/2015 che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a), del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992, mediante piattaforme anche digitali.

In attuazione dell'articolo 47 quater D.Lgs. 81/2015, le Parti convengono che il C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, essendo stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, definisce i criteri di determinazione del compenso complessivo dei lavoratori di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015, tenendo conto di quanto definito nel Protocollo 18.7.2018.

Resta fermo il principio che i lavoratori di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015 non potranno essere retribuiti in base alle consegne effettuate e ai medesimi lavoratori deve essere garantito il compenso minimo orario parametrato ai minimi tabellari stabiliti dal Protocollo 18.7.2018.

Ai lavoratori di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015 vengono garantite le indennità integrative del compenso mensile, giornaliero od orario per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli previste dal C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione e dalla contrattazione di secondo livello.

3. Forma del contratto individuale. Forma delle occasioni di lavoro

I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015 debbono essere redatti per iscritto, anche ai fini della prova, e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza. In caso di violazione, oltre alle sanzioni stabilite dalla legge, il lavoratore avrà diritto a una

speciale indennità risarcitoria pari ai compensi percepiti nell'ultimo anno determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e ai comportamenti delle parti.

4. Dignità - Libertà sindacale - Divieto di discriminazioni

Ai lavoratori di cui all'articolo 47 bis D.Lgs. 81/2015 si applicano la disciplina a tutela della libertà e dignità del lavoratore di cui alla L. 300/1970 e la disciplina antidiscriminatoria che la legge predispone per i lavoratori subordinati.

In relazione al Titolo III della L. 300/1970 (R.S.A., assemblea, referendum, affissione, contributi sindacali, locali, permessi, aspettative, guarentigie, etc.) le Parti Nazionali definiranno un regolamento a livello nazionale per promuovere a livello aziendale e territoriale l'esercizio di tali diritti sindacali, anche mediante strumenti digitali.

5. Diritto alle prestazioni della bilateralità del C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni

Le tutele relative alla bilateralità e all'assistenza sanitaria integrativa, già definite nel Protocollo del 18.7.2018, riferibili al C.C.N.L. Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni, si applicheranno altresì ai lavoratori di cui di cui all'articolo 47 bis ss. D.Lgs. 81/2015 che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore di cui all'articolo 47, comma 2, lett. a), del Codice della Strada, D.Lgs. 285/1992, mediante piattaforme anche digitali.

6. Contrattazione collettiva di secondo livello - territoriale o aziendale

Vista la peculiarità delle figure in oggetto, le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali, le parti stipulanti e competenti territorialmente, su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire accordi, in sede aziendale o territoriale. In tali accordi potranno trovare definizione, tra l'altro: la predisposizione di percorsi di formazione che le parti ritenessero utili e necessari anche in relazione all'utilizzo di sistemi digitali, il riconoscimento del buono pasto giornaliero, la definizione di un premio di risultato, gli aspetti relativi alla privacy in relazione all'utilizzo di strumenti telematici che rilevano la posizione del lavoratore e che non possono in alcun modo essere utilizzati ai fini disciplinari, la definizione di tutti gli aspetti relativi all'utilizzo dei mezzi per non creare oneri diretti al lavoratore. Tali elementi sono indicate a titolo esemplificativo e non limitativo.

Parte Speciale - Sezione Prima - C.C.N.L. Trasporto Merci

Campo di applicazione

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende aderenti alle organizzazioni firmatarie il C.C.N.L. trasporto merci 13.6.2000 ovvero a quelle rientranti nel relativo campo di applicazione.

articolo 62

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 resa 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, ferma 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 dal precedente articolo 13.

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) 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 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché 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 di cui al successivo punto 4.

2) 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.

3) Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 sarà corrisposta 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 2 sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.

4) 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 mezze 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.

5) Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o le OO.SS. 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.

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

7) Le disposizioni di cui sopra si applicano solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

8) 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.

Parte Speciale - Sezione Prima - C.C.N.L. Trasporto Merci

articolo 63

Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'articolo 10 della Parte comune del presente C.C.N.L.;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

1) Capodanno (1 gennaio)

2) Epifania (6 gennaio)

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

3. Ugual 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 dall'articolo 12.

7. È 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'articolo 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.

8. A seguito dell'eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi disposta dall'Accordo di rinnovo del 26 gennaio 2011, ai lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011 è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 10 euro al 3° 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.

Livello	EDR
Quadro	12,93
1°	12,09
2°	11,10
3° Super	10,03
3°	9,78
4°	9,29
5°	8,87
6°	8,28

Chiarimento a verbale

Le parti si danno atto che l'adozione della settimana corta non comporta ad alcun effetto contrattuale che il sabato venga considerato giornata festiva

articolo 64

Retribuzione

1. La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
- 2) eventuali aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) premi di operosità, ove spettanti, previsti dagli accordi integrativi di cui all'articolo 45 del C.C.N.L. 1.3.1991 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);
- 5) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello di cui all'articolo 38 del presente C.C.N.L. (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);
- 6) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce;
- 7) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste;
- 8) indennità di funzione per i quadri;
- 9) elemento distinto della retribuzione di cui al precedente articolo, comma 8 per i lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011.

2. Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt. 15, 28 e 62 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo; per il rimborso spese si richiamano le norme dell'articolo 62.

3. La retribuzione giornaliera del personale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

4. La retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori ad ogni fine mese unitamente ad un prospetto compilato a norma di legge.

5. Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 5 giorni lavorativi il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

6. In caso di contestazione sullo stipendio o salario e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Deroga

La retribuzione giornaliera dei lavoratori che, ai sensi della "deroga" in calce dell'articolo 9, non fruiscono della settimana corta, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Nota

A decorrere dall'1.1.2001 l'indennità di contingenza è stata conglobata nei minimi tabellari unitamente all'EDR di euro 10,33 mensili.

Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito - con C.C.N.L. 12.11.1983 - nelle seguenti misure:

Livello	Euro
Quadri (ex 1° Super)	21,30
1°	21,30
2°	19,29
3° Super	17,89
3°	17,57
4°	17,00
5°	16,75
6°	16,50

articolo 65

Rimborso spese - Indennità equivalente

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'1.9.2007:

	Euro
1 - prima colazione	2,05
2 - pranzo	25,54
3 - cena	25,54
4 - pernottamento	59,55

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'articolo 9 ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirle 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'1.9.2007 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1 - per i servizi in territorio nazionale

	Euro
dalle 6 alle 12 ore	20,66
dalle 12 alle 18 ore	31,91
dalle 18 alle 24 ore	40,14

2 - per i servizi in territorio estero

	Euro
dalle 6 alle 12 ore	28,83
dalle 12 alle 18 ore	41,97
dalle 18 alle 24 ore	59,47

I suddetti importi giornalieri sono incrementati dalle seguenti somme riferite a ciascuna fascia temporale e tipologia di servizio nazionale ed internazionale:

- euro 0,60 dall'1 gennaio al 31 dicembre 2014

- euro 0,60 dall'1 gennaio al 31 dicembre 2015

Per le imprese di cui all'articolo 11 *quater*, comma 2, gli incrementi di cui sopra si considereranno automaticamente assorbibili nei valori delle forfettizzazioni delle trasferte contenute negli accordi aziendali.

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 del rinnovo del C.C.N.L.

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 restitutoria 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.12 e 13 essendo concordata l'indennità di lavoro notturno di cui all'articolo 16 del presente C.C.N.L.

articolo 66

Malattia, infortunio, cure termali

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'articolo 32 del presente C.C.N.L.

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'articolo 61 del C.C.N.L. 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 e dell'eventuale continuazione dello stesso. 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 al lavoratore.
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.
- 5 bis. 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 comportamento 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 13^a e 14^a 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'articolo 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.

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.

articolo 67

Tutela della maternità

1. Ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con il D.lgs. 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'articolo 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 articolo 63 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.

2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'articolo 21 del T.U. ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'articolo 17 del medesimo T.U.

3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).

4. Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al precedente articolo del presente C.C.N.L. quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

5. L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

6. Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'articolo 32 del T.U. sulla maternità deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

articolo 68

Composizione delle R.S.U.

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

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

articolo 69

Reperibilità

1. Ad eccezione del personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11bis del presente C.C.N.L. 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.

articolo 70

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

1. Le parti riconoscono che le Aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze produttive connesse a fluttuazioni di mercato e/o punte di lavorazione.

2. Con riferimento a quanto sopra le Aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale.

3. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

4. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 25% da liquidare nei periodi di superamento medesimo.

5. Previo incontro con le R.S.U./R.S.A. saranno comunicati i periodi previsti di maggiore e di minore intensità produttiva e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità.

6. I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 180 giorni medi dalla data prevista dei programmi per le ore prestate in flessibilità.

7. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali e festive, salvo accordo fra le parti.

articolo 71

Orario di lavoro normale in regime di flessibilità

1. Il presente regime di flessibilità è utilizzabile unicamente nelle imprese che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni, previo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.

Resta inteso che le eventuali variazioni saranno comunicate alle R.S.U./R.S.A. con almeno 24 ore di anticipo.

2. Le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali.

3. Il conteggio delle ore straordinarie viene fatto al termine di ogni bimestre; le ore lavorate nella settimana oltre la 40^a saranno retribuite con la maggiorazione del 17%.

4. Le ore di lavoro eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali sono retribuite con le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario e con l'assorbimento della maggiorazione del 17% di cui al comma precedente.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale.

5. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

articolo 72

Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le festività nazionali:

1) Anniversario della Liberazione (25 aprile)

2) Festa del Lavoro (1° maggio)

c) le seguenti festività:

1) Capodanno (1° gennaio)

2) Epifania (6 gennaio)

3) Festa della Repubblica (2 giugno)

4) Assunzione (15 agosto)

5) Ognissanti (1° novembre)

6) Immacolata Concezione (8 dicembre)

7) Santo Natale (25 dicembre)

8) Santo Stefano (26 dicembre)

9) Giorno successivo alla Pasqua

10) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

2. Qualora una delle festività di cui ai punti b) e c), coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, una giornata

di retribuzione di fatto. Le OO.SS. periferiche, per le festività di cui ai punti b) e c), coincidenti con la domenica, concorderanno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - altrettante festività sostitutive.

In tal caso non si darà luogo al trattamento economico previsto al comma precedente.

3. Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

4. In quelle località di cui la Festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c) le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività, in modo da mantenere invariato il numero delle stesse.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera a) è consentito con l'osservanza delle norme dell'articolo 10 (Riposo settimanale) della Parte comune del presente C.C.N.L.; il lavoro nelle festività indicate nelle lettere b) e c), è consentito nei casi di riconosciuta necessità. Comunque l'effettuazione del lavoro in tali giornate è compensato col trattamento economico di cui al precedente articolo 71, lavoro straordinario, notturno e festivo.

5. Qualora le festività indicate nelle lettere b) e c), ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione, ridotta ai sensi del successivo articolo 78 (trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

6. A seguito dell'eliminazione del 4 novembre dai giorni festivi disposta dal presente C.C.N.L., ai lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011 è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 5 euro mensili al 3° Super da riparametrare come tabella seguente. Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

articolo 73

Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia

1. Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere.

Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Livello	EDR
---------	-----

Quadro	6,47
1°	6,05
2°	5,56
3° Super	5,01
3°	4,90
4°	4,64
5°	4,43
6°	4,14

articolo 74

Retribuzione: corresponsione e divisori

1. La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.
2. La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore ad ogni fine mese e comunque non oltre 5 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata la busta paga, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'Azienda, il nome e cognome del lavoratore, categoria di inquadramento, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, gli elementi costituenti la retribuzione, l'elencazione delle trattenute e l'indicazione dei giorni di ferie e permessi utilizzati e residui.
3. In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestate, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.
4. Nel caso in cui l'azienda/ente ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra di oltre 15 giorni, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data di scadenza del pagamento. Nel caso predetto di ritardo il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione ed all'indennità di mancato preavviso.
5. La quota oraria di retribuzione è fissata nella misura di 1/168 mentre quella giornaliera è fissata nella misura di 1/26.

articolo 75

Elementi della retribuzione

1. Si conviene che, nel testo del presente contratto, le dizioni sotto indicate, abbiano il significato che a loro fianco viene precisato:

- minimo tabellare;
- retribuzione individuale: minimo tabellare, EDR, (4 novembre), aumenti periodici di anzianità e superminimi;
- retribuzione di fatto: retribuzione individuale e compenso sostitutivo del premio di produzione;
- retribuzione globale: retribuzione di fatto, indennità di mensa, eventuale indennità malarica e di lontananza, indennità di disagio e indennità maneggio denaro.

articolo 76

Mense aziendali/Indennità di mensa

1. Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 0,15 giornaliera per i giorni di effettiva prestazione di lavoro.
2. L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.
3. Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove esiste non ha diritto alla predetta indennità sostitutiva.
4. L'indennità sostitutiva di mensa va considerata come elemento utile per il calcolo dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, del trattamento di festività e di ferie, della tredicesima e della erogazione annuale.

articolo 77

Indennità di reperibilità

1. Al lavoratore che, per esigenze tecnico-produttive, è soggetto ad essere reperibile in ore non lavorative, l'azienda corrisponderà un'indennità minima di reperibilità di € 25,82 lorde mensili, per dodici mensilità.
2. Tale indennità non ha alcuna incidenza sulla retribuzione da corrispondere per lavoro straordinario, notturno e festivo e relative maggiorazioni.
3. Le professionalità interessate ed i tempi di reperibilità verranno individuati aziendali dopo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.
4. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.
5. All'impiegato comandato a prestare servizio in ore notturne non in continuazione di lavoro o non tempestivamente preavvisate o nei giorni considerati festivi di cui al precedente articolo 71 (giorni festivi) nel caso di prestazioni di durata inferiore a 4 ore continuative, l'azienda dovrà corrispondere un compenso non inferiore alla metà della retribuzione di fatto, con l'aggiunta delle maggiorazioni previste dal presente articolo; superando le 4 ore, l'intera giornata.
6. Qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto dal presente articolo.

7. Qualora l'operaio, chiamato a prestare servizio in giorni lavorativi, per motivi non a lui imputabili, non effettui alcuna prestazione d'opera, sarà corrisposta un'indennità non inferiore a 2 ore di retribuzione di fatto.

articolo 78

Trattamento di malattia e infortunio

1. L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

2. Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire all'azienda nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti norme di legge, il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 10,00 alle 12,00 e dalle ore 16,00 alle 18,00 per consentire il controllo della incapacità lavorativa per malattia, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.

Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia, in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.

3. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo e in tali casi il lavoratore darà preventiva informazione all'azienda.

4. Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia e infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

5. Ogni mutamento di indirizzo di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

6. Costituisce altresì giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

7. In caso di interruzione del servizio dovuto a malattia, il lavoratore non in prova, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi.

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

8. Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi.

Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento economico sopra stabilito cesserà qualora il lavoratore con più periodi di malattia e di infortunio non sul lavoro, raggiunga, in complesso, durante 30 mesi consecutivi i 12 mesi di malattia o di infortunio non sul lavoro.

9. Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere di pieno diritto, il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

10. Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 15 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con il diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e del trattamento di fine rapporto.

11. L'azienda anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi a termine di legge.

articolo 79

Aspettativa

1. Al lavoratore che abbia una anzianità di servizio non inferiore a tre anni, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 36 trattamento malattia infortunio) nella misura massima di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi.

2. Sempre che ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'Azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari una aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa.

3. Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione, né maturazione di alcun effetto contrattuale.

articolo 80

Trattamento di missione e trasferta

1. Al dipendente in missione di servizio, l'azienda corrisponderà:
 - a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe);
 - b) il rimborso di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenerle;
 - c) il rimborso delle spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
 - d) una indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24 ore.

2. Se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione di fatto per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento del comma d) assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

articolo 81

Rimborso spese per rinnovo porto d'armi

1. L'Azienda rimborserà all'interessato le spese di rinnovo del porto d'armi, e rinnovo della licenza di guardia giurata.