Wolters Kluwer

One LAVORO

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica

Codice contratto: I100

CCNL in vigore | 18/05/2021

Scadenza: 31 marzo 2024

Parti Stipulanti

1 agosto 2013[*][**]

Decorrenza: 1° gennaio 2013 Scadenza: 31 dicembre 2015

rinnovato

3 DICEMBRE 2017 [3]

(Scadenza: 31 dicembre 2019)

rinnovato

18 MAGGIO 2021

(Scadenza: 31 marzo 2024)

AITI

ASSOESPRESSI

ASSOLOGISTICA

FEDESPEDI

FEDIT

FISI

CONFETRA

AITE

FAI [2]

FEDERTRASLOCHI

FEDERLOGISTICA

FIAP/L[2]

UNITAI[2]

CONFTRASPORTO[2]

AGCI Servizi [1]

ANITA[2]

CLAAI

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

FEDERLAVORO E SERVIZI - CONFCOOPERATIVE [1]

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

SNA-CASARTIGIANI

FITA-CNA

LEGACOOP SERVIZI [1]

Trasportounito - FIAP

ASSOTIR [2]

e

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Note:

[*]Sottoscritto il 3 luglio 2014 e integrato dall'accordo 8 maggio 2015 di adesione al c.c.n.l. da parte delle Associazionì cooperative, dall'accordo 25 gennaio 2017 in materia di previdenza integrativa, dall'accordo 7 giugno 2018 per le aziende artigiane, dall'accordo 18 luglio 2018 sulla disciplina dei Riders, dal verbale di incontro 12 febbraio 2020 sull'I.v.c. e dal verbale 31 gennaio 2022 sulla bilateralità.

[**]Si fa presente che con il Protocollo 2 novembre 2020, le parti hanno disciplinato l'attività dei riders in forma autonoma; inoltre dal 1° luglio 2018 è operativo - per i lavoratori del sistema cooperativo - Previdenza Cooperativa, fondo unico di previdenza complementare, che riunisce i fondi Cooperlavoro, Previcooper e Filcoop.

[1]La presente Associazione ha aderito al c.c.n.l. 1° agosto 2013 con l'accordo 8 maggio 2015 ed all'accordo 3 dicembre 2017 con l'accordo 30 maggio 2019.

[2]La presente Associazione ha sottoscritto l'accordo 3 dicembre 2017 con l'accordo 23 luglio 2019.

[3]Integrato dall'accordo 4 luglio 2019 per le Associazioni dei trasporti.

Testo del c.c.n.l.

Logistica, trasporto merci e spedizione

Contratto collettivo nazionale di lavoro 1° agosto 2013

Che disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del c.c.n.l. dei lavoratori dei porti.

PARTE COMUNE

Premessa

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

II 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, previe 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-logisticache vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'"e-Fulfilment" cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

L'"e-Fulfilment" rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc.

In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "salire" e a "scendere" lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

L'"e-Fulfilment" collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro.

Le parti si danno atto che il presente 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.

Dichiarazione congiunta Associazioni artigiane/Organizzazioni sindacali

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'imprenditoriaartigiana ha assunto nell'economia e nel Paese, attribuiscono all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione non solo per lo sviluppo dell'artigianato in senso lato, ma anche per lo sviluppo del settore artigiano del trasporto merci dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale.

Proprio per questo le parti, ritengono importante evidenziare la nuova stagione di confronto tesa a rilanciare le relazioni sindacali nell'artigianato, attraverso un modello di relazioni sindacali che aiuti lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese artigiane e delle piccole imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa.

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

Diritti e agibilità sindacali

Per le imprese artigiane di autotrasporto merci si applicano gli accordi interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988 e successive modifiche e integrazioni.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Sistema contrattuale

Le parti avvieranno specifici incontri finalizzati ad armonizzare la regolamentazione del presente c.c.n.l. alla luce di quanto previsto negli accordi interconfederali sul sistema contrattuale e di relazioni sindacali in essere nell'artigianato.

E' in ogni caso esclusa la duplicità di erogazioni allo stesso titolo.

Rappresentante per la sicurezza

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

Dichiarazione congiunta Associazioni cooperative/Organizzazioni sindacali

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

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

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

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 e 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'art. 50 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".

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

N.d.R.:

L'accordo 12 febbraio 2020 prevede quanto segue:

Le parti, confermando la previsione contrattuale contenuta all'8° capoverso delle premesse del vigente c.c.n.l., relativamente all'erogazione automatica a copertura dell'importo economico in carenza del rinnovo, in considerazione del fatto che non sono ancora compiutamente definiti gli indicatori economici (inflazione base di calcolo convenzionale) si impegnano ad incontrarsi e a definire il tutto entro il 1° giugno 2020.

Capitolo I

RELAZIONI INDUSTRIALI

Testo del Capitolo I

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 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.

Livello nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porteranno a conoscenza di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI:

- i programmi inerenti le prospettive del settore;

- le previsioni degli investimenti complessivi, con eventuale articolazione per i trasporti specialistici più significativi e/o per aree geografiche;

- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato dello Stato e degli enti locali nel quadro di apposite leggi;

- i mutamenti causati alle strutture aziendali dalle trasformazioni tecniche e sociali, nonché i programmi di innovazione previsti;

- l'aggiornamento di dati organici sulla struttura del settore nonché quelli relativi alla produttività nelle sue varie componenti, allo scopo di salvaguardarne le capacità competitive nell'ambito dell'integrazione economica;

- i dati globali occupazionali riferiti ai settori e le informazioni/previsioni circa le ripercussioni sull'occupazione dei lavoratori subordinati, le condizioni di impiego e di rapporto di lavoro a loro volta articolati per le diverse fasce di età e sesso, nonché le condizioni per il mantenimento e lo sviluppo nel settore delle professionalità esistenti;

- i dati, distinti per settore relativi alla quantificazione e qualificazione del lavoro appaltato/esternalizzato o terziarizzato.

A tal fine le parti convengono:

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

richiesta;

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

Livello regionale

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

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

Ambito aziendale

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con appositi calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

In questo senso le parti convengono quanto segue.

Informazione

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

In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:

1) andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;

2) politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale;

3) andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici;

4) organizzazione del lavoro;

5) applicazione della normativa sulla sicurezza (D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche);

6) applicazione della legge sulle pari opportunità (legge n. 125/1991 e successive modifiche);

7) numero degli addetti distinti per tipologia di contratto (a tempo pieno o parziale), per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti;

8) rapporti di lavoro atipici;

9) informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile;

10) inquadramenti professionali;

11) contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti;

12) interventi di formazione, riqualificazione del personale e riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti.

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

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

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

Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano meno di 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

A livello aziendale, con le R.S.U./R.S.A. si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore, anche in relazione alla fase di avvio del nuovo istituto, con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario sia la fruizione dei permessi contrattuali.

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

Consultazione

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale delle aziende, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

Costituzione dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori regionali

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio nazionale permanente ed Osservatori regionali allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentati secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

Gli Osservatori hanno il compito di analizzare e valutare le questioni che possono essere rilevanti per l'attività complessiva del settore, al fine di consentire di individuare tempestivamente le occasioni di sviluppo dell'attività, determinandone le condizioni, e di accertare le motivazioni che causano difficoltà allo sviluppo per poterle superare, in tutte le forme possibili.

In particolare saranno oggetto di studio e anche di ricerche specifiche, le seguenti materie:

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 e successive modificazioni;

- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza in relazione a tutte le fasi del processo logistico e di trasporto;

- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.A./R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;

- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;

- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi;

- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

Gli Osservatori territoriali potranno essere costituiti indipendentemente dalla costituzione dell'Osservatorio nazionale ad iniziativa delle Associazioni firmatarie il presente c.c.n.l. territorialmente competenti con il compito di svolgere, con esclusivo riferimento alla realtà locale, le stesse attività di analisi e valutazione per le materie indicate per l'Osservatorio nazionale.

Gli Osservatori territoriali una volta costituiti definiranno al proprio interno una apposita sezione in relazione alle tematiche della sicurezza del lavoro.

Gli Osservatori definiscono i propri programmi di lavoro impiegando le risorse esistenti nelle strutture delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto collettivo e potranno avvalersi di collaborazioni specializzate per particolari programmi di ricerca, previe decisioni assunte di volta in volta.

Gli Osservatori trasmettono alle parti stipulanti il programma e il rapporto circa la loro attività annuale nonché gli studi e le ricerche compiuti e possono promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

Soltanto gli atti approvati all'unanimità dai componenti gli Osservatori possono produrre effetti impegnando le parti interessate.

Gli Osservatori hanno sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti che costituiscono l'Osservatorio.

Le modalità di finanziamento degli Osservatori territoriali potranno formare oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione a livello territoriale.

Commissione nazionale per le pari opportunità

Le parti, nel confermare la comune volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, costituiranno la "Commissione paritetica per le pari opportunità" formata fino ad un massimo di 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti designati, rispettivamente, dalle Associazioni nazionali imprenditoriali e dalle Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modifiche, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine i dati dell'Osservatorio nazionale permanente.

La Commissione ha il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nello specifico comparto e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Osservatorio nazionale permanente;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) studiare la fattibilità, anche in via sperimentale, di proposte di specifiche azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

La Commissione, presieduta a turno da un rappresentante di una delle due parti, si riunirà di norma ogni 4 mesi e invierà periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta. Essa si potrà avvalere, per lo sviluppo dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Soltanto gli atti approvati all'unanimità possono produrre effetti, impegnando le parti interessate.

Sei mesi prima della scadenza del contratto, la Commissione esaurirà il proprio compito presentando alle parti stipulanti un rapporto conclusivo completo del materiale raccolto, degli elaborati e delle esperienze realizzate nell'arco di attività della Commissione, corredato da eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del rinnovo del presente contratto.

La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni nazionali imprenditoriali, che fornirà i servizi di segreteria.

Servizi essenziali da garantire

Fermo restando il fatto che la legge n. 146/1990 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;

b) raccolta e distribuzione del latte;

c) trasporto di animali vivi;

d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;

e) trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.

Le parti pertanto si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei servizi di cui sopra.

Prestazioni da garantire nell’ambito della sicurezza delle persone e degli impianti:

a) custodia;

b) funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;

c) funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;

d) controllo merci pericolose e/o deperibili.

Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

A livello aziendale le R.S.A./R.S.U. o, ove assenti, il sindacato territorialmente competente, indicherà il numero delle unità di lavoratori presenti al fine di garantire quanto sopra.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Servizi essenziali da garantire

Fermo restando il fatto che la legge n. 146/1990 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;

b) raccolta e distribuzione del latte;

c) trasporto di animali vivi;

d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;

e) trasporto di acqua potabile mediante autobotti e di prodotti alimentari di prima necessità.

Le parti pertanto si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei servizi di cui sopra.

Le parti si danno atto che, conformemente agli orientamenti espressi dalla Commissione di garanzia sugli scioperi, la necessità di garantire il regolare approvvigionamento dei beni di cui sopra comprende, oltre al trasporto, l'intera filiera logistica, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione.

Capitolo II

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2013 e scadrà il 31 dicembre 2015.

Il contratto è rinnovabile tacitamente di sei mesi in sei mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte sei mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2019.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2021 prevede quanto segue:

Il presente contratto scadrà il 31 marzo 2024.

Art. 2 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

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.

Art. 3 (Sostituzione degli usi)

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.

Art. 4 (Assunzione)

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) il livello retributivo a cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere nonché la sede di lavoro;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il numero di matricola.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta d'identità o documento equivalente;

2) il libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino se in possesso del lavoratore;

3) il tesserino di codice fiscale;

4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, per iscritto il suo domicilio e la sua residenza, nonché le eventuali successive variazioni.

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.

E' 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.

Art. 5 (Periodo di prova)

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 (3° livello c.c.n.l. Assologistica), nel 3° livello super junior (rif. art. 11-quater) e nel 3° livello (4° livello c.c.n.l. Assologistica);

- 3 mesi per i dipendenti del 3° livello super (3° livello c.c.n.l. Assologistica), 3° livello (4° livello c.c.n.l. Assologistica), 4° livello e 4° livello junior (5° livello c.c.n.l. Assologistica);

- 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.

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

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.

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.

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 (3° livello c.c.n.l. Assologistica), nel 3° livello super junior (rif. art. 11-quater) e nel 3° livello (4° livello c.c.n.l. Assologistica), la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

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.

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.

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.

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

Art. 6 (Classificazione del personale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Quadri - parametro 169

Disposizioni generali

Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello quadri è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985 sui quadri intermedi.

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, 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.

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.

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

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

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

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

Profili esemplificativi:

- 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

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 acquisitori 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);

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- responsabile di laboratorio chimico-fisico;

- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

2° livello - parametro 146

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

- 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-capopiazzale 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 contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);

- 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;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- 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

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;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- 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. Assologistica);

- contabilità industriale (c.c.n.l. Assologistica);

- controllo gestione commesse (c.c.n.l. Assologistica);

- stipendi e paghe (c.c.n.l. Assologistica);

- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;

- dichiaranti doganali in sottordine;

- vice magazzinieri.

3° livello super junior - parametro 129

Declaratoria

Appartiene a questo livello il personale viaggiante delle aziende rientranti nell'ambito di applicazione della disciplina di cui all'art. 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

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente 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 quintali;

- 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;

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

- 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 (c.c.n.l. Assologistica);

- 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 impiegatizie che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc. (c.c.n.l. trasporto merci);

- archivisti (c.c.n.l. trasporto merci);

- telefonisti esclusivi e/o centralinisti (c.c.n.l. trasporto merci);

- 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;

- telescriventisti 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 (c.c.n.l. trasporto merci);

- addetto alla segreteria di funzione.

4° livello - parametro 122

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai:

- 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 reggettatura;

- 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 quintali (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 (c.c.n.l. Assologistica);

- carrellisti (c.c.n.l. Assologistica);

- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;

- altri capisquadra.

Impiegati:

- aiuto contabile d'ordine (c.c.n.l. trasporto merci);

- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello (c.c.n.l. trasporto merci);

- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura (c.c.n.l. trasporto merci);

- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati (c.c.n.l. trasporto merci);

- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);

- commessi contatori di calata;

- spuntatori;

- fattorini con mansioni impiegatizie d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc. (c.c.n.l. Assologistica);

- archivisti (c.c.n.l. Assologistica);

- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale (c.c.n.l. Assologistica);

- contabili d'ordine (c.c.n.l. Assologistica);

- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura (c.c.n.l. Assologistica).

4° livello junior parametro 119

Declaratoria

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

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: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° 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 imbragaggio 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 (c.c.n.l. Assologistica);

- fattorini (c.c.n.l. Assologistica);

- telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne (c.c.n.l. Assologistica);

- addetti a mansioni semplici di segreteria (c.c.n.l. Assologistica).

6° livello - parametro 109

Declaratoria

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Declaratoria

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

Norma transitoria

Il personale inquadrato alla data del 26 gennaio 2011 nel 4° livello sarà inquadrato automaticamente nel nuovo 4° livello.

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

Il personale assunto nel 6° livello prima dell'entrata in vigore del 6° livello junior manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il 5° livello previsto dalla declaratoria del 6° livello del testo contrattuale del 29 gennaio 2005.

N.d.R.:

L'accordo 8 maggio 2015 prevede quanto segue:

Dichiarazione a verbale delle Associazioni cooperative

Le Associazioni cooperative ritengono di chiarire che il livello 6j ed il 6s sono livelli di inserimento per i Soci cooperatori. I Soci cooperatori, superato il periodo di permanenza previsto dal c.c.n.l. per i suddetti livelli, verranno inquadrati nel livello di inquadramento professionale in base all'effettiva mansione prevalentemente svolta.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 6

(Classificazione del personale)

6° Livello Junior

E' aggiunto il seguente periodo:

Il passaggio al 6° livello di tali lavoratori avverrà secondo la seguente tempistica:

- dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2018;

- dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2019;

- dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2020.

Declaratoria

Operai specializzati area professionale C

Appartiene alla presente area il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi specifica professionalità come di seguito strutturati:

- Qualifica 3: parametro retributivo A-B-C

Conducenti in possesso di patente C-E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Profili esemplificativi

Conducenti adibiti a:

A: - Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave.

- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per i quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizi.

B: i Servizi di trasporto in ambito nazionale e internazionale (non sottoposti a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, ecc.) per i quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

C: - Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, ecc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

- Trasporti per i quali è necessario operare con specifiche attrezzature (es.: bisarche, veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata superiore a 20 tonnellate, cisterne dotate di apparecchiature di carico e scarico pneumatico, frigoriferi, nonché i trasporti eccezionali, ecc.).

- Qualifica 2: Parametro retributivo D-E-F

Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Profili esemplificativi

Conducenti adibiti a:

D: - Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave.

- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio.

- Servizi di trasporto effettuati con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata inferiore alle 20 tonnellate.

E: - Operazioni di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale (non sottoposte a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, ecc.) per le quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

F: - Servizi di trasporto merci in ambito nazionale e internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, ecc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

- Qualifica 1: Parametro retributivo G-H

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

Profili esemplificativi

G: - Conducenti adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti.

- Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo adibiti a trasporti a lungo raggio ai quali spetta indennità di trasferta di cui all'art. 62.

H: - Conducenti in possesso di particolari abilitazioni, ad es. conducenti che trasportano materiali

radioattivi e/o esplosivi.

Art ...

(Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori, motocicli, natanti, imbarcazioni)

In sede di stesura, e comunque non oltre 3 mesi dalla firma del presente accordo, verranno stabilite:

1) le definizioni relative alle nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni;

2) le declaratorie e i livelli d'inquadramento;

3) l'orario di lavoro e quant'altro.

Verifica della discontinuità e degli inquadramenti ex nuovo articolo "Declaratoria Operai Specializzati area professionale C"

Le imprese artigiane e/o associate alle Associazioni datoriali dell'artigianato e delle PMI verificano la discontinuità dei conducenti di cui alla "Declaratoria Operai Specializzati area professionale C" secondo le modalità che seguono:

1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'Ente bilaterale territoriale;

2) presso l'Ente bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle OO.DD. e dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 11-bis;

3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 10 giorni lavorativi, la discontinuità e gli inquadramenti si intenderanno tacitamente verificati;

4) nelle more della verifica della Commissione paritetica l'impresa potrà comunque applicare il regime della discontinuità e gli inquadramenti.

E' fatto salvo quanto previsto dagli accordi collettivi di II livello sottoscritti precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

1) Declaratorie e i livelli d'inquadramento

I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del c.c.n.l.

A tali lavoratori viene assegnato il parametro retributivo:

- I: pari al valore 110 della scala parametrale che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli;

- L: pari al valore 110 della scala parametrale che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

Art. 7 (Mutamento di mansioni)

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.

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.

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.

In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle R.S.A./R.S.U. 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.

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

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

Art. 8 (Cumulo di mansioni)

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.

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.

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.

Art. 9 (Orario di lavoro per il personale non viaggiante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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

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 decreto legislativo n. 261/1999, 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 restate orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

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.

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

azienda e le R.S.U./R.S.A., le OO.SS. competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali.

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

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

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

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%.

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.

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.

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. n. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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

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

In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 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.

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.

Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le medesime modalità previste nel precedente comma e il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.

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

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.

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

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'art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955, ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi dell'art. 12; restano ferme le maggiorazioni di cui all'art. 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.

Nota a verbale

Le parti riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di

comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sè condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'"e-Fulfilment" che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

Deroghe

a) Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si farà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato.

b) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.

c) Per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario contrattuale di 39 ore settimanali sarà distribuito, normalmente, su 6 giorni settimanali, fatta salva comunque, previa comunicazione preventiva alle R.S.U./R.S.A., l'eventuale distribuzione su 5 giorni.

d) Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordati, terminal 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.

Dichiarazione a verbale

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

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2, del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra 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 1° livello.

Dichiarazione a verbale

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

Disposizione transitoria

Per le aziende aderenti ad Assologistica alla data del 29 gennaio 2005, continuano ad applicarsi le disposizioni dell'art. 16 del precedente c.c.n.l. 7 luglio 2000 fino alla completa unificazione contrattuale.

N.d.R.:

L'accordo 8 maggio 2015 prevede quanto segue:

Sistema di flessibilità c.c.n.l. Sezione cooperazione

Al fine di contrastare le cooperative di comodo e/o spurie consentendo loro di utilizzare forme di flessibilità contrattuali, in un contesto di possibile verifica da parte delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo, il presente istituto potrà essere utilizzato unicamente dalle cooperative in

mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e da quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente accordo.

Le ore di permesso retribuite relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica, saranno sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedano l'istituzione di un premio di risultato composto da una parte fissa e una variabile.

Il premio di risultato sarà definito con le seguenti modalità:

La parte fissa non potrà essere inferiore al 25% del montante complessivo delle ore rinviate al premio.

La parte variabile ovvero il 75% del montante complessivo verrà definita dai seguenti indici:

a) risultato del conto economico della cooperativa riferito alla attività oggetto di applicazione del presente c.c.n.l. (qualora la cooperativa assolva a una pluralità di attività): 70%;

b) qualità della prestazione e della produttività: 30%.

Un'ulteriore parte oraria pari a 48 ore, potrà essere destinata ad una specifica banca ore. Trimestralmente le imprese retribuiranno la maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro. Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come sopra definito. Le modalità di erogazione saranno definite a livello aziendale/territoriale tramite accordi sindacali unitari e successivamente depositati presso le competenti DTL.

Le imprese cooperative le cui attività si svolgono prevalentemente in settori economici non rientranti nella filiera del presente c.c.n.l., fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e l'orario contrattuale di 39 h settimanali (divisore mensile 168) dal lunedì al sabato, potranno utilizzare l'orario multi-periodale così come definito dall'art. 59, punto 1 del c.c.n.l., da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Trattamento per i lavoratori nuovi assunti

Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del c.c.n.l.

1) Il presente articolo si applica alle aziende che applicano il c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time.

2) Le aziende interessate a tali processi dovranno dare comunicazione e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e sottoscrivere accordi sindacali, aziendali o di carattere territoriale, anche tramite le proprie Associazioni, con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e territorialmente competenti.

3) Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.

Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9, comma 14 del vigente c.c.n.l., delle ex festività soppresse legge n. 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui

all'art. 11, comma 11 avverrà con le seguenti modalità:

- durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti.

I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.

Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Art. 9

(Orario di lavoro per il personale non viaggiante)

1. La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica.

2. Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra azienda e R.S.U./R.S.A., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente.

3. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di 6 ore di orario continuativo ed un massimo di 9 ore, distribuite su un nastro lavorativo di dodici ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo. La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

4. L'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno. La distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa per l'intera azienda, per unità produttive, per reparti o per funzioni, costituiscono oggetto di esame preventivo fra azienda e R.S.U./R.S.A., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, una volta entro i 12 mesi successivi, comunque non prima di 6 mesi dalla sua attivazione, attraverso ulteriore esame preventivo fra azienda e R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente.

Fermo restando la durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, qualora nell'arco di 4 mesi la media oraria fosse superiore a tale limite le ore eccedenti vanno retribuite come prestazione straordinaria. Ogni prestazione richiesta ed eccedente il normale orario giornaliero programmato, viene retribuita e maggiorata con la maggiorazione corrispondente del lavoro straordinario.

5. 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 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

6. L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su 4 giornate e/o modifiche dell'orario, ulteriori a quelle normate al precedente comma 4 saranno oggetto di accordo tra azienda e R.S.U./R.S.A., OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente, tenendo presenti le esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sarà altresì oggetto di accordo tra azienda e R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. l'eventuale programmazione di giornate lavorative di 10 ore, le relative modalità, le quantità e l'articolazione. La decima ora sarà comunque retribuita con una maggiorazione del 35%.

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 con le R.S.A./R.S.U., le OO.SS. stipulanti e territorialmente competenti 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./R.S.A., le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., competenti territorialmente. 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. n. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.

10. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 8 aprile 2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

11. Ai lavoratori che effettuano turni continuativi, avvicendati 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.

12. 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.

13. 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.

14. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 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.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo conto delle richieste del lavoratore e delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su

base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post-partum", aspettativa, ecc.). 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.

Flessibilità

15. Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi 4 e 6, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla R.S.A./R.S.U. aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione.

16. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. II lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.

17. I calendari quadrimestrali vengono comunicati dall'azienda ogni 4 mesi e le modalità operative per l'applicazione della flessibilità di cui al comma precedente, anche a carattere settimanale o mensile, sono oggetto di accordo a livello aziendale con le R.S.A./R.S.U., le OO.SS. stipulanti il c.c.n.l. e competenti territorialmente.

18. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla data di sottoscrizione del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

2. Flessibilità

Allo scopo di fornire elementi di flessibilità, in presenza di necessità organizzative, alle cooperative che operano in ambiti di legalità, tutela e regolarità del lavoro, in netta contrapposizione con le forme di cooperazione di comodo e/o spurie, il cui fenomeno produce effetti distorsivi della concorrenza a scapito sia delle aziende che dei lavoratori, alle sole cooperative che rispondano ai requisiti di cui al punto 1 è data facoltà di accedere alla seguente modalità:

- le ore di permesso relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica, potranno essere sostituite con l'erogazione di un Premio di risultato (P.d.r.) composto da una parte fissa e una variabile. Il P.d.r. sarà erogato entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio d'esercizio e sarà definito con le seguenti modalità:

a.1 La parte fissa non potrà essere inferiore al 25% del montante complessivo delle ore costituirà la base del P.d.r.

a.2 La parte variabile, pari al residuo 75%, sarà definita dai seguenti indicatori e corrisposta:

- per il 70% in base al risultato del conto economico, del settore di riferimento del presente c.c.n.l. (qualora la cooperativa operi anche in altri ambiti e/o settori economici) qualora questo sia positivo;

- per il 30% al raggiungimento di indici di qualità e produttività relativi alle attività di logistica svolte dal personale. Saranno oggetto di negoziato di secondo livello tra le articolazioni delle parti stipulanti il presente accordo, per il solo personale non viaggiante, ulteriori 48 ore annue di lavoro straordinario per ciascun lavoratore che potranno essere destinate ad una specifica banca ore così strutturata:

b.1 Trimestralmente le imprese retribuiranno la sola maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate.

b.2 Le ore accantonate potranno essere utilizzare a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro.

b.3 Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore accantonate e non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato con i medesimi indici del punto a.2.

3. Orario di lavoro per il personale non viaggiante

Le imprese cooperative le cui attività si svolgono prevalentemente con committenza non firmataria del presente c.c.n.l., fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e l'orario ordinario contrattuale di 39 h settimanali (divisore mensile 168) dal lunedì al sabato, potranno utilizzare l'orario multi-periodale secondo quanto previsto dall'art. 9, Sezione cooperazione, del c.c.n.l., da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

Art. 10 (Riposo settimanale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

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%.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 10

(Riposo settimanale)

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

2. (Omissis)

3. (Omissis)

4. 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 CE n. 561/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'art. 8 del predetto regolamento.

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.

Art. 11 (Orario di lavoro per il personale viaggiante) Nota

[Nota]

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11-bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.

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

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

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione, con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti preso la residenza del lavoratore. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.

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 chieda di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;

b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

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

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

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

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.

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.

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.

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'art. 8 del decreto legislativo n. 234/2007 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 forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

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

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

Accordi 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'art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

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

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una

parte, le R.S.U., le R.S.A., le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra.

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

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.

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.

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

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 14 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

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

Per gli anni 2014 e 2015 le 4,5 giornate di permesso retribuito di cui al presente comma, in luogo della fruizione, saranno obbligatoriamente monetizzate in ragione del 75% del valore corrispondente. 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 2015 le parti si incontreranno per verificare le condizioni di prosieguo del presente provvedimento.

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

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. Art. 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.

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

N.d.R.:

L'accordo 8 maggio 2015 prevede quanto segue:

Sistema di flessibilità c.c.n.l. Sezione cooperazione

Al fine di contrastare le cooperative di comodo e/o spurie consentendo loro di utilizzare forme di flessibilità contrattuali, in un contesto di possibile verifica da parte delle Organizzazioni firmatarie

del presente accordo, il presente istituto potrà essere utilizzato unicamente dalle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e da quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del presente accordo.

Le ore di permesso retribuite relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica, saranno sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedano l'istituzione di un premio di risultato composto da una parte fissa e una variabile.

Il premio di risultato sarà definito con le seguenti modalità:

La parte fissa non potrà essere inferiore al 25% del montante complessivo delle ore rinviate al premio.

La parte variabile ovvero il 75% del montante complessivo verrà definita dai seguenti indici:

a) risultato del conto economico della cooperativa riferito alla attività oggetto di applicazione del presente c.c.n.l. (qualora la cooperativa assolva a una pluralità di attività): 70%;

b) qualità della prestazione e della produttività: 30%.

Un'ulteriore parte oraria pari a 48 ore, potrà essere destinata ad una specifica banca ore. Trimestralmente le imprese retribuiranno la maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro. Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come sopra definito. Le modalità di erogazione saranno definite a livello aziendale/territoriale tramite accordi sindacali unitari e successivamente depositati presso le competenti DTL.

Le imprese cooperative le cui attività si svolgono prevalentemente in settori economici non rientranti nella filiera del presente c.c.n.l., fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e l'orario contrattuale di 39 h settimanali (divisore mensile 168) dal lunedì al sabato, potranno utilizzare l'orario multi-periodale così come definito dall'art. 59, punto 1 del c.c.n.l., da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Orario di lavoro ordinario per i conducenti

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti inquadrati nelle precedenti lettere A, B, C, E, F è quello di cui all'art. 11-bis per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue pari a 47 ore, mentre per quelli inquadrati alle lettere D, G ed H è di 39 ore settimanali.

Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G ed H trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-quinquies, che prevedono l'estensione dell'orario ordinario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e territorialmente competenti e le R.S.A./R.S.U. ove costituite.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante (A, B, C, E, F) impiegato in mansioni discontinue di cui all'art. 11-bis, ovvero la sua estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11-bis, comma 1 con una delle seguenti modalità:

1. La verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente c.c.n.l., anche per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11-bis, comma 1. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei

dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione.

2. La verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad EBILOG o agli Enti bilaterali di settore già costituti tra le OO.SS. e le Associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle Rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l.

3. Fermo restando che i soggetti sindacali titolati alla verifica sono le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., per le imprese artigiane e/o associate alle Associazioni datoriali dell'artigianato, la verifica potrà essere effettuata con le modalità previste nella sezione artigiana del presente c.c.n.l.

La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra e avrà validità di 4 anni.

Eventuali controversie saranno affrontate ai sensi dell'art. 39, comma 2.

Restano salvi gli accordi in essere.

Art. 11

(Orario di lavoro per il personale viaggiante)

~~1. Fatto salvo quanto previsto dai successivi articoli 11-bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.~~

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.

L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane.

L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti. Altresì l'azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente.

(Omissis)

~~13. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello Super, 3° livello Super Junior (rif. art. 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.~~

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

2) Orario di lavoro. Art. 11 .....

a) Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, 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 39 ore settimanali.

b) L'applicazione di tale regime orario è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:

- la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente c.c.n.l., anche per il tramite dell'Associazione

datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente articolo. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei lavoratori. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. Io stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;

- la verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le Associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l.

La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra.

c) L'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.

d) Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro.

Tale periodo sarà determinato in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con preconoscenza individuale indicativamente settimanale, anche mediante utilizzo di piattaforme multimediali e comunque non potranno essere in alcun modo organizzati o sottoposti turni al lavoratore seguendo il criterio del ranking reputazionale generati anche da algoritmi.

Il lavoratore dovrà trovarsi, all'orario previsto quale inizio della prestazione assegnata, nell'area predefinita dal datore e la presenza in servizio potrà essere attestata da parte dello stesso lavoratore, con assunzione di responsabilità, anche attraverso strumentazione multimediale, seguendo le apposite procedure che saranno indicate dal datore.

Il lavoratore, in coincidenza con l'inizio del proprio orario di lavoro, una volta attestata la propria presenza, con relativa decorrenza del tempo di lavoro, si renderà così disponibile ad eseguire i compiti connessi all'attività di servizio per la durata dell'orario assegnato.

L'orario giornaliero, e la conseguente retribuzione, quale risultante di una o più riprese, non potrà essere inferiore alle 2 ore complessive.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

2. Flessibilità

Allo scopo di fornire elementi di flessibilità, in presenza di necessità organizzative, alle cooperative che operano in ambiti di legalità, tutela e regolarità del lavoro, in netta contrapposizione con le forme di cooperazione di comodo e/o spurie, il cui fenomeno produce effetti distorsivi della concorrenza a scapito sia delle aziende che dei lavoratori, alle sole cooperative che rispondano ai requisiti di cui al punto 1 è data facoltà di accedere alla seguente modalità:

- le ore di permesso relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica, potranno essere sostituite con l'erogazione di un Premio di risultato (P.d.r.) composto da una parte fissa e una variabile. Il P.d.r. sarà erogato entro 60 giorni dall'approvazione del bilancio d'esercizio e sarà definito con le seguenti modalità:

a.1 La parte fissa non potrà essere inferiore al 25% del montante complessivo delle ore costituirà la

base del P.d.r.

a.2 La parte variabile, pari al residuo 75%, sarà definita dai seguenti indicatori e corrisposta:

- per il 70% in base al risultato del conto economico, del settore di riferimento del presente c.c.n.l. (qualora la cooperativa operi anche in altri ambiti e/o settori economici) qualora questo sia positivo;

- per il 30% al raggiungimento di indici di qualità e produttività relativi alle attività di logistica svolte dal personale.

Saranno oggetto di negoziato di secondo livello tra le articolazioni delle parti stipulanti il presente accordo, per il solo personale non viaggiante, ulteriori 48 ore annue di lavoro straordinario per ciascun lavoratore che potranno essere destinate ad una specifica banca ore così strutturata:

b.1 Trimestralmente le imprese retribuiranno la sola maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate.

b.2 Le ore accantonate potranno essere utilizzare a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro.

b.3 Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore accantonate e non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato con i medesimi indici del punto a.2.

Note:

[Nota] Per i "Trasporti speciali" vedi l'art. 45 della presente Parte comune.

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super e 3° super junior (rif. art. 11-quater), il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei 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.

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

Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati.

Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento 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'art. 11.

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.

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.

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Nota a verbale

L'orario di lavoro di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato tanto dall'art. 11 quanto dall'art. 11-bis del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Trattamento per i lavoratori nuovi assunti

Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del c.c.n.l.

1) Il presente articolo si applica alle aziende che applicano il c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito

operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time.

2) Le aziende interessate a tali processi dovranno dare comunicazione e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e sottoscrivere accordi sindacali, aziendali o di carattere territoriale, anche tramite le proprie Associazioni, con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e territorialmente competenti.

3) Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.

Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9, comma 14 del vigente c.c.n.l., delle ex festività soppresse legge n. 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11, comma 11 avverrà con le seguenti modalità:

- durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti.

I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.

Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Art. 11 bis

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

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, primo alinea, per il personale viaggiante ~~inquadrato nel livello 3° Super e 3° livello Super Junior (rif. art. 11-quater)~~, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE nn. 561/200 ~~63821/85 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.

Art. 11 bis

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

1. ~~In deroga a quanto previsto all'art. 11, comma 1, ...~~(Omissis)

2. (Omissis)

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. (Omissis)

5. (Omissis)

6. (Omissis)

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

8. (Omissis)

9. (Omissis)

Nota a verbale

Fermo restando l'obbligo di convocazione congiunta delle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi di cui all'art. 11 e 11-bis, possono essere ~~stipulati~~definiti dalle Associazioni cui aderiscono le imprese con le Rappresentanze territoriali ~~congiunte~~ delle ~~predette~~ OO.SS. stipulanti il ~~firmatarie del~~ presente c.c.n.l. Tali accordi dovranno indicare il nominativo delle aziende cui gli accordi stessi si applicano.

~~*Nota a verbale*~~

~~L'orario di lavoro di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato tanto dall'art. 11 quanto dall'art. 11-bis del presente c.c.n.l.~~

Art. 11 bis

Alla prima nota a verbale aggiungere quanto segue:

"In assenza di accordi territoriali le imprese, con l'assistenza dell'Associazione artigiana cui aderisce o conferisce mandato, possono definire i suddetti accordi con la Rappresentanza sindacale di bacino categoriale di cui alla Sezione Artigiana.

Gli accordi stipulati ai sensi dell'art. 11-bis, comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e comunque saranno applicabili a tutti i lavoratori con la sottoscrizione della maggioranza del personale coinvolto.

Per gli accordi di cui all'art. 11 si conferma quanto previsto dalla medesima norma".

Art. 11 ter (Clausola compromissoria)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti stipulanti, in applicazione del D.Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998 e del D.Lgs. n. 387 del 29 ottobre

1998, istituiscono gli Uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

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.

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.

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.

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

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.

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'art. 11-bis.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Le parti convengono di abrogare l'articolo 11-ter del c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

3 dicembre 2017

Art. 11 ter

(Nuove assunzioni di personale viaggiante)

Al fine di favorire l'inserimento di personale viaggiante e dare impulso alla buona e stabile occupazione, nonché per contenere il ricorso al distacco e alla somministrazione transnazionale e favorire altresì processi di reshoring, le imprese di autotrasporto che non hanno attivato e realizzato processi di riduzione di personale nel corso dell'ultimo anno, possono procedere ad assunzioni con le seguenti modalità, previa verifica positiva con le R.S.U. ove esistenti e le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. competenti territorialmente e le loro R.S.A.

Ai lavoratori neopatentati, titolari di patente di guida da meno di tre anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sarà applicato il seguente trattamento economico:

- 90% della retribuzione tabellare per il primo anno;

- 90% della retribuzione tabellare per il secondo anno;

- 95% della retribuzione tabellare per il terzo anno;

- 100% della retribuzione tabellare dal quarto anno.

Art. 11 quater (Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto - Premialità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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'art. 4 del D.Lgs. n. 234 del 19 novembre 2007, così come disciplinati dall'art. 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'art. 11 del presente c.c.n.l. per la definizione, anche forfetaria, 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 D.M. 31 marzo 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

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.

Il sistema premiale di cui al presente articolo cessa con effetto immediato dalla data in cui viene meno anche solo uno dei requisiti di cui al punto 3 ovvero l'azienda non provvede alle comunicazioni di cui al punto 4.

Le misure premiali che si applicano esclusivamente al personale viaggiante sono le seguenti:

a) estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%;

b) introduzione del nuovo livello 3° super junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11-bis del presente 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.

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 multiperiodale. Laddove tale media superi le 39 ore, le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione prevista.

Gli obiettivi 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'art. 11-bis.

Le OO.SS. comunicheranno all'Ente bilaterale di riferimento, a fini statistici, la sottoscrizione degli accordi.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 11 quater

(Norme 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'art. 4 del D.Lgs. n. 234 del 19 novembre 2007, così come disciplinati dall'art. 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'art. 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 D.M. 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;

- 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) orario per il personale impiegato in attività 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 9, 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 4 mesi.

~~b. introduzione del nuovo livello 3° Super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11-bis del presente c.c.n.l.; tale nuovo livello si applicherà per:~~

~~- le nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante; 40;~~

~~- 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, ecc.);~~

~~c. alle imprese di cui al comma 2 del presente articolo, gli incrementi delle indennità di trasferta, così come definiti nell'ambito del presente rinnovo contrattuale, si considerano automaticamente assorbiti nei valori delle 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 obiettivi degli accordi, anche alternativamente tra di loro, sono i seguenti:

- difesa dei livelli occupazionali o salariali in situazioni di difficoltà aziendale;

- sostegno agli investimenti per il rafforzamento e consolidamento delle strutture aziendali in ambito nazionale;

- sostegno di 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'art. 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.~~

Art. 11 quinquies (Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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 al 4° livello. 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.

Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 4°, in deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, 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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, 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.

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

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

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art. 11, comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 2.

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

A livello aziendale saranno definite le modalità di forfetizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11.

Restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 62 del presente c.c.n.l.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 11 quinquies

(Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 1, parametro retributivo G)

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'art. 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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, 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'art. 11, comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 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'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 234/2007.

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, primo 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'art. 51, comma 5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 10 €.

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 €.

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.

Art. 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 forfetizzazione.

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 forfetizzato, 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'art. 38 del c.c.n.l.

Art. 11 septies (Satellitari)

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

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

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

Art. 12 (Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo - Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

E' 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 del mattino (ex art. 3, Parte speciale, Sezione 2ª).

E' considerato compreso in turni avvicendati quello eseguito a turni regolari ed alternativi.

E' 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.

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:

a) diurno: maggiorazione 20%;

b) notturno: maggiorazione 50%;

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

a) maggiorazione: 50%.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 12

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

(Omissis)

4. E' 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'art. 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%.

Art. 12

(Lavoro notturno)

Le parti convengono che una diversa organizzazione del lavoro può essere definita dalla contrattazione collettiva di II livello per affrontare esigenze quali partenze anticipate o altre necessità comunque riconducibile al sistema logistico territoriale.

Art. 13 (Lavoro straordinario e banca ore)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo

complessivo di 165 ore annuali individuali.

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.

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.

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

E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dagli artt. 9, 11, 11-bis e 11-quinquies della Parte comune.

E' 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. E' 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.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00.

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 con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione 50%;

- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%;

- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%;

- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.

Le suddette percentuali, come pure quelle del precedente art. 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 art. 12 per il lavoro notturno.

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.

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.

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

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.

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 R.S.U., R.S.A., le OO.SS. territoriali.

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

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

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 13

(Lavoro straordinario e banca ore)

Lavoro straordinario

(Omissis)

3. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti ~~giornalieri e settimanali~~ previsti dagli artt. 9, 11, 11-bis e 11-quinquies.

(Omissis)

6. (Omissis)

- 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'art. 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.

Art. 14 (Festività abolite)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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).

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le R.S.A., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Trattamento per i lavoratori nuovi assunti

Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del c.c.n.l.

1) Il presente articolo si applica alle aziende che applicano il c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time.

2) Le aziende interessate a tali processi dovranno dare comunicazione e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e sottoscrivere accordi sindacali, aziendali o di carattere territoriale, anche tramite le proprie Associazioni, con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e territorialmente competenti.

3) Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.

Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9, comma 14 del

vigente c.c.n.l., delle ex festività soppresse legge n. 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11, comma 11 avverrà con le seguenti modalità:

- durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti.

I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.

Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Art. 15 (Indennità di cassa e maneggio denaro)

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.

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.

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.

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.

Norma transitoria per c.c.n.l. Assologistica

I lavoratori a cui era applicato il c.c.n.l. Assologistica alla data del 29 gennaio 2005, mantengono le precedenti condizioni.

Art. 16 (Indennità di lavoro notturno)

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.

Art. 17 (Aumenti periodici di anzianità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

L'importo degli aumenti è il seguente:

C.c.n.l.	
Livello	*Importi Euro*
Quadri	30,99
1°	29,44
2°	26,86
3° super	24,79
3° super junior (rif. art. 11-quater)	24,22
3°	24,27
4°	23,24
4° junior	22,34
5°	22,21
6°	20,66
6° junior	18,78

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.

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

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

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

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.

C.c.n.l. Assologistica

Gli importi indicati al comma 2 del presente articolo si applicano agli scatti maturati successivamente al 1° gennaio 2013. Gli importi ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati al 30 dicembre 1983 anche se non corrisposti a questa data saranno definitivamente congelati.

I lavoratori assunti prima del 1° giugno 1980 conserveranno "ad personam" il diritto a completare il numero dei bienni di anzianità previsto dalla precedente normativa contrattuale e più precisamente:

a) settore magazzini generali:

- impiegati 15 scatti biennali; intermedi 11 scatti biennali; operai 7 scatti biennali;

b) settore freddo:

- impiegati 12 scatti biennali; intermedi 10 scatti biennali; operai 5 scatti biennali.

Per quanto concerne la normativa precedente l'accordo 11 gennaio 1984 inerente la maturazione degli scatti di anzianità, si rimanda all'allegato in appendice.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Trattamento per i lavoratori nuovi assunti

Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del c.c.n.l.

1) Il presente articolo si applica alle aziende che applicano il c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time.

2) Le aziende interessate a tali processi dovranno dare comunicazione e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e sottoscrivere accordi sindacali, aziendali o di carattere territoriale, anche tramite le proprie Associazioni, con le OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e territorialmente competenti.

3) Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.

Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9, comma 14 del vigente c.c.n.l., delle ex festività soppresse legge n. 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11, comma 11 avverrà con le seguenti modalità:

- durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;

- dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti.

I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.

Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Art. 18 (Tredicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente c.c.n.l. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

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.

La 13ª mensilità va computata agli effetti del t.f.r. e della indennità sostitutiva di preavviso.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Diversa erogazione delle mensilità supplementari

Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole previste dal presente c.c.n.l., le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con le seguenti due distinte voci: "rateo 13ª" e "rateo 14ª".

Il suddetto consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.

Art. 19 (Quattordicesima mensilità)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente c.c.n.l.

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 dal 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.

La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Diversa erogazione delle mensilità supplementari

Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole previste dal presente c.c.n.l., le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con le seguenti due distinte voci: "rateo 13ª" e "rateo 14ª".

Il suddetto consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.

Art. 20 (Assenze, permessi e congedo matrimoniale)

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

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.

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

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.

Salvo quanto previsto dal successivo comma 6, 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 della attività lavorativa.

In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma 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 n. 104/1992 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

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

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.

Art. 21 (Permessi per gravi e documentati motivi familiari)

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

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'art. 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 lett. d) del comma 1 dell'art. 2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278.

Il congedo può essere fruito in maniera 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.

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.

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 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.

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 uno con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

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.

E' 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.

In caso di parziale accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle R.S.A./R.S.U. o dalle OO.SS. territoriali.

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.

In applicazione del disposto dell'art. 4, comma 3, della legge n. 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.

Art. 22 (Diritto allo studio - Formazione continua - Formazione personale viaggiante)

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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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.

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 R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. territoriali.

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

Art. 23 (Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi)

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

1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;

2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono 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;

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.

Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

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.

E' ammesso il recupero a salario normale delle ore perdute per le cause di cui ai commi precedenti e per le interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno oltre l'orario normale e in caso di giornata libera non festiva, trasferendo le ore perdute a tale giornata e si effettui entro le due quindicine immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 24 (Ferie)

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.

I lavoratori che ai sensi della "deroga" in calce all'art. 9 non fruiscono della settimana corta, avranno diritto, per anno solare (1° gennaio-31 dicembre) (computando come ferie anche la giornata di sabato) ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

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.

Per il personale entrato in servizio o cessatone in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse od alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

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.

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 R.S.A./R.S.U.

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.

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.

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.

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.

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.

Art. 25 (Tutela dei disabili)

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 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'art. 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.

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.

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.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art. 7 della citata legge n. 1204/1971, e successive modifiche si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7, nonché quelle contenute negli artt. 7 e 8 della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

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.

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 di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

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.

Art. 26 (Tutela etilisti)

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 UUSSLL 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.

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.

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.

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

determinato.

Art. 27 (Servizio militare)

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.

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.

Art. 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.

Art. 29 (Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile)

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 degli artt. 6 e 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266.

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.

Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge n. 266/1991 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'art. 1 della richiamata ordinanza.

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.

Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. n. 613/1994, 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.

Art. 30 (Responsabilità dell'autista e del personale di scorta)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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.

E' 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.

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

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.

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.

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.

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

Norma transitoria c.c.n.l. Assologistica

La previsione di cui al comma 1 non trova applicazione agli autisti ex 5° livello provenienti dal c.c.n.l. Assologistica.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 30

(Responsabilità dell'autista e del personale di scorta)

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

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. n. 81/2008, 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 titolati 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 tenuta 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. E' 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.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

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

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

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

6. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

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

Verifica ex nuovo art. 30

Le imprese aderenti alle Associazioni datoriali dell'artigianato possono verificare i requisiti per l'applicazione dell'art. 30 del c.c.n.l. con la modalità che segue:

1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'Ente bilaterale territoriale;

2) presso l'Ente bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle OO.DD. e dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 30;

3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 7 giorni lavorativi, le condizioni di cui all'art. 30 si intenderanno tacitamente verificate.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

6) Assicurazione contro terzi

Ai sensi delle disposizioni di legge del 24 dicembre 1969, n. 990 in materia assicurativa anche i cicli o veicoli non a motore dovranno essere obbligatoriamente provvisti di copertura assicurativa contro terzi a carico dell'azienda.

Art. 31 (Ritiro patente - Carta conducente)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 37, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

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.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 31

(Ritiro patente/carta conducente)

1. (Omissis)

2. (Omissis)

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

4. (Omissis)

5. (Omissis)

6. (Omissis)

Art. 31

(Ritiro patente - Carta conducente)

Il seguente comma è così modificato: "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".

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Diritti e doveri del lavoratore

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 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).

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

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.

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.

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 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 l'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.

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

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

C) Licenziamenti

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 all'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.

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

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

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

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 32

(Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti)

(Omissis)

B) Provvedimenti disciplinari

(Omissis)

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 €.

Laddove il danno superi l'importo di 3.500 €, 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 €. 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.

(Omissis)

13. Se il danno è inferiore a 1.000 € 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.

(Omissis)

Art. 33 (Trasferimenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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.

E' 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.

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.

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

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

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

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 33

(Trasferimenti)

(Omissis)

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.

Art. 34 (Piccola manutenzione e pulizia macchine)

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.

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

Art. 35 (Indumenti di lavoro)

Le aziende, oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.

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.

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.

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.

Art. 36 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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. art. 11-quater) e 3° non in prova, quindici giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

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.

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.

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° 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.

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.

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

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

Disposizione transitoria

L'applicazione del presente articolo è estesa a decorrere dal 1° gennaio 2013 alle imprese destinatarie della Parte speciale, Sezione 2ª del c.c.n.l.

Art. 37 (Trattamento di fine rapporto)

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

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'art. 45 del c.c.n.l. 1° marzo 1991 (c.c.n.l. trasporto merci);

- erogazioni di cui all'art. 38, salvo che l'esclusione dal t.f.r. sia prevista dagli accordi di secondo livello;

- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;

- 13ª e 14ª mensilità;

- parte retributiva della trasferta a norma dell'art. 62 della Sezione prima della Parte speciale (c.c.n.l. trasporto merci);

- indennità di lavoro notturno a norma del precedente art. 16;

- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art. 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.

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

Nota a verbale

Per quanto riguarda i lavoratori operanti all'estero il calcolo della quota annua da accantonare sarà effettuato a far data dal 1° agosto 1982, nel rispetto dei criteri sopra indicati, sulla base della retribuzione che avrebbero percepito in Italia, con ciò non innovando rispetto a quanto stabilito prima dell'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297.

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'art. 35 del c.c.n.l. 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti agli artt. 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.

Art. 35 - 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 la seguente indennità di anzianità.

Impiegati

Un importo pari a tante mensilità di retribuzione per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Operai

a) Per l'anzianità maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:

- un importo pari al 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

b) Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971:

- 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni;

- 31% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni;

- 38,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni;

- 46,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità oltre 15 anni.

L'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1950 e quella successiva al 31 marzo 1971 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio oggetto del presente punto b) nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità compresa tra il 1° gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione del lavoratore a quella di cessazione.

c) Per l'anzianità successiva al 31 marzo 1971:

- 50% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1971 al 31 marzo 1972;

- 75% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1972 al 31 marzo 1973;

- 83,34% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974;

- una intera retribuzione mensile per ogni anno di anzianità successiva al 31 marzo 1974.

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 13ª e 14ª 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 (con esclusione di quella prevista dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, e relativo regolamento) le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

E' 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'art. 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'art. 24.

2) Per i lavoratori in servizio al 26 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo ed integrata della somma di lire 200.000.

Detta somma sarà anticipata:

- nella misura di lire 80.000 in coincidenza con la retribuzione di settembre 1979;

- nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di ottobre 1979;

- nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di novembre 1979.

Per i rapporti di lavoro instaurati successivamente al 1° ottobre 1978 e fino al 25 luglio 1979 la somma di lire 200.000 e le conseguenti anticipazioni saranno erogate e proporzionalmente ridotte nella misura di 1/10 per ogni mese di anzianità maturata presso l'impresa alla data del 26 luglio 1979.

C.c.n.l. Assologistica

Relativamente alle misure del trattamento di fine rapporto si applicano, fino al 31 dicembre 1989, le normative previste dai singoli contratti di settore e riportate in allegato.

Art. 38 (Secondo livello di contrattazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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.

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.

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 all'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 a 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.

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

Fermo restando quanto previsto in materia dei compiti delle R.S.A./R.S.U. dei lavoratori all'art. 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.

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.

Deroga per Assologistica

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

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 38

(Secondo capoverso, 1° comma)

Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. Logistica, Trasporto merci e Spedizione, concordano che al secondo livello di contrattazione si possano sottoscrivere accordi che consentano di favorire la crescita e la competitività delle imprese.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

7) Contrattazione di secondo livello 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 a titolo indicativo e non esaustivo.

Art. 39 (Controversie)

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.

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

Art. 40 (Compiti delle Rappresentanze aziendali dei lavoratori)

Le parti convengono sulla necessità di incontri tra le Direzioni e le Rappresentanze aziendali dei lavoratori per la definizione dei seguenti problemi:

C.c.n.l. trasporto merci:

- la distribuzione degli orari di lavoro;

- l'eventuale articolazione dei turni;

- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;

- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art. 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.

C.c.n.l. Assologistica:

- l'inquadramento delle mansioni non esemplificate nella classificazione;

- la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo sull'orario di lavoro;

- l'effettuazione di lavoro straordinario oltre i limiti di cui all'art. 3 della Sezione seconda della Parte speciale;

- la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati.

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.

Art. 41 (Diritti sindacali)

Parte I

Imprese con più di 15 dipendenti

Cariche sindacali - Permessi e aspettative

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.

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

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

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

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.

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

Diritto di affissione

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.

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.

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

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

Assemblea

Le assemblee retribuite di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 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 R.S.U./R.S.A. nei limiti di quanto previsto alla Parte prima, art. 4, lett. a) dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Parte II

Imprese fino a 15 dipendenti

Assemblea e delegato di impresa

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.

C.c.n.l. trasporto merci:

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

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.

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

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 art. 1269 del codice civile espressa in forma scritta.

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.

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

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.

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.

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

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

Le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di cooperative che risultino iscritte nel registro imprese di facchinaggio istituito presso le Camere di commercio ed in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle attività produttive del 6 dicembre 2004, o che dimostrino di aver formulato formale richiesta scritta al Ministero dello sviluppo economico - Direzione generale degli enti cooperativi - per l'esercizio della stessa.

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

Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali di legge.

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

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

- applicazione di un c.c.n.l. diverso dal presente contratto;

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

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

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

Nota a verbale tra Assologistica, Fedespedi, Fedit, Legacoop servizi, Federlavoro e servizi-

Confcooperative, AGCI-PSL e FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI

Le parti suddette, al fine di avere una panoramica completa delle dinamiche occupazionali del settore con particolare riferimento alle attività terziarizzate nonché il monitoraggio sull'applicazione del c.c.n.l., convengono di istituire un Organismo che raccoglierà i dati relativi agli appalti presenti sul territorio disaggregati per tipologia di rapporto di lavoro, differenza di genere, nazionalità e produrrà dati statistici utili alla comprensione delle macro dinamiche del settore.

Le spese di segreteria dell'Organismo di cui sopra saranno a carico delle Associazioni datoriali.

Norma transitoria

I nuovi commi 2, 2-bis e 3 sono entrati in vigore dal 1° luglio 2012.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. 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. ~~ed in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle Attività produttive del 6 dicembre 2004.~~

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 terziarizzazioni:

- 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 a 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 n. 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.

Art. 42 bis (Cambi di appalto)

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.

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.

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.

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'art. 42.

Art. 43 (Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione)

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

Art. 44 (Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda)

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.

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

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

Nei casi in cui, in applicazione dell'art. 47 della legge n. 428/1990, il trasferimento di azienda riguardi più di 60 dipendenti, il termine di 25 giorni previsto dallo stesso art. 47 è portato a 40 giorni (c.c.n.l. trasporto merci).

Art. 45 (Trasporti speciali)

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.

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% 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 dal 1° febbraio 1977 sulla sola retribuzione tabellare in applicazione dell'accordo 24 giugno 1977.

Art. 46 (Rappresentante per la sicurezza)

La figura del Rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del 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.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art. 48, 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.

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

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art. 49 del T.U. sicurezza in merito alla figura del R.L.S. di sito produttivo. Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella Sezione artigiana.

Art. 47 (Distacco)

Ai sensi dell'art. 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.

Art. 48 (Molestie sessuali)

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.

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.

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.

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.

Art. 49 ("Mobbing")

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.

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.

Art. 50 (Previdenza complementare - Previlog)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti convengono che il Fondo pensione Previlog (Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica) di cui all'accordo istitutivo del 21 febbraio 2007 rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente c.c.n.l.

Le parti convengono di destinare a Previlog, per il personale dipendente non tenuto al versamento al FASC, con decorrenza 1° novembre 2006 le seguenti quote contributive:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al c.c.n.l. trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;

- 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto precedente.

Le parti convengono altresì di destinare a Previlog, per tutto il personale dipendente a cui si applica il presente c.c.n.l., le seguenti quote di t.f.r.:

- per i lavoratori già occupati al 28 aprile 1993, una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto;

- per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di t.f.r. maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

Per le Confederazioni artigiane e per quelle cooperative trova applicazione la previdenza complementare di settore.

N.d.R.:

L'accordo 25 gennaio 2017 prevede quanto segue:

In data 25 gennaio 2017, presso la sede ASSTRA, di Piazza Cola di Rienzo, Roma, le scriventi parti sociali istitutive di PREVILOG e di PRIAMO

Premesso che PRIAMO, iscritto all'albo COVIP con il n. 139, è il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini.

PREVILOG , iscritto all'albo COVIP con il n. 158, è il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori addetti al settore della logistica, trasporto merci spedizione (c.c.n.l. 29 gennaio 2005); agenzie marittime e raccomandatarie e mediatori marittimi (c.c.n.l. 22 aprile 2004); autoscuole e studi di consulenza automobilistica (c.c.n.l. 1° febbraio 2001); porti (c.c.n.l. 26 luglio 2005); guardie ai fuochi (accordo OO.SS. lavoratori - ANGAF dell'11 giugno 2007); lavoratori del FASC; addetti con contratti collettivi affini intesi quelli operanti nel settore funerario che abbiano sottoscritto specifici accordi di adesione.

Preso atto delle indicazioni della COVIP inviate a PREVILOG in data 8 aprile 2016 delle conseguenti determinazioni assunte dal Consiglio di amministrazione di PREVILOG in data 14 ottobre 2016;

Considerati gli accordi in essere riguardanti la previdenza complementare per i lavoratori addetti al settore della logistica, trasporto merci e spedizione (e altri settori come sopra riportati) ed in conformità con l'accordo costitutivo stipulato in data 21 febbraio 2007;

Considerate le successive lettere della Presidenza di PREVILOG inviate sia alle parti istitutive di PREVILOG e PRIAMO, che allo stesso Fondo pensione PRIAMO;

Convengono quanto segue

- a partire dalla data di perfezionamento delle procedure di trasferimento, PRIAMO costituirà l'unico Fondo di previdenza complementare di riferimento per i lavoratori attualmente destinatari della forma pensionistica complementare PREVILOG;

- conseguentemente presso PRIAMO, nel rispetto delle previsioni statutarie e regolamentari di quest'ultimo, confluiranno collettivamente, alle condizioni e costi come oggi previsti nei singoli cc.cc.nn.l. di provenienza le posizioni dei lavoratori dei seguenti settori iscritti a PREVILOG alla predetta data di perfezionamento delle procedure di trasferimento;

- i contenuti del presente accordo saranno comunicati agli Organi competenti di PREVILOG e PRIAMO, che attiveranno le procedure necessarie al trasferimento collettivo a PRIAMO sia delle posizioni individuali degli iscritti a PREVILOG alla data di perfezionamento delle procedure di trasferimento sia delle relative risorse, garantendo un'adeguata e corretta informazione agli iscritti interessati sulle modalità di trasferimento della posizione individuale;

- ferme restando l'autonomia e le prerogative degli Organi sociali di PREVILOG e PRIAMO, il processo di confluenza sarà monitorato dalle fonti istitutive attivando un canale di comunicazione con i Consigli di amministrazione di entrambi i Fondi;

- le fonti istitutive di PREVILOG si attiveranno presso i competenti Organi del medesimo Fondo affinché, una volta completato il trasferimento delle posizioni individuali dei propri iscritti e definiti i rapporti giuridici attivi e passivi diversi da quelli espressamente e specificamente trasferiti a PRIAMO in virtù del presente accordo, detti Organi PREVILOG attivino la procedura di scioglimento volontario nel rispetto dello Statuto del medesimo PREVILOG e delle procedure di legge vigenti in materia;

- i Fondi interessati, anche in ragione delle indicazioni di COVIP dell'8 aprile 2016, forniranno al medesimo Organismo di vigilanza idonea informativa riguardo alle decisioni assunte sino a definitiva conclusione di quanto previsto nel presente accordo.

Resta inteso che il Fondo PRIAMO in ogni caso dovrà essere tenuto indenne da ogni eventuale controversia, partita debitoria e/o responsabilità imputabili alla gestione PREVILOG.

* * *

Le Fonti istitutive di PREVILOG, ANITA, ASSITERMINAL ASSOLOGISTICA, ASSOPORTI, CONFETRA, CONFTRASPORTO, FAI, FEDERAGENTI, FEDESPEDI, FEDIT, UNITAI, FASC, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI hanno deliberato, in data 28 settembre 2016, la confluenza del Fondo pensione PREVILOG nel Fondo pensione PRIAMO, conferendo mandato agli Organi gestionali del Fondo di dare attuazione a tale determinazione.

Stante la scadenza prossima dell'Assemblea dei delegati, del Consiglio di amministrazione e del Collegio sindacale, ed in relazione all'accordo stipulato in data odierna che si allega, si rende necessario assicurare in questa fase una continuità gestionale, volta a realizzare il progetto sopra evidenziato.

Per tale motivo, le parti istitutive di PREVILOG

dispongono

che il mandato in corso degli Organi di amministrazione del Fondo pensione PREVILOG venga prorogato, per il tempo necessario a completare il processo di confluenza di PREVILOG verso PRIAMO.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

6) Norme interpretative e finali.

Le parti concordano di inserire, in sede di stesura definitiva del c.c.n.l., nella Sezione terza cooperazione del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione, al Campo di applicazione, seconda riga, dopo "Legge n. 142/2001 ... " le parole: "... di disciplina del socio lavoratore." Per le imprese cooperative, come previsto dall'articolo 50, ultimo periodo del c.c.n.l. vigente nonché dal D.Lgs. n. 252/2005, articolo 3, trova applicazione esclusivamente il Fondo pensionistico complementare "PREVIDENZA COOPERATIVA".

Con la firma del presente accordo le Associazioni firmatarie hanno inteso chiudere la vertenza per il rinnovo contrattuale e superare gli eventuali contenziosi aperti per le materie contenute nel suddetto accordo, di cui le premesse sono parte integrante, fatti salvi gli accordi di miglior favore.

Art. 51 (Assistenza sanitaria integrativa - Sanilog)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti hanno convenuto di istituire un Fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione (Fondo Sanilog), ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art. 51, comma 2, lett. a) del TUIR.

Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di Sanilog tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è di euro 120 annuali a decorrere dal 1° luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo) da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione di Sanilog.

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

Nella parte normativa/economica del presente c.c.n.l., si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (euro 120 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà INPS al 10%) per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa. Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

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

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo a Sanilog.

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

Norme transitorie

Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012.

Prendendo atto dei ritardi nelle procedure di costituzione e di avviamento della Cassa le parti convengono che le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012-15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari a 5 euro. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.

Nota a verbale

Per le imprese aderenti alla Conftrasporto viene previsto un periodo entro il quale Conftrasporto e le OO.SS. si confronteranno al fine di svolgere gli opportuni approfondimenti circa l'adesione ad un fondo sanitario del settore, tenuto conto dell'appartenenza al sistema confederale Confcommercio.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Nota a verbale all'art. 51

Conftrasporto, nell'ambito del sistema confederale di Confcommercio, pur riconoscendo la validità del fondo di assistenza contrattuale, verificherà, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del presente c.c.n.l., l'esistenza del migliore sistema di assistenza sanitaria sotto il profilo delle prestazioni erogate per i lavoratori delle imprese associate. In tal caso le imprese procederanno alla iscrizione a quest'ultimo fondo sanitario. In caso di verifica negativa le imprese iscriveranno al Fondo SANILOG i lavoratori aventi diritto.

N.d.R.:

L'accordo 4 luglio 2019 prevede quanto segue:

In data 4 luglio 2019, presso la sede di ANITA si sono incontrati i Rappresentanti di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e quelli di ANITA, ASSOTIR, FAI, FIAP e UNITAI per affrontare le questioni che hanno portato le suddette Associazioni datoriali a non sciogliere la riserva in merito all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione del 3 dicembre 2017.

Le parti hanno convenuto di impegnarsi sin da subito a garantire pari condizioni per tutte le Associazioni e quindi la neutralità del contratto sotto il profilo del dumping associativo. In questo quadro, il concetto di neutralità contrattuale costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale da sempre espressa dalle parti in tutte le sedi negoziali.

Ne consegue che non è consentito alcun beneficio di favore per le imprese iscritte a una Associazione datoriale piuttosto che a un'altra e di conseguenza ogni elemento normativo che crei un differente trattamento delle imprese per la sola appartenenza ad una specifica Associazione è da considerarsi superato.

In coerenza con quanto sopra, le parti garantiscono la piena parità di condizioni contrattuali per le imprese, indipendentemente dalla loro appartenenza a una specifica Associazione datoriale. Tale concetto di neutralità contrattuale è fondamentale per realizzare un efficace sistema di relazioni industriali e per la corretta applicazione del c.c.n.l. e costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale espressa in tutte le sedi negoziali dei precedenti rinnovi. Le parti stabiliscono che tale neutralità è garantita dall'assenza di qualunque elemento contrattuale che crei dumping associativo.

Le parti si impegnano a inserire integralmente il precedente capoverso nell'articolato contrattuale per il prossimo rinnovo. Le parti convengono di estendere i contenuti di quanto previsto nei seguenti articoli dell'ipotesi di accordo del 3 dicembre 2017:

1) nuovo articolo: Occupazione e reinserimento al lavoro;

2) nuovo articolo: Contratto a tempo determinato. Relativamente al punto 2, le parti convengono che, fino al 31 dicembre 2019 data di scadenza del c.c.n.l., per i seguenti servizi:

a) trasporti stagionali legati al Settore agricolo;

b) trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;

c) trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile);

sia possibile incrementare l'attuale percentuale di contratti a tempo determinato, portandola al

40%.

La parte datoriale inserisce nel c.c.n.l. una specifica disposizione che le consenta di prevedere strumenti di assistenza contrattuale ai propri associati. Nello specifico assicura la propria funzione di assistenza contrattuale attraverso gli strumenti previsti dalla legge 4 giugno 1973, n. 311.

Conftrasporto e le Associazioni in essa rappresentate riconoscono in Sanilog il sistema di assistenza sanitario di riferimento contrattuale.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2021 prevede quanto segue:

Aumenti

1) Verrà riconosciuto un incremento mensile a regime, calcolato sul livello 3° Super personale non viaggiante e sul livello B3 personale viaggiante, pari a 104 euro di cui 10 euro a titolo di E.d.r. e 4 euro a titolo di bilateralità e relative prestazioni.

2) L'aumento di 90 euro lordi, da riparametrare, a regime sui minimi tabellari sarà riconosciuto con le seguenti modalità temporali:

- 15 euro da ottobre 2021;

- 25 euro da ottobre 2022;

- 20 euro da ottobre 2023;

- 30 euro da marzo 2024.

3) L'E.d.r. di 10 euro lordi, da riparametrare, sarà erogato da gennaio 2022 per 13 mensilità e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale.

4) La quota di 4 euro uguale per tutti quale contributo per la bilateralità sarà erogata da gennaio 2022 ed andrà ad alimentare per 2,5 euro la quota contributiva aziendale per Sanilog e per 1,5 euro la quota contributiva aziendale per Ebilog.

Per le imprese che applicano la Sezione artigiana, le parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della suddetta quota di euro 4 attraverso gli strumenti di Welfare di bilateralità previsti nella specifica sezione.

N.d.R.:

L'accordo 31 gennaio 2022 prevede quanto segue:

In data 31 gennaio 2022 si sono incontrate le organizzazioni datoriali CONFARTIGIANATO TRASPORTI, CNA FITA, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI-UIL che hanno convenuto sul presente Accordo di recepimento.

Premesso che:

- In data 18 maggio 2021 le scriventi Organizzazioni di categoria hanno sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

- Attraverso l'Accordo di cui al precedente punto si è stabilito che per le imprese che applicano la Sezione Artigiana, le Parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della quota di euro 4 quale contributo per la bilateralità attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella specifica Sezione Artigiana, anche nell'ottica di dare piena attuazione a quanto previsto dalle precedenti intese categoriali di livello nazionale.

- In data 17 dicembre 2021 le Confederazioni Confartigianato imprese, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI insieme a CGIL, CISL UIL hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale condividendo la necessità di far crescere, integrare e consolidare il sistema della bilateralità concordando sulla necessità di implementare il sistema di risorse e mezzi necessari per consentire un adeguamento e un

rafforzamento delle prestazioni a favore delle imprese e dei lavoratori, nonché l'avvio di un percorso di consolidamento, semplificazione e armonizzazione di tutti i rami della bilateralità artigiana.

Si conviene e si stipula quanto segue:

1) L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 si intende integralmente recepito all'interno della Sezione Artigiana del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

2) Attraverso il predetto recepimento le Parti ritengono definitivamente individuate le modalità utili per il riconoscimento della quota di euro 4 attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella Sezione Artigiana del c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Art. 52 (Ente bilaterale - Ebilog)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le parti hanno convenuto di istituire un Ente bilaterale nazionale per il settore logistica, trasporto merci e spedizione (Ebilog) con il compito di svolgere le seguenti attività:

- analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;

- interventi a favore del personale autista a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida;

- interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;

- riqualificazione professionale;

- verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;

- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;

- tutte le materie che le parti decideranno di inserire.

Al finanziamento dell'Ente bilaterale è destinata, a partire dal 1° luglio 2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro a carico delle imprese per ciascun lavoratore in forza e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, che le imprese verseranno in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio direttivo dell'Ente.

Le imprese non aderenti alle Associazioni firmatarie il presente c.c.n.l. e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente bilaterale (euro 2 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (E.a.r., "Elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad euro 5 mensili per dodici mensilità.

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

Norme transitorie

Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 saranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012. Prendendo atto dei ritardi nelle procedure di costituzione e di avviamento dell'Ente le parti convengono che le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012-15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari a 1 euro a carico azienda e a 0,25 euro a carico del lavoratore. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Modifica art. 52

(Ente bilaterale EBILOG)

Comma 1 - Le parti hanno convenuto di istituire oltre all'Ente bilaterale nazionale per il settore logistica, trasporto merci e spedizione l'Ente bilaterale territoriale/regionale i cui compiti saranno demandati dallo Statuto e dall'Ente bilaterale nazionale EBILOG.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2021 prevede quanto segue:

Aumenti

1) Verrà riconosciuto un incremento mensile a regime, calcolato sul livello 3° Super personale non viaggiante e sul livello B3 personale viaggiante, pari a 104 euro di cui 10 euro a titolo di E.d.r. e 4 euro a titolo di bilateralità e relative prestazioni.

2) L'aumento di 90 euro lordi, da riparametrare, a regime sui minimi tabellari sarà riconosciuto con le seguenti modalità temporali:

- 15 euro da ottobre 2021;

- 25 euro da ottobre 2022;

- 20 euro da ottobre 2023;

- 30 euro da marzo 2024.

3) L'E.d.r. di 10 euro lordi, da riparametrare, sarà erogato da gennaio 2022 per 13 mensilità e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale.

4) La quota di 4 euro uguale per tutti quale contributo per la bilateralità sarà erogata da gennaio 2022 ed andrà ad alimentare per 2,5 euro la quota contributiva aziendale per Sanilog e per 1,5 euro la quota contributiva aziendale per Ebilog.

Per le imprese che applicano la Sezione artigiana, le parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della suddetta quota di euro 4 attraverso gli strumenti di Welfare di bilateralità previsti nella specifica sezione.

N.d.R.:

L'accordo 31 gennaio 2022 prevede quanto segue:

In data 31 gennaio 2022 si sono incontrate le organizzazioni datoriali CONFARTIGIANATO TRASPORTI, CNA FITA, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI-UIL che hanno convenuto sul presente Accordo di recepimento.

Premesso che:

- In data 18 maggio 2021 le scriventi Organizzazioni di categoria hanno sottoscritto l'Accordo per il rinnovo del c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

- Attraverso l'Accordo di cui al precedente punto si è stabilito che per le imprese che applicano la Sezione Artigiana, le Parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della quota di euro 4 quale contributo per la bilateralità attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella specifica Sezione Artigiana, anche nell'ottica di dare piena attuazione a quanto previsto dalle precedenti intese categoriali di livello nazionale.

- In data 17 dicembre 2021 le Confederazioni Confartigianato imprese, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI insieme a CGIL, CISL UIL hanno sottoscritto un Accordo Interconfederale condividendo la necessità di far crescere, integrare e consolidare il sistema della bilateralità concordando sulla necessità di implementare il sistema di risorse e mezzi necessari per consentire un adeguamento e un rafforzamento delle prestazioni a favore delle imprese e dei lavoratori, nonché l'avvio di un percorso di consolidamento, semplificazione e armonizzazione di tutti i rami della bilateralità

artigiana.

Si conviene e si stipula quanto segue:

1) L'Accordo Interconfederale del 17 dicembre 2021 si intende integralmente recepito all'interno della Sezione Artigiana del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione e pertanto ne costituisce parte integrante con decorrenza dal 1° gennaio 2022.

2) Attraverso il predetto recepimento le Parti ritengono definitivamente individuate le modalità utili per il riconoscimento della quota di euro 4 attraverso gli strumenti di welfare di bilateralità previsti nella Sezione Artigiana del c.c.n.l. Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

Art. 53 (Lavoratori stranieri)

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore di disoccupazione 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.

Art. 54 (Tossicodipendenza)

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.

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.

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, 2° comma, lett. b), della legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche.

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.

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.

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.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Disposizione transitoria

L'applicazione del presente articolo è estesa a decorrere dal 1° gennaio 2013 alle imprese destinatarie della Parte speciale, Sezione 2ª del c.c.n.l.

Minimi tabellari mensili

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Livello	*1/6/2013*	*1/10/2014*	*1/10/2015*	*Parametri*
Quadri	(+44,81) 2.014,93	(+44,81) 2.059,74	(+48,65) 2.108,39	169
1°	(+42,16) 1.891,78	(+42,16) 1.933,94	(+45,77) 1.979,71	159
2°	(+38,71) 1.738,03	(+38,71) 1.776,74	(+42,03) 1.818,77	146
3° Super	(+35,00) 1.569,37	(+35,00) 1.604,37	(+38,00) 1.642,37	132
3° Super Junior (rif. art. 11-quater)	(+34,20) 1.533,70	(+34,20) 1.567,90	(+37,14) 1.605,04	129
3°	(+33,94) 1.527,99	(+33,94) 1.561,93	(+36,85) 1.598,78	128
4°	(+32,35) 1.452,95	(+32,35) 1.485,30	(+35,12) 1.520,42	122
4°J	(+31,55) 1.414,76	(+31,55) 1.446,31	(+34,26) 1.480,57	119
5°	(+30,76) 1.385,91	(+30,76) 1.416,67	(+33,39) 1.450,06	116
6°	(+28,90) 1.294,27	(+28,90) 1.323,17	(+31,38) 1.354,55	109
6°J	(+26,51) 1.191,05	(+26,51) 1.217,56	(+28,79) 1.246,35	100

La prima rata di aumento assorbe interamente la rata di acconto di pari importo prevista dall'accordo del 5 giugno 2013 che pertanto non deve essere erogata.

Le parti convengono altresì che, ai fini del prossimo rinnovo dei minimi contrattuali, la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a 1.779 euro mensili riferita al 3° livello super.

Le parti si danno atto che con la determinazione dei suddetti aumenti è stato salvaguardato il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore, riferito al periodo di valenza contrattuale del presente rinnovo.

Nota a verbale

Esclusivamente per la 14ª mensilità relativa all'anno 2013, la prima tranche di aumento non ha incidenza sulla determinazione di tale mensilità.

"Una tantum"

Ad integrale copertura del periodo 1° gennaio/31 maggio 2013, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario lordo "pro capite" di 88 euro suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo di cui sopra sarà erogato in due rate di pari importo, di 44 euro ciascuna, l'una con le competenze del mese di novembre 2013 e l'altra con le competenze del mese di febbraio 2014.

L'importo "una tantum" sarà inoltre 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 forfettario di cui sopra non sarà considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del t.f.r.

N.d.R.:

L'accordo 8 maggio 2015 prevede quanto segue:

Applicazione rinnovo c.c.n.l. 1° agosto 2013:

- le cooperative con la sottoscrizione del presente accordo, daranno corso all'applicazione del rinnovo c.c.n.l. 1° agosto 2013.

A totale copertura del periodo 1° gennaio 2013/30 aprile 2015, ai lavoratori in servizio alla data del 1° maggio 2015, sarà corrisposta una somma "una tantum" pari ad euro 400,00 (quattrocento/00) in due tranche di euro 200,00 (duecento/00) ciascuna di cui la prima con la busta paga del mese di luglio e la seconda entro il 31 dicembre 2015.

Per i lavoratori assunti nel periodo tra il 1° gennaio 2013 e il 30 aprile 2015, l'importo sarà calcolato in ventiseiesimi per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. .....

(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'art. 38 del c.c.n.l.

b) Al fine di disincentivare il 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 n. 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 dal 1° gennaio 2018.

Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art. 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.

Livello	*Vecchia retribuzione €*	*Vecchi parametri*	*Nuovi parametri personale fisso*	*Nuovi parametri personale viaggiante su base scala precedente*	*Nuovi parametri personale viaggiante*		
Q	2.108,39	169	169,00	-	-	Fisso	
1	1.979,71	159	159,00	-	-	Fisso	
2	1.818,77	146	146,00	-	-	Fisso	
3S	1.642,37	132	132,00	-	-	Fisso	(*)
C3	1.642,37	132	-	133,50	133,50	Viaggiante	
B3	1.642,37	132	-	133,00	133,00	Viaggiante	(**)
A3	1.642,37	132	-	132,50	132,50	Viaggiante	
3	1.598,78	128	128,00	-	-	Fisso	
F2	1.598,78	128	-	129,50	129,50	Viaggiante	
E2	1.598,78	128	-	129,00	129,00	Viaggiante	
D2	1.598,78	128	-	128,50	128,50	Viaggiante	
4	1.520,42	122	122,00	-	-	Fisso	
H1	1.520,42	122	-	124,50	124,50	Viaggiante	
G1	1.520,42	122	-	124,00	124,00	Viaggiante	
4j	1.480,57	119	119,00	-	-	Fisso	
5	1.450,06	116	116,00	-	-	Fisso	

6	1.354,55	109	109,00	-	-	Fisso	
6j	1.246,35	100	100,00	-	-	Fisso	

(continua)

(segue)

Livello	*Vecchia retribuzione* €	*Aumento 1.2.2018* €	*Aumento 1.7.2018* €	*Aumento 1.10.2018* €	*Aumento 1.1.2019* €	*Aumento 1.5.2019* €	*Aumento 1.10.2019* €
Q	2.108,39	32,01	-	32,01	-	32,01	42,25
1	1.979,71	30,11	-	30,11	-	30,11	39,75
2	1.818,77	27,65	-	27,65	-	27,65	36,50
3S	1.642,37	25,00	-	25,00	-	25,00	33,00
C3	1.642,37	25,09	-	25,09	-	25,09	33,12
B3	1.642,37	25,00	-	25,00	-	25,00	33,00
A3	1.642,37	24,91	-	24,91	-	24,91	32,88
3	1.598,78	24,24	-	24,24	-	24,24	32,00
F2	1.598,78	24,34	-	24,34	-	24,34	32,13
E2	1.598,78	24,25	-	24,25	-	24,25	32,01
D2	1.598,78	24,15	-	24,15	-	24,15	31,88
4	1.520,42	23,11	-	23,11	-	23,11	30,50
H1	1.520,42	23,40	14,70	23,40	14,70	23,40	30,89
G1	1.520,42	23,31	11,59	23,31	11,59	23,31	30,77
4j	1.480,57	22,54	-	22,54	-	22,54	29,75
5	1.450,06	21,97	-	21,97	-	21,97	29,00
6	1.354,55	20,64	-	20,64	-	20,64	27,25
6j	1.246,35	18,94	-	18,94	-	18,94	25,00

(continua)

(segue)

Livello	*Vecchia retribuzione* €	*Totale aumenti* €	*Nuova retribuzione* €	*Livello*
Q	2.108,39	138,27	2.246,66	Q
1	1.979,71	130,09	2.109,80	1
2	1.818,77	119,45	1.938,22	2
3S	1.642,37	108,00	1.750,37	3S
C3	1.642,37	108,41	1.750,78	C3
B3	1.642,37	108,00	1.750,37	B3
A3	1.642,37	107,59	1.749,96	A3

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

3	1.598,78	104,73	1.703,51	3
F2	1.598,78	105,16	1.703,94	F2
E2	1.598,78	104,75	1.703,53	E2
D2	1.598,78	104,35	1.703,13	D2
4	1.520,42	99,82	1.620,24	4
H1	1.520,42	130,50	1.650,92	H1
G1	1.520,42	123,87	1.644,29	G1
4j	1.480,57	97,36	1.577,93	4j
5	1.450,06	94,91	1.544,97	5
6	1.354,55	89,18	1.443,73	6
6j	1.246,35	81,82	1.328,17	6j

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 2013.

"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 forfettario lordo "pro-capite" di 300 euro maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo di cui sopra sarà erogato in due tranche, la prima di euro 200 con la retribuzione del mese di marzo 2018. Per le imprese artigiane, la stessa potrà essere erogata in due tranches (100 euro cadauna) con le retribuzioni del mese di marzo ed aprile 2018. La seconda tranche di euro 100 verrà erogata con la retribuzione del mese di novembre 2018.

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.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

5. Aumenti retributivi

Con la firma del presente accordo le imprese cooperative rientrano nell'ambito del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione e, pertanto, provvederanno a corrispondere gli adeguamenti della paga base così come da accordo del 3 dicembre 2017 nel primo mese utile successivo alla firma del presente accordo.

La corresponsione dell'"una tantum" prevista potrà avvenire anche attraverso gli strumenti propri della cooperazione.

Ai fini di una concreta e reale verifica della sostenibilità delle intese economiche così come contenute nell'accordo del 3 dicembre 2017 nonché del presente accordo, le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2019.

N.d.R.:

L'accordo 18 maggio 2021 prevede quanto segue:

Aumenti

1) Verrà riconosciuto un incremento mensile a regime, calcolato sul livello 3° Super personale non viaggiante e sul livello B3 personale viaggiante, pari a 104 euro di cui 10 euro a titolo di E.d.r. e 4 euro a titolo di bilateralità e relative prestazioni.

2) L'aumento di 90 euro lordi, da riparametrare, a regime sui minimi tabellari sarà riconosciuto con le seguenti modalità temporali:

- 15 euro da ottobre 2021;

- 25 euro da ottobre 2022;

- 20 euro da ottobre 2023;

- 30 euro da marzo 2024.

3) L'E.d.r. di 10 euro lordi, da riparametrare, sarà erogato da gennaio 2022 per 13 mensilità e non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale.

4) La quota di 4 euro uguale per tutti quale contributo per la bilateralità sarà erogata da gennaio 2022 ed andrà ad alimentare per 2,5 euro la quota contributiva aziendale per Sanilog e per 1,5 euro la quota contributiva aziendale per Ebilog.

Per le imprese che applicano la Sezione artigiana, le parti individueranno le modalità utili per il riconoscimento della suddetta quota di euro 4 attraverso gli strumenti di Welfare di bilateralità previsti nella specifica sezione.

"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 forfettario lordo "pro-capite" di 230 euro maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo di cui sopra sarà erogato in tre rate di cui la prima di 100 euro entro luglio 2021, la seconda di 50 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2021 e la terza di euro 80 con la retribuzione del mese di aprile 2022.

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.

Le imprese cooperative in possesso dei requisiti di fruibilità di cui al punto 1 dell'accordo 30 maggio 2019 potranno corrispondere l'"una tantum" prevista dal rinnovo contrattuale sottoscritto il 18 maggio 2021, attraverso gli strumenti della mutualità propri della cooperazione.

Capitolo III

MERCATO DEL LAVORO

Premessa

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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

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

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

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

Dichiarazione congiunta premessa all'art. 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 a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Lavoro a chiamata

Alla premessa del Capitolo 3 - Mercato del lavoro

E' 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.

Profili formativi da aggiungere all'art. 57 del c.c.n.l. logistica, trasporto e spedizione per disciplinare l'apprendistato di figure ferroviarie

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

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 anormalità/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

Art. 55 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;

b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;

c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;

d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;

e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;

j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;

k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:

- infermità per malattia;

- infortunio sul lavoro;

- aspettativa;

- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n.

16 e successive modificazioni;

- astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

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

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.

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

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

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

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

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

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

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

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

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008 e successive modificazioni.

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

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

In attuazione di quanto previsto 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.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del

termine stesso è a carico del datore di lavoro.

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

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

Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 5, comma 3, ultimo periodo del 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.

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

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie, 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.

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

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

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

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

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

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

La durata minima dei contratti a termine è di sei settimane e le norme relative al Fondo di previdenza

non si applicano ai contratti di durata inferiore ai 3 mesi.

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

N.d.R.:

L'accordo 4 luglio 2019 prevede quanto segue:

In data 4 luglio 2019, presso la sede di ANITA si sono incontrati i Rappresentanti di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e quelli di ANITA, ASSOTIR, FAI, FIAP e UNITAI per affrontare le questioni che hanno portato le suddette Associazioni datoriali a non sciogliere la riserva in merito all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione del 3 dicembre 2017.

Le parti hanno convenuto di impegnarsi sin da subito a garantire pari condizioni per tutte le Associazioni e quindi la neutralità del contratto sotto il profilo del dumping associativo. In questo quadro, il concetto di neutralità contrattuale costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale da sempre espressa dalle parti in tutte le sedi negoziali.

Ne consegue che non è consentito alcun beneficio di favore per le imprese iscritte a una Associazione datoriale piuttosto che a un'altra e di conseguenza ogni elemento normativo che crei un differente trattamento delle imprese per la sola appartenenza ad una specifica Associazione è da considerarsi superato.

In coerenza con quanto sopra, le parti garantiscono la piena parità di condizioni contrattuali per le imprese, indipendentemente dalla loro appartenenza a una specifica Associazione datoriale. Tale concetto di neutralità contrattuale è fondamentale per realizzare un efficace sistema di relazioni industriali e per la corretta applicazione del c.c.n.l. e costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale espressa in tutte le sedi negoziali dei precedenti rinnovi. Le parti stabiliscono che tale neutralità è garantita dall'assenza di qualunque elemento contrattuale che crei dumping associativo.

Le parti si impegnano a inserire integralmente il precedente capoverso nell'articolato contrattuale per il prossimo rinnovo.

Le parti convengono di estendere i contenuti di quanto previsto nei seguenti articoli dell'ipotesi di accordo del 3 dicembre 2017:

1) nuovo articolo: Occupazione e reinserimento al lavoro;

2) nuovo articolo: Contratto a tempo determinato. Relativamente al punto 2, le parti convengono che, fino al 31 dicembre 2019 data di scadenza del c.c.n.l., per i seguenti servizi:

a) trasporti stagionali legati al Settore agricolo;

b) trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;

c) trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile); sia possibile incrementare l'attuale percentuale di contratti a tempo determinato, portandola al 40%.

La parte datoriale inserisce nel c.c.n.l. una specifica disposizione che le consenta di prevedere strumenti di assistenza contrattuale ai propri associati. Nello specifico assicura la propria funzione di assistenza contrattuale attraverso gli strumenti previsti dalla legge 4 giugno 1973, n. 311.

Conftrasporto e le Associazioni in essa rappresentate riconoscono in Sanilog il sistema di assistenza sanitario di riferimento contrattuale.

Art. 56 (Contratto a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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-quinquies del presente contratto.

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.

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

a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dagli artt. 9, 11, 11-bis e 11-quinquies per il personale a tempo pieno;

b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. 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.

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.

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.

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.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

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'art. 13.

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%.

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-quinquies del presente c.c.n.l.

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.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 60, lettera c); i permessi retribuiti previsti dal precedente art. 20, comma 3, possono essere fruiti per intero.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 64 del presente c.c.n.l. potranno godere di un periodo di lavoro part-time della durata di sei mesi.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

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 R.S.A./R.S.U. 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.

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

I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970 come unità a tempo pieno.

Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

3) Part-time

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.

Art. 57 (Apprendistato professionalizzante)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

In attuazione del D.Lgs. n. 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.

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'art. 7, comma 7 del citato Testo unico.

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.

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.

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.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 6° junior ed il 1° inclusi.

Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'art. 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.

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.

In deroga a quanto previsto dal precedente comma, in base all'art. 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.

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.

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

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

Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del Titolo III della legge n. 300/1970.

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 artt. 63 e 77.

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.

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. art. 11-quater), 3° (3° e 4° per c.c.n.l. Assologistica) 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.

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 di competenze di base e trasversali (art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011).

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".

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.

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 registrare 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.

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

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

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

Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

Tabella A

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° senior esclusi profili di cui alla Tabella B	75%	85%	100%
4° junior esclusi profili di cui alla Tabella B	75%	85%	100%
5°	75%	85%	100%
6° senior	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

Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

Profili	*Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti*				
	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°	90%	95%	100%	100%	-
Autisti classificati al livello 3° super junior (rif. art. 11-quater)	90%	95%	100%	100%	-
Addetti al magazzinaggio	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla manutenzione veicoli	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla movimentazione	90%	95%	100%	100%	-

Profili formativi

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

Competenze tecnico-professionali generali - Parte comune a tutti i profili

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

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

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

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

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

Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.

Conoscere la normativa del lavoro, del 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 precontezioso.

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.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Profili formativi da aggiungere all'art. 57 del c.c.n.l. logistica, trasporto e spedizione per disciplinare l'apprendistato di figure ferroviarie

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

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 anormalità/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

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

4) Apprendistato professionalizzante

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.

Art. 58 (Lavoro somministrato)

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

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.

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.

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 artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8,comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

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

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n. 81/2008, e successive modificazioni.

L'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U./R.S.A. 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.

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. n. 72/2000.

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 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.

PARTE SPECIALE

Sezione prima

C.C.N.L. TRASPORTO MERCI

Testo della Parte speciale Sezione prima

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende aderenti alle Organizzazioni firmatarie il c.c.n.l. trasporto merci 13 giugno 2000 ovvero a quelle rientranti nel relativo campo di applicazione.

Art. 59 (Flessibilità)

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.

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.

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.

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.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

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 art. 13.

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.

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 R.S.A./R.S.U. 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 R.S.U., R.S.A., le OO.SS. territoriali.

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

Art. 60 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art. 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 meta dell'orario normale giornaliero.

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

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

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.

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.

In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lett. b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art. 12.

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

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

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	*E.d.r.*
Quadro	12,89

1°	12,07
2°	11,07
3° Super	10,00
3°	9,75
4°	9,26
5°	8,84
6°	8,26

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.

Art. 61 (Retribuzione)

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'art. 45 del c.c.n.l. 1° marzo 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'art. 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.

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''art. 62.

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

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

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.

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'art. 9, non fruiscono della settimana corta, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Nota

A decorrere dal 1° gennaio 2001 l'indennità di contingenza è stata conglobata nei minimi tabellari unitamente all'E.d.r. 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 novembre 1983 - nelle seguenti misure:

Livello	*Euro*
Quadri (ex 1° super)	21,24
1°	21,24
2°	19,23
3° super	17,84
3°	17,52
4°	16,95
5°	16,70
6°	16,45

Art. 62 (Rimborso spese - Indennità equivalenti)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testi 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 dal 1° settembre 2007:

1) prima colazione: € 2,04;

2) pranzo: € 25,47;

3) cena: € 25,47;

4) pernottamento: € 59,37;

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 lett. b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore, per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali, si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 8 dell'art. 9, ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

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.

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

A decorrere dal 1° settembre 2007 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

	Euro
1) per i servizi in territorio nazionale:	
- dalle 6 alle 12 ore	20,60
- dalle 12 alle 18 ore	31,82
- dalle 18 alle 24 ore	39,96
2) per i servizi in territorio estero:	
- dalle 6 alle 12 ore	28,74
- dalle 12 alle 18 ore	41,85
- dalle 18 alle 24 ore	59,29

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

- euro 0,60 dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014;

- euro 0,60 dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015.

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

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, lett. b), saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione del rinnovo del c.c.n.l.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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'art. 16 del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:

1) Declaratorie e i livelli d'inquadramento

I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del c.c.n.l.

A tali lavoratori viene assegnato il parametro retributivo:

- I: pari al valore 110 della scala parametrale che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli;

- L: pari al valore 110 della scala parametrale che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

Art. 63 (Malattia, infortunio, cure termali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Malattia

Disposizioni normative ed economiche

Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implichino 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.

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

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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.

Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8, lett. 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.

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.

Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile di cui all'art. 61 del c.c.n.l., comma 1, punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

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.

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

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

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).

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 pronosticati non guaribili entro tre giorni; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali dal lavoratore.

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

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.

Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui al comma 12 della precedente lett. A).

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

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

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

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.

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

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

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

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.

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

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.

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.

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

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

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 12 delle "Disposizioni normative ed economiche" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

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.

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 novembre 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.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. .....

(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'art. 38 del c.c.n.l.

b) Al fine di disincentivare il 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 n. 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 dal 1° gennaio 2018. Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art. 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.

Art. 64 (Tutela della maternità)

Ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con ilD.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'art. 20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 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.

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

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 lett. a) e b).

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.

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

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

Art. 65 (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.

Art. 66 (Previdenza per le aziende del terziario - FASC)

A favore degli impiegati e dei quadri dipendenti da aziende inquadrate, agli effetti contributivi, nel settore terziario è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936 con le successive modifiche ed integrazioni e confermato dal D.Lgs. n. 509/1994 che ne ha ribadito l'obbligatorietà (FASC - Fondo agenti spedizionieri e corrieri).

I contributi al FASC vengono calcolati sulla retribuzione globale mensile di fatto soggetta ai contributi previdenziali ed assistenziali di legge, nonché sulla 13ª e sulla 14ª mensilità.

Gli impiegati di età inferiore ai 18 anni sono esclusi dalla iscrizione al Fondo.

Le parti convengono altresì che, per il periodo successivo al momento della cessazione degli obblighi contributivi al Fondo, l'aliquota a carico delle aziende andrà a far parte in cifra fissa della retribuzione al netto degli oneri contributivi.

I contributi al FASC sono determinati nella misura del 2,5% a carico dei lavoratori e del 3,1% a carico delle imprese, di cui lo 0,6% a titolo di adesione contrattuale secondo la convenzione prevista all'art. 6, comma 3 dello Statuto del Fondo.

Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Nota a verbale della FAI

Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa, previsto dal comma 5 del presente articolo, non

è dovuto dalle imprese associate alla FAI.

Nota a verbale della Confetra

Per le imprese non destinatarie del presente articolo scattano integralmente gli obblighi di previdenza complementare di cui al D.Lgs. n. 252/2005 così come attuato dall'art. 50 del presente c.c.n.l. (Previlog).

Art. 67 (Reperibilità)

Ad eccezione del personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11-bis 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 R.S.U./R.S.A., 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.

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

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente esistenti.

Sezione seconda

C.C.N.L. ASSOLOGISTICA

Testo della Sezione seconda

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende aderenti all'Assologistica, ovvero a quelle rientranti nel campo di applicazione del relativo c.c.n.l. 7 luglio 2000.

Art. 68 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero massimo dei componenti delle R.S.U./R.S.A. 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 125 dipendenti;

- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 126 a 300 dipendenti;

- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 300 dipendenti.

I compiti delle R.S.U./R.S.A., in caso di mancata costituzione delle stesse, vengono attribuiti alle R.S.A. di cui all'art. 19 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 69 (Orario di lavoro normale in regime di flessibilità)

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.

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.

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.

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

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.

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

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

Art. 70 (Orario di lavoro normale in regime di flessibilità)

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.

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.

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

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.

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.

Art. 71 (Giorni festivi)

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.

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.

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.

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'art. 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 ai precedenti artt. 12 e 13.

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 art. 77 (Trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

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 da tabella seguente. Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Livello	*E.d.r.*
Quadro	6,45
1°	6,03
2°	5,54
3° super	5,00
3°	4,88
4°	4,63
5°	4,42
6°	4,13

Art. 72 (Disposizioni per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o a mansioni di semplice attesa o custodia)

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.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Art. 73 (Retribuzione: corresponsione e divisori)

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

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.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

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.

La quota oraria di retribuzione è fissata nella misura di 1/168 mentre quella giornaliera è fissata nella misura di 1/26.

Norma transitoria

La quota oraria della retribuzione è fissata nella misura di 1/170 della retribuzione mensile fino al 30 giugno 2012, di 1/169 a decorrere dal 1° luglio 2012 e di 1/168 dal 1° gennaio 2013.

Art. 74 (Elementi della retribuzione)

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, E.d.r. (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.

Art. 75 (Mense aziendali - Indennità di mensa)

Qualora non esista una mensa aziendale, verrà corrisposta ai lavoratori un'indennità sostitutiva di € 0,06 giornalieri per i giorni di effettiva prestazione di lavoro.

L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente.

Il lavoratore che, per sua volontà, non usufruisca della mensa, là dove esiste, non ha diritto alla predetta indennità sostitutiva.

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.

Art. 76 (Indennità di reperibilità)

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 lordi mensili, per dodici mensilità.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Tale indennità non ha alcuna incidenza sulla retribuzione da corrispondere per lavoro straordinario, notturno e festivo e relative maggiorazioni.

Le professionalità interessate ed i tempi di reperibilità verranno individuati aziendalmente dopo esame congiunto con le R.S.U./R.S.A.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti.

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 art. 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.

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.

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

Nota a verbale

Gli ultimi 3 commi fanno riferimento all'ex art. 3, Parte speciale, Sezione 2ª del c.c.n.l. 29 gennaio 2005.

Art. 77 (Trattamento di malattia e infortunio)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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.

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.

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.

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 ed 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.

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

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

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

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.

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.

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.

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.

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

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Art. .....

(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'art. 38 del c.c.n.l.

b) Al fine di disincentivare il 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 n. 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 dal 1° gennaio 2018.

Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art. 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.

Art. 78 (Aspettativa)

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’art. 77 - Trattamento malattia, infortunio) nella misura massima di 6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi.

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.

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

Art. 79 (Trattamento di missione e trasferta)

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.

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.

Art. 80 (Rimborso spese per rinnovo porto d'armi)

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

PARTE SPECIALE

Sezione terza

COOPERAZIONE

Testo della Parte speciale - Sezione terza

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Tenuto conto del "Protocollo d'intesa" e del "Protocollo attuativo all'intesa", sottoscritti in data 27 giugno 2002 e modificati in data 9 novembre 2004;

Considerate le modifiche alla stessa L. n. 142/2001 introdotte dalla L. n. 30/2003.

Premessa

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

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

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

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6, lettera f) della L. n. 142/2001.

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

Campo di applicazione

Le parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge n. 142/2001 e successive modifiche, a tutti gli Organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci come disciplinate dal c.c.n.l., ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della legge n.

84/1994 e successive modificazioni.

Disposizioni generali

Le materie di cui agli articoli 4, 5, 16, 23, 33, 36, 55, 56 e 59 del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione, vista la specificità dei soggetti di cui alla legge n. 142/2001, là dove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

N.d.R.:

L'accordo 30 maggio 2019 prevede quanto segue:

1. Requisiti di fruibilità

La Sezione terza sarà applicabile esclusivamente dalle imprese cooperative, e non da altre forme societarie, che sono in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- sono iscritte all'Albo delle società cooperative presso il MISE;

- hanno depositato il regolamento interno presso le DTL competenti;

- hanno la mutualità prevalente da almeno 3 anni;

- hanno un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato;

- sono in possesso dell'attestazione/certificato di revisione relativo ai due bienni precedenti ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, D.Lgs. n. 220/2002;

- applicano il presente c.c.n.l. compresa la Parte speciale, Sezione terza.

6) Norme interpretative e finali.

Le parti concordano di inserire, in sede di stesura definitiva del c.c.n.l., nella Sezione terza cooperazione del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione, al Campo di applicazione, seconda riga, dopo "Legge n. 142/2001 ... " le parole: "... di disciplina del socio lavoratore.

" Per le imprese cooperative, come previsto dall'articolo 50, ultimo periodo del c.c.n.l. vigente nonché dal D.Lgs. n. 252/2005, articolo 3, trova applicazione esclusivamente il Fondo pensionistico complementare "PREVIDENZA COOPERATIVA".

Con la firma del presente accordo le Associazioni firmatarie hanno inteso chiudere la vertenza per il rinnovo contrattuale e superare gli eventuali contenziosi aperti per le materie contenute nel suddetto accordo, di cui le premesse sono parte integrante, fatti salvi gli accordi di miglior favore.

Art. 9 e art. 11 (Orario di lavoro per il personale non viaggiante e viaggiante)

Fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge n. 142/2001 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale. Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dall'articolo 9 del presente c.c.n.l.

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

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

In tal caso, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero di cui al comma 2 e la corresponsione mensile della sola maggiorazione di cui all'articolo 12 del presente c.c.n.l., le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

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

Infine, per il personale di cui all'art. 9, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del decreto legislativo n. 66/2003, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi, è elevato a dodici mesi.

Art. 61 - Parte speciale - Sezione prima (Retribuzione)

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

Per quanto concerne quanto previsto dal Protocollo del 15 luglio 2009 relativamente al 3° comma della parte concernente l'art. 61 del c.c.n.l. e alla parte relativa all'art. 24 - Ferie, nonché alla parte relativa all'art. 37 - T.f.r., le parti concordano, per le cooperative operanti alla data del 27 giugno 2002, il mantenimento dei livelli applicativi vigenti dal 1° aprile 2010, previsti dal Protocollo tra OO.SS. e centrali cooperative del 15 luglio 2009.

Quanto sopra descritto ha effetto per l'intera vigenza contrattuale con scadenza al 31 dicembre 2012.

Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti prima della data dell'accordo di rinnovo del 26 gennaio 2011, dalle imprese cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002 e le Organizzazioni sindacali.

Art. 13 - Parte generale (Lavoro straordinario)

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

E' consentita la prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo previsto dall'articolo 4, comma 2 del D.Lgs. n. 66/2003.

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

Art. 62 - Parte speciale - sezione prima (Rimborso spese, indennità equivalenti)

Relativamente all'art. 62, Sezione speciale, le parti stabiliscono di demandare la disciplina ai regolamenti interni.

Si precisa che l'art. 62, Sezione speciale, non troverà applicazione solo nelle cooperative il cui regolamento interno normi la materia, garantendo, comunque, rimborsi spese non inferiori a quanto effettivamente sostenuto dal socio, nei tetti massimi stabiliti dai regolamenti interni.

Art. 17 (Aumenti periodici di anzianità)

A partire dal 1° luglio 2002 decorrono i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

Art. 26, 54 e 63 (Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo)

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme del D.P.R. n. 602/1970 come modificato dal D.Lgs. 6 novembre 2001, n. 423, e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli istituti di previdenza ed assicurativi.

Art. 32 (Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari e licenziamenti)

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

Art. 41 (Diritti sindacali)

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

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

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

Dichiarazione delle centrali cooperative

Fermo restando quanto previsto nell'accordo di rinnovo del presente c.c.n.l. in merito all'assistenza sanitaria integrativa e all'Ente bilaterale nazionale, le Associazioni cooperative AGCI/PSL, Federlavoro e servizi-Confcooperative, Legacoop servizi, dichiarano che in caso di accordi confederali sui suddetti temi, le centrali cooperative chiederanno un incontro alle OO.SS. di categoria.

PARTE SPECIALE

Sezione quarta

ARTIGIANA

Testo della Parte speciale Sezione quarta

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle imprese artigiane.

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

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.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CEE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.

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 chieda di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;

b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

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

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

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.

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.

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.

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

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal registro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 234/2007 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

b) secondo quanto previsto da:

Accordi aziendali

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

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

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

Accordi territoriali

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

Accordi collettivi territoriali

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

1) Accordo-quadro territoriale

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

I valori di forfetizzazione saranno determinati a livello aziendale.

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

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

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

Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente c.c.n.l., laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfetizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

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

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

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

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

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.

Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli artt. 11 e 11-bis e non

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

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 14 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

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

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

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

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

In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 della Sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE n. 561/2006 e n. 3821/1985, 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.

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

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

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

Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento 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'art. 11.

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

conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

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.

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

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

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

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

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

Nota a verbale

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

Relazioni sindacali

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

Art. 55 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

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

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

a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;

b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;

c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;

d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;

e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;

h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;

i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;

j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lett. 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 febbraio 1992, n. 16 e successive modificazioni;

- astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

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

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

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;

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

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

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

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

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

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

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

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

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

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della

R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori a tempo indeterminato, che si rendessero disponibili.

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

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

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

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

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

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

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Nuovo articolo

(Contratto a tempo determinato)

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze produttive.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi con un massimo di 5 proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di

carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

E' consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti:

- 2 lavoratori nelle imprese che occupano 1 dipendente;

- 4 lavoratori nelle imprese che occupano 2 dipendenti;

- 6 lavoratori nelle imprese che occupano da 3 a 4 dipendenti;

- 7 lavoratori nelle imprese che occupano 5 dipendenti;

- 8 lavoratori nelle imprese che occupano da 6 a 8 dipendenti.

Nelle imprese che occupano da 9 a 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per ogni lavoratore in forza.

Nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine fino ad massimo del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

E' comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a tempo determinato nelle imprese con 0 dipendenti.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché le assunzioni a termine sottoscritte per ragioni di stagionalità.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2, lett. a) dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Prima Parte, del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, compresi i contratti di somministrazione.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, Seconda Parte, del D.Lgs. n. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo restando quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più

contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Seconda Parte, D.Lgs. n. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Seconda Parte, D.Lgs. n. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nuovo articolo

(Stagionalità)

In considerazione delle particolarità del settore artigiano nell'autotrasporto, le parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui attività è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. trasporto stagionali legati al settore agricolo;

2. trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;

3. trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile). Ulteriori specifiche esigenze, potranno essere individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

Le parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

Ai sensi della legislazione vigente, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente c.c.n.l. per la generalità dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 i contratti di lavoro a termine per attività stagionali non si computano per l'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal presente c.c.n.l. con riferimento ai contratti a termine acausali.

Protocollo per il rilancio del settore autotrasporto merci

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Le imprese artigiane e le piccole-medie imprese del settore autotrasporto affrontano da tempo una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo, aggravata dall'attuale crisi economica che continua a provocare drammatiche conseguenze sul tessuto produttivo ed occupazionale.

Le parti ritengono indispensabile promuovere nel breve termine e per la fase di crisi - che, nelle previsioni continuerà a produrre i suoi effetti anche nel corso del 2014 - e soprattutto nei confronti del comparto artigiano, iniziative volte ad affermare politiche contrattuali di sostegno all'occupazione ed alla riorganizzazione delle imprese del settore, evitando il fenomeno depressivo dovuto alla chiusura di migliaia di attività e alla perdita di numerosi posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costi economici e sociali.

Coerentemente con quanto affermato, le parti individuano quale obiettivo prioritario la difesa delle attività produttive e dei livelli occupazionali, per evitare che la crisi determini un pericoloso deterioramento del patrimonio professionale.

La contrattazione collettiva di secondo livello prevista dagli accordi interconfederali che si applicano alle parti firmatarie del presente Protocollo incontra comuni convenienze, anche attraverso il confronto su tematiche quali la legalità e la virtuosità nella convinzione e condivisione che il "lavoro" in Italia, comunque sia svolto, debba realizzarsi nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi.

A tal fine le parti ritengono necessario che la contrattazione di secondo livello, anche a fronte di criticità derivanti dalla situazione di crisi (quali ad esempio: rischio chiusura imprese, riduzione dell'orario di lavoro a fronte di un calo delle commesse, esuberi, forte presenza di fenomeni che favoriscono lo svilupparsi della concorrenza sleale, ecc.) e nel caso di avvio di nuove attività imprenditoriali, anche in forma aggregata, dovrà intervenire al fine di consentire che la normativa prevista dal c.c.n.l. Autotrasporto merci divenga uno strumento confacente alle esigenze di flessibilità delle imprese, anche al fine di favorire la ripresa del settore.

Pertanto, convengono i seguenti ambiti di intervento, la cui attuazione viene affidata alla contrattazione collettiva di secondo livello.

a) Prevedere che le norme in materia di contratto a termine per quanto riguarda i picchi produttivi, la stagionalità, lo start-up, gli intervalli temporali così come previsto dalla normativa vigente, siano concordate a livello territoriale secondo le esigenze del tessuto produttivo.

b) Prevedere una disciplina del contratto di lavoro part-time che possa consentire ai lavoratori nuove opportunità occupazionali e alle imprese di far fronte ad esigenze imprevedibili di mercato, anche con una diversa durata della prestazione rispetto a quanto previsto dal c.c.n.l.

c) Al fine di tutelare l'attività produttiva e l'occupazione nei momenti di gravi crisi aziendali potranno essere stipulate intese sperimentali e temporanee atte a favorire la ripresa economica. Ciò potrà essere previsto anche per le start-up d'impresa.

d) Al fine di affrontare situazioni di crisi aziendale prevedere la possibilità che il monte ore accantonato (es. banca ore) e le giornate di ferie residue possano essere utilizzate, anche in modo collettivo, al fine di evitare le sospensioni dell'attività lavorativa.

Clausola di salvaguardia

Nel caso in cui a livello territoriale si riscontrassero difficoltà in ordine all'avvio o al proseguimento del confronto sindacale per la predisposizione dell'intesa di cui al presente Protocollo le parti sociali territoriali, anche singolarmente, potranno richiedere l'intervento delle parti sociali nazionali.

Bilateralità artigiana

Si conferma che per le imprese aderenti alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Protocollo la bilateralità e il Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa dell'artigianato (San.Arti.) sono quelli previsti dagli accordi interconfederali sottoscritti da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI, e dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, in particolare l'Atto di indirizzo alla bilateralità del 30 giugno 2010 e gli accordi interconfederali istitutivi del Fondo di solidarietà bilaterale alternativo del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, nonché gli accordi interconfederali del 21 settembre 2010 e del 28 febbraio 2013 relativamente all'Assistenza sanitaria integrativa.

Le parti, fermo restando quanto già previsto da accordi e prassi regionali in materia di applicazione della bilateralità del sistema artigiano alle imprese di autotrasporto, si incontreranno a livello nazionale entro il 31 dicembre 2014 - o su richiesta di una delle parti - al fine di definire le modalità per l'effettiva attuazione, nonché il monitoraggio, di quanto sopra, fermi restando gli accordi e le prassi già in essere a livello regionale.

Cabotaggio/distacco internazionale

L'attuale eccesso di offerta dei servizi di cabotaggio ha causato gravi perturbazioni nel mercato nazionale dei trasporti e ha raggiunto in determinate zone geografiche del Paese livelli insopportabili. Consapevoli della tragica situazione, le parti chiedono l'applicazione delle misure di salvaguardia a tutela del mercato da parte del Governo nazionale. Pertanto le parti unitariamente chiedono, al fine di evitare il disequilibrio sociale e finanziario che possa pregiudicare la sopravvivenza di molte imprese di trasporto, di giungere alla sospensione del cabotaggio nelle zone colpite dalla crisi per la durata di sei mesi; secondo le procedure di cui al regolamento CE n. 1072/2009 e reg. n. 3118/93/CEE.

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. 81/2008 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.

Con il presente Protocollo per il rilancio del settore autotrasporto merci artigiano si intende integralmente sottoscritto l'accordo di rinnovo del 1° agosto 2013 del c.c.n.l. autotrasporto merci, logistica e spedizioni.

Entro il 30 giugno 2014 le parti si incontreranno a livello nazionale per una prima analisi dello stato di attuazione della presente intesa e dei suoi conseguenti effetti.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

N.d.R.:

L'accordo 3 dicembre 2017 prevede quanto segue:

Nuovo Articolo

(Diritto alle prestazioni della bilateralità)

Confartigianato Trasporti, CNA FITA, Casartigiani, CLAAI e FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti in relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010 e dall'Atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera EBNA del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l.:

5. saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) Rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €;

b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €;

c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;

d) Rappresentanza imprese: 0,25% - 31,25 €;

e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - 61,25 €.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- Le aziende versano i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del Rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'EBNA della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

* * *

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera EBNA del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente c.c.n.l. concordano che:

7. Le imprese rientranti nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle province autonome di Trento e Bolzano).

8. Per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. che applicano i cc.cc.nn.l. sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.Lgs. e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella prot. n. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

a) Rappresentanza sindacale di bacino: 12,50 €;

b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 18,75 €;

c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,00 €;

d) Rappresentanza imprese contrattazione collettiva: 31,25 €;

e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle province autonome di Trento e Bolzano): 27,25 €;

f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. Per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. Tale percentuale è incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale, a carico dei lavoratori e la relativa somma è trattenuta dalla busta paga

degli stessi.

10. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

11. In caso di elezione del Rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente bilaterale territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

12. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale 1

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale 2

Per effetto della stipula del presente accordo FILT-CGIL, FIT-CISL, Uiltrasporti-UIL, d'intesa con le proprie Confederazioni e con le Federazioni/Unioni di categoria firmatarie il presente c.c.n.l. comunicheranno ad EBNA le modalità per effettuare il ristorno delle quote di cui alla lettera A) della delibera EBNA del 12 maggio 2010 al fine di favorire lo sviluppo della Rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese del Settore dell'Autotrasporto merci.

EBNA prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione.

Quanto previsto dalla presente nota a verbale è di pertinenza del livello nazionale.

Nuovo articolo

(Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.)

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del Settore convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e le Confederazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, che si intendono qui integralmente recepiti.

Sono pertanto iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente c.c.n.l., ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto Fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità

così come previsto dal presente c.c.n.l.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo Statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Verifica della discontinuità e degli inquadramenti ex nuovo articolo "Declaratoria Operai Specializzati area professionale C"

Le imprese artigiane e/o associate alle Associazioni datoriali dell'artigianato e delle PMI verificano la discontinuità dei conducenti di cui alla "Declaratoria Operai Specializzati area professionale C" secondo le modalità che seguono:

1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'Ente bilaterale territoriale;

2) presso l'Ente bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle OO.DD. e dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 11-bis;

3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 10 giorni lavorativi, la discontinuità e gli inquadramenti si intenderanno tacitamente verificati;

4) nelle more della verifica della Commissione paritetica l'impresa potrà comunque applicare il regime della discontinuità e gli inquadramenti. E' fatto salvo quanto previsto dagli accordi collettivi di II livello sottoscritti precedentemente alla data di stipula del presente c.c.n.l.

Verifica ex nuovo art. 30

Le imprese aderenti alle Associazioni datoriali dell'artigianato possono verificare i requisiti per l'applicazione dell'art. 30 del c.c.n.l. con la modalità che segue:

1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'Ente bilaterale territoriale;

2) presso l'Ente bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle OO.DD. e dalle OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l., che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 30;

3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 7 giorni lavorativi, le condizioni di cui all'art. 30 si intenderanno tacitamente verificate.

Nuovo articolo

(Occupazione e reinserimento al lavoro)

Al fine di favorire l'occupazione e il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la presente Sezione artigiana le parti concordano che i lavoratori che abbiano più di 29 anni di età potranno essere assunti con il contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito disciplinato.

Nei primi 5 anni di rapporto la retribuzione sarà calcolata applicando le seguenti percentuali riferite al livello di inquadramento:

1° anno	*2° anno*	*3° anno*	*4° anno*	*5° anno*

85%	90%	90%	95%	95%

Tale contratto di lavoro non può essere sottoscritto:

a) 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 presente contratto di lavoro;

b) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro;

c) con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo.

Il contratto di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

1) forma scritta;

2) il lavoratore non deve aver lavorato con la medesima professionalità per un periodo superiore ai 5 anni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al presente articolo, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Mercato del lavoro

Alle imprese di cui alla Sfera di applicazione della presente Sezione trovano applicazione gli artt. 13 ss. del D.Lgs. n. 81/2015.

N.d.R.:

L'accordo 7 giugno 2018 prevede quanto segue:

Premesso che:

- il 3 dicembre 2017 è stato rinnovato il c.c.n.l. Logistica, Trasporto merci, Spedizione nell'ambito del quale è stata parimenti rinnovata la "Sezione artigiana", il cui obiettivo, coerentemente con quanto previsto dal "Protocollo per il rilancio del Settore autotrasporto merci" del 17 dicembre 2013, è quello di sostenere la competitività, promuovere il valore del lavoro come risorsa strategica, favorendo la crescita professionale e la partecipazione dei lavoratori per lo sviluppo del Settore;

- l'attuale contesto economico del Settore dell'autotrasporto merci è caratterizzato da un mercato globale nel quale si susseguono squilibri che stanno generando profondi mutamenti nei sistemi economici, dalla delocalizzazione al distacco internazionale alla forte esigenza di incrementare competitività, efficienza e sviluppo economico;

- queste sfide procedono in modo tumultuoso e, per essere fronteggiate, richiedono regole chiare, ossia in grado di dare risposte certe e adeguate alle mutate esigenze di imprese e lavoratori del settore;

- le parti in epigrafe indicate ritengono che Io sviluppo della contrattazione collettiva di II Livello e della bilateralità artigiana sia strategico per l'affermazione della legalità nel Settore e per contrastare fenomeni di Dumping, concorrenza sleale, delocalizzazione.

Si conviene e si stipula il seguente accordo

1. Le premesse costituiscono parte integrante dell'accordo.

2. Al fine di favorire lo sviluppo della Rappresentanza sindacale categoriale e la promozione della contrattazione di categoria di II Livello per le imprese del Settore dell'autotrasporto merci le parti concordano nel dare piena attuazione a quanto previsto dall'articolo rubricato "Diritto alle prestazioni della bilateralità".

3. Al II Livello le Rappresentanze categoriali delle parti provvederanno a costituire presso l'Ente bilaterale le Commissioni paritetiche, che saranno composte da membri delle Organizzazioni datoriali e sindacali stipulanti il presente accordo, a cui è affidato il compito di:

a) verificare l'applicazione del regime di discontinuità a 47 ore;

b) effettuare la verifica delle attività di carico/scarico come previsto dall'articolo 30 e dalla Sezione artigiana;

c) verificare l'applicabilità delle misure per contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto, come disciplinato dal c.c.n.l.;

d) verificare l'applicazione degli accordi territoriali di cui alla Nota a verbale dell'art. 11-bis.

4. I lavoratori coinvolti nelle attività oggetto verifica di cui al precedente n. 3 dovranno essere informati.

5. Nelle more della costituzione delle Commissioni paritetiche bilaterali categoriali le verifiche di cui al comma 3 saranno effettuate tra le parti datoriali e sindacali territorialmente competenti, stipulanti il presente accordo, secondo quanto convenuto nel titolo "Orario di lavoro ordinario per i conducenti" di cui all'accordo di rinnovo del c.c.n.l. 3 dicembre 2017.

6. A scopo meramente indicativo e non esaustivo si allega uno "Schema tipo" di accordo regionale per le realtà territoriali prive di contrattazione collettiva di Settore.

Allegato

"Schema tipo" di accordo regionale

Tra

le Associazioni datoriali regionali

Confartigianato Trasporti

CNA Fita

Casartigiani-SNA

CLAAI

e

le Associazioni sindacali regionali

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

Premesso che:

- il 3 dicembre 2017 è stato rinnovato il c.c.n.l. Logistica, Trasporto merci, Spedizione nell'ambito del quale è stata parimenti rinnovata e definita la Sezione artigiana;

- la nuova disciplina contrattuale prevede che le parti stipulanti, nell'ambito della bilateralità artigiana, possano affidare ad una Commissione paritetica bilaterale categoriale il compito di verificare l'applicazione di specifiche previsioni del c.c.n.l.;

Si conviene e si stipula che:

a) le premesse sono parte integrante del presente accordo;

b) viene costituita presso la Sede regionale dell'Ente bilaterale (specificare il territorio), la Commissione paritetica bilaterale categoriale di cui alla Sezione artigiana del c.c.n.l. composta dalle Organizzazioni datoriali e dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo;

c) alla Commissione paritetica bilaterale categoriale sono affidati i compiti previsti dal 3° comma dell'accordo sulle Linee-guida del 7 giugno 2018;

d) i lavoratori coinvolti nelle attività di cui alla precedente lett. c) dovranno essere informati.

N.d.R.:

L'accordo 4 luglio 2019 prevede quanto segue:

In data 4 luglio 2019, presso la sede di ANITA si sono incontrati i Rappresentanti di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI e quelli di ANITA, ASSOTIR, FAI, FIAP e UNITAI per affrontare le questioni che hanno portato le suddette Associazioni datoriali a non sciogliere la riserva in merito all'ipotesi di accordo di rinnovo del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione del 3 dicembre 2017.

Le parti hanno convenuto di impegnarsi sin da subito a garantire pari condizioni per tutte le Associazioni e quindi la neutralità del contratto sotto il profilo del dumping associativo. In questo quadro, il concetto di neutralità contrattuale costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale da sempre espressa dalle parti in tutte le sedi negoziali.

Ne consegue che non è consentito alcun beneficio di favore per le imprese iscritte a una Associazione datoriale piuttosto che a un'altra e di conseguenza ogni elemento normativo che crei un differente trattamento delle imprese per la sola appartenenza ad una specifica Associazione è da considerarsi superato.

In coerenza con quanto sopra, le parti garantiscono la piena parità di condizioni contrattuali per le imprese, indipendentemente dalla loro appartenenza a una specifica Associazione datoriale. Tale concetto di neutralità contrattuale è fondamentale per realizzare un efficace sistema di relazioni industriali e per la corretta applicazione del c.c.n.l. e costituisce principio di interpretazione autentica della volontà contrattuale espressa in tutte le sedi negoziali dei precedenti rinnovi.

Le parti stabiliscono che tale neutralità è garantita dall'assenza di qualunque elemento contrattuale che crei dumping associativo. Le parti si impegnano a inserire integralmente il precedente capoverso nell'articolato contrattuale per il prossimo rinnovo.

Le parti convengono di estendere i contenuti di quanto previsto nei seguenti articoli dell'ipotesi di accordo del 3 dicembre 2017:

1) nuovo articolo: Occupazione e reinserimento al lavoro;

2) nuovo articolo: Contratto a tempo determinato.

Relativamente al punto 2, le parti convengono che, fino al 31 dicembre 2019 data di scadenza del c.c.n.l., per i seguenti servizi:

a) trasporti stagionali legati al Settore agricolo;

b) trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;

c) trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile); sia possibile incrementare l'attuale percentuale di contratti a tempo determinato, portandola al 40%.

La parte datoriale inserisce nel c.c.n.l. una specifica disposizione che le consenta di prevedere strumenti di assistenza contrattuale ai propri associati. Nello specifico assicura la propria funzione

di assistenza contrattuale attraverso gli strumenti previsti dalla legge 4 giugno 1973, n. 311.

Conftrasporto e le Associazioni in essa rappresentate riconoscono in Sanilog il sistema di assistenza sanitario di riferimento contrattuale.

ALLEGATI

LINEE-GUIDA PER FORFETIZZAZIONE

Regole generali per l'applicazione dei trattamenti di forfetizzazione dello straordinario e dell'indennità di trasferta

Gli accordi collettivi conclusi a norma dei successivi punti A), B) e C) sono depositati in esecuzione della norma di cui all'art. 11, comma 9 del nuovo contratto nazionale di lavoro.

Tutti gli accordi richiamano, per essere efficaci, la clausola di decadenza semestrale, che il lavoratore deve sottoscrivere per adesione, all'atto dell'assunzione o successivamente.

Tutti i tempi di lavoro effettivo e i tempi a disposizione, che devono essere retribuiti, secondo quanto stabilito dal c.c.n.l., sono al netto dei riposi intermedi secondo quanto stabilito dal contratto nazionale. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione.

In tutti gli accordi di forfetizzazione, i compensi relativi allo straordinario ed alla indennità di trasferta debbono essere definiti separatamente in modo da consentire il controllo effettivo delle spettanze del lavoratore.

Contestualmente al foglio paga mensile, l'azienda provvederà a consegnare al lavoratore una tabella riassuntiva analitica sia dei compensi pagati a forfait sia delle prestazioni eseguite, sempreché tali dati non risultino già dai fogli individuali di paga.

Gli accordi potranno stabilire le modalità di applicazione dell'art. 14, 2° comma, del regolamento CEE n. 3821/85.

Gli accordi potranno contenere clausole per definire periodi sperimentali degli accordi stessi, stabiliti tra le parti e prevedere verifiche per adeguare tempi e valori alle effettive condizioni in cui si eseguono i servizi e che possono variare col tempo. Nel caso di condizioni variate, le parti provvederanno a rideterminare i compensi pattuiti precedentemente.

Restano salve le condizioni di miglior favore, in precedenza riconosciute, a parità di orario di lavoro e di prestazioni.

La forfetizzazione prevista dall'art. 11 del nuovo contratto nazionale di lavoro, può essere concordata dalle parti, secondo i criteri seguenti:

a) compensi per viaggio;

b) compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi;

c) compensi per fasce di impegno giornaliero.

Le parti possono concordare a livello territoriale e/o aziendale modelli diversi da quelli stabiliti nei precedenti punti.

A) Compensi per viaggio

Tali compensi si calcolano con le regole seguenti, per i viaggi che hanno un andamento statistico regolare, e con tempi di attesa, carico e scarico, la cui variabilità ha scarti contenuti.

Le parti:

a.1) stabiliscono il numero delle ore di lavoro straordinario che durante il mese si rendono necessarie ad eseguire i servizi, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, prestando l'attività per 22 giornate di lavoro;

a.2) forfetizzano l'indennità di trasferta, prevista dall'art. 62 della Sezione prima della Parte speciale del contratto, in modo che il suo importo sia invariabile per ogni giornata trascorsa in trasferta, sempre che l'assenza abbia durata superiore alle sei ore.

L'importo giornaliero può essere:

- quello dell'indennità da 12 a 18 ore;

- quello dato dalla media aritmetica dei tre valori giornalieri, previsti dallo stesso art. 62;

- quello della media ponderale, calcolata in ragione delle trasferte compiute nel mese, per gli importi previsti per i tre periodi giornalieri di assenza (6-12; 12-18; 18-24). Tale importo giornaliero si moltiplica per 22;

a.3) si sommano i due importi totali mensili dei compensi del lavoro straordinario e dell'indennità di trasferta, calcolati secondo le regole suddette, ed il risultato della somma costituisce il compenso forfetario mensile, spettante al lavoratore, per 22 giornate di attività;

a.4) i compensi per viaggio si calcolano dividendo le ore totali retribuite per lavoro ordinario e straordinario, per la durata dei singoli viaggi e si ottiene il numero dei viaggi eseguibili durante il mese, in ragione della durata di ciascuno.

Si divide il compenso totale mensile forfetizzato, per il diverso numero dei viaggi che si compiono durante il totale del tempo di lavoro (ordinario e straordinario), e si ottiene il compenso per ciascun viaggio;

a.5) affinché l'accordo di forfetizzazione sia legittimo, il lavoratore, nel ricevere il foglio paga, deve conoscere il numero delle ore totali così compensate; tale numero si ricava, dividendo il totale di cui al punto precedente, per l'importo orario del compenso per lavoro straordinario.

La durata dei viaggi è data dalle statistiche aziendali, secondo i risultati medi ottenuti osservando le regole di ordinaria diligenza; in relazione alla durata, si determina necessariamente anche la lunghezza dei viaggi.

Ai compensi per viaggio, possono essere previsti compensi aggiuntivi:

- per specifiche operazioni accessorie e complementari;

- per partenza in determinate giornate e soste in trasferta.

Il metodo di forfetizzazione illustrato nel punto A), assicura al lavoratore, anche nel caso in cui il totale dei compensi per viaggio, diviso per le giornate di attività in trasferta, dia un importo giornaliero inferiore a quello dell'indennità forfetizzata di trasferta, il pagamento di tale indennità forfetizzata, che costituisce il valore giornaliero minimo irriducibile.

In questo modo, con la retribuzione contrattuale mensile per lavoro ordinario, il lavoratore riceve un compenso non inferiore al 75 per cento circa del compenso che riceverebbe per l'attività prestata nella misura massima consentita.

I compensi per viaggio possono essere integrati con quelli di cui al punto B) quando i tempi di carico e scarico e di presenza a disposizione sono molto variabili e non statisticamente accertabili.

B) Compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi

Al fine di consentire il calcolo agevole delle competenze mensili del personale viaggiante, salva la facoltà di conguaglio da effettuarsi con le modalità e nei tempi di decadenza infra specificati, le parti convengono di utilizzare i seguenti criteri contabili, validi quale parametro sia per la diaria di trasferta sia per la retribuzione oraria.

b.1) Ai fini retributivi, la durata delle prestazioni mensili è determinata tra le parti sulla base di:

- un tempo di percorrenza delle tratte effettuate nell'espletamento del servizio, determinato sulla

scorta della velocità media, definita tenendo conto dei tempi di guida e delle pause previste dal regolamento 561/2006;

- un tempo medio definito in via forfetaria per altre operazioni complementari;

- tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

In relazione all'effettiva organizzazione del lavoro esistente in azienda e sulla base dei tempi di percorrenza medi occorrenti per l'espletamento dei viaggi, viene pertanto definita in via teorica, mediante l'applicazione delle tabelle e dei criteri sopra indicati, la prestazione lavorativa mensile di ogni singolo autista, calcolata in ragione delle percorrenze effettuate nell'arco del mese divise per il dato della velocità media sopra individuato, a cui si sommano le ore dovute al totale delle operazioni di carico e scarico svolte, quelle dovute per le operazioni di rifornimento e piccola manutenzione del mezzo e quelle derivanti dal tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

La prestazione lavorativa mensile che, applicando le tabelle ed i criteri di cui sopra, risulterà in eccedenza rispetto alle 188 ore nell'arco di 4 settimane, verrà contabilizzata ai fini retributivi come lavoro straordinario.

Le parti effettueranno periodicamente una verifica sulla effettiva prestazione resa dal personale viaggiante; nel caso in cui dall'esame dei dischi e dalla documentazione di trasporto fornita dal dipendente, risultino dati di prestazioni difformi rispetto a quanto predeterminato in via teorica, le parti provvederanno a rideterminare le spettanze retributive per lavoro ordinario e straordinario dei dipendenti interessati, con applicazione analitica delle disposizioni del c.c.n.l. di categoria.

b.2) Analoghi criteri valgono per la determinazione delle diarie di trasferta; a tali fini vengono stabiliti gli importi spettanti per ogni singola destinazione, desunti in ragione dei valori giornalieri convenuti tra le parti e delle ore di presumibile durata dei viaggi, determinate a seguito di una verifica congiunta sulla organizzazione del lavoro esistente ed in ragione dei parametri e dei criteri di cui sopra; detti importi, ancorché determinati in maniera forfetaria per semplicità di calcolo, assolvono una funzione meramente restitutoria e vanno a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle proprie mansioni.

C) Accordi per fasce di impegno giornaliero

c.1) Si definiscono le fasce di impegno giornaliero secondo quanto previsto dagli artt. 11 e 11-bis, comma 2.

c.2) Si definiscono i tempi di riposo di cui al regolamento 561/2006. A ciascuna fascia di impegno giornaliero viene attribuito un compenso per un numero predeterminato di ore di straordinario ed un trattamento di indennità di trasferta tenuto conto dei tempi di impegno.

La trasferta può essere forfetizzata sui valori delle fasce o applicata nelle singole fasce così come prevede il contratto. Il valore della trasferta può variare anche considerando se il periodo lavorativo delle fasce più basse impegna la fascia oraria del pranzo e/o la fascia oraria della cena.

La prestazione di lavoro, così determinata, dovrà essere eseguita osservando regole di ordinaria diligenza.

Le fasce di impegno giornaliero saranno valutate secondo criteri obiettivi quali, ad esempio, la velocità commerciale o altri parametri, che siano determinabili tra le parti nell'ambito aziendale, per calcolare i risultati delle prestazioni lavorative, agli effetti della forfettizzazione.

Tale modello di accordo è aziendale ed eventualmente anche territoriale.

CONCILIAZIONE ED ARBITRATO: REGOLAMENTO

In applicazione degli artt. 11-bis e 11-ter si conviene il seguente regolamento.

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 11, lett. g), della legge di delega 15 marzo 1997, n. 59, il legislatore delegato (decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali, plurimi e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 cod. proc. civ.;

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzate dai contratti o accordi collettivi di lavoro;

- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro, le parti stipulanti intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie, sostitutive degli interventi della giurisdizione statuale, ferme restando quelle già in atto;

- al fine di incentivare l'applicazione delle procedure di conciliazione e delle procedure arbitrali previste dalla legge, le parti stipulanti si impegnano a richiedere immediatamente al Governo provvedimenti volti al sostegno di dette procedure.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A) Tentativo obbligatorio di conciliazione

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura, che viene così definita:

1) L'Ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.

2) Il lavoratore o, in caso di controversie plurime e di serie, i lavoratori, che intendono proporre ricorso innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta, con lettera raccomandata A.R., alla segreteria dell'Ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata A.R., al datore di lavoro interessato. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della domanda, l'esposizione completa dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'ammontare delle somme eventualmente richieste, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, il nominativo del rappresentante dell'Organizzazione sindacale di cui al punto 1, cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui attore sia il datore di lavoro.

3) Le parti con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive OO.SS., si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo obbligatorio di conciliazione.

4) Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

5) Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 cod. proc. civ.

6) Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 cod. proc. civ.

7) Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, che deve contenere:

a) i rispettivi termini della controversia;

b) le rispettive prospettazioni;

c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;

d) la proposta di definizione della controversia e/o i motivi del mancato accordo formulati dall'Ufficio.

8) Le parti possono altresì indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 cod. proc. civ. fermo restando quanto previsto al precedente punto 7.

9) La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B) Arbitrato

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lett. A) del presente accordo, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale a norma dell'art. 409 cod. proc. civ., secondo i seguenti criteri.

Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale territoriale designato dall'azienda, e dal Presidente scelto di comune accordo.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al 3° e 4° comma del punto 4, per rotazione o altri criteri da individuare da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di giuristi e/o esperti della materia individuati concordemente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni imprenditoriali.

Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 cod. proc. civ.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata A.R., alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o le Associazioni imprenditoriali entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6, Parte A, del presente accordo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata A.R. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte.

Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Il Collegio arbitrale, nella sua decisione, può essere tenuto, a richiesta delle parti, al rispetto del contratto collettivo e delle norme inderogabili di legge.

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti stesse, come pure del Presidente designato ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere

come stabilito nei punti precedenti.

L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali, che stabiliscono i tempi di durata del Collegio.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi in forma prevalentemente orale, secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le parti possono essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da esperti di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria memorie e repliche.

Il Collegio emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal 2° comma dell'art. 412 cod. proc. civ.

Fermo restando a carico delle parti della controversia, l'onere relativo alle spese ed agli onorari spettanti agli arbitri indicati nel Collegio e gli eventuali esperti in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale saranno divise in parti uguali dagli interessati.

Nel caso di azione di accertamento, a norma dell'art. 11-bis, 6° comma, le spese sono a carico della parte che promuove l'azione stessa.

Sono a carico del datore di lavoro, se l'azione è promossa con l'accordo delle parti, che deve essere concluso in forma scritta e depositato col ricorso al Collegio.

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 cod. proc. civ., delle norme inderogabili di legge e di quanto previsto nel presente accordo.

C) Durata dell'accordo e procedura di verifica

Il presente accordo è sperimentale ed ha durata triennale e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza se nessuna delle parti firmatarie comunicherà all'altra disdetta, con lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

Di anno in anno, le parti procederanno ad un incontro di verifica circa la funzionalità della presente intesa. Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Entro 60 giorni dalla firma, le parti definiranno quali saranno le strutture regionali e le segreterie d'ufficio per l'applicazione, anche graduale, del presente accordo.

Con successivi accordi sarà stabilito il luogo ove le Commissioni di conciliazione e i Collegi arbitrali saranno costituiti, le competenze spettanti ai componenti dei Collegi. Quanto alla competenza

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

territoriale per le controversie si applicano le disposizioni del codice di procedura civile.

Comunicazione sulla installazione di sistemi di controllo satellitare

Premesso

a) che la sicurezza è un diritto fondamentale per i cittadini, i lavoratori e gli imprenditori, nonché elemento primario per la crescita economica di un territorio;

b) che sugli automezzi della ditta "..... ...." viaggiano, sovente, merci ad elevato valore aggiunto e, pertanto, potenzialmente esposte al rischio furti e rapine;

c) che la sicurezza, nelle attività economiche, riguarda sia l'integrità dell'azienda nel suo complesso che quella delle persone che vi operano;

d) che i sistemi di controllo satellitare possono essere un formidabile strumento di prevenzione e deterrenza dei fenomeni criminosi;

e) che le nuove tecnologie permettono di elevare notevolmente la sicurezza fisica delle persone, escludendo, in ogni caso, la possibilità che le apparecchiature di controllo satellitare possano essere utilizzate, anche incidentalmente, per il controllo a distanza dei lavoratori dipendenti;

f) che sempre più una azienda di autotrasporti ha l'esigenza di localizzare il parco veicolare per una sua corretta gestione;

g) che esiste un'articolata disciplina, dettata dal D.Lgs. n. 196/2003 e successive modifiche ed esplicitata dal Garante per la privacy per il tramite di un decalogo sulla videosorveglianza, per molti versi affine a quella trattata nella presente comunicazione;

h) che l'azienda ha ottemperato a quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (v. nota in calce);

Si comunica che

1. sugli automezzi della ditta "..... ...." verranno installate apparecchiature di controllo satellitare, le cui caratteristiche sono indicate nell'allegato prospetto informativo;

2. l'installazione delle apparecchiature di cui sopra avviene:

- per prevenire il rischio di rapine, elevato data la tipologia di merci sovente trasportate sui mezzi della ditta "..... ....";

- per monitorare il reale andamento del viaggio, per una ottimale gestione del traffico ed una puntuale informazione ai clienti;

- per una ottimizzazione e riduzione dei costi telefonici, essendo possibile, tramite l'utilizzo delle apparecchiature satellitari, il ricorso a scambi di sms;

3. l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo e/o di valutazione sull'operato dei lavoratori dipendenti, né potrà essere utilizzata ai fini disciplinari ed avviene, comunque, nel rispetto della richiamata normativa sulla privacy;

4. il titolare del trattamento dei dati è il sig.: ....;

L'azienda:

....

Il lavoratore:

....

Nota

L'art. 4 della legge n. 300/1970 così recita:

"Impianti audiovisivi

E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la Commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al 2° comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o con la Commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti 2° e 3° comma, il datore di lavoro, le Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la Commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.".

Ex Fondo di previdenza impiegati magazzini generali (c.c.n.l. Assologistica)

Con decorrenza 1° giugno 1980, le aziende ed i lavoratori del settore magazzini generali e depositi per conto terzi hanno cessato di versare le contribuzioni previste al Fondo previdenza costituito come da art. 45 del c.c.n.l. 26 luglio 1977 e da regolamento istitutivo del 16 giugno 1948.

Le parti concordano che agli impiegati del settore magazzini generali e depositi per conto terzi in forza alla data del 31 maggio 1980 viene erogato, con decorrenza 1° giugno 1980, un assegno individuale "ad personam" in cifra fissa.

Tale assegno individuale "ad personam" è parte integrante a tutti gli effetti della retribuzione di fatto.

Il suddetto assegno "ad personam" dovendo estendersi su tutti gli istituti contrattuali, sarà determinato riproporzionando al 2% la precedente percentuale del 3,5%.

Il 2%, come per il vecchio Fondo di previdenza, sarà calcolato sulla retribuzione individuale.

Conseguentemente, si conviene che, con decorrenza 1° giugno 1980 i minimi tabellari del presente accordo di rinnovo (settori: magazzini generali e industria del freddo), saranno aumentati di lire 2.000 mensili.

La destinazione degli accantonamenti in atto del Fondo previdenza impiegati alla data del 31 maggio 1980 viene demandata alla Commissione di cui all'art. 12 del regolamento del suddetto Fondo.

Precedente normativa sugli scatti di anzianità (c.c.n.l. Assologistica)

Aumenti periodici di anzianità

Si applicano le normative previste dai singoli contratti di settore riportate qui di seguito.

Magazzini generali

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa società), dopo il 18° anno di età per gli operai, intermedi ed impiegati indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure seguenti:

- impiegati: 5% per i primi cinque bienni, e 6% per nove successivi bienni di anzianità;

- intermedi: 4% per i primi due bienni e 5% per nove successivi bienni di anzianità;

- operai: 3,5% per i primi tre bienni; 5% per ulteriori tre bienni di anzianità; 6% per l'ultimo biennio di anzianità.

Fermo il limite massimo del 53% per gli intermedi e del 31,5% per gli operai, per i nuovi assunti successivamente al 31 marzo 1975 e per coloro che non abbiano maturato ancora, in tutto o in parte, i primi due bienni (per gli intermedi) ed i primi tre bienni (per gli operai) la percentuale degli aumenti periodici di anzianità da maturare viene elevata rispettivamente dal 4% (per gli intermedi) e dal 3,5% (per gli operai), al 5%. Per gli impiegati, dal 1° aprile 1975, o di età inferiore a 20 anni, viene ridotta da 20 a 18 anni l'età minima per l'inizio della maturazione dell'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici di anzianità.

Tali aliquote sono calcolate sul minimo tabellare del livello cui appartiene il lavoratore, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi tabellari in atto alle singole scadenze mensili. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità dovuto alle variazioni della indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento il ricalcolo della indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Agli intermedi attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1950. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 l'importo consolidato in cifra sarà ricalcolato in percentuale con decorrenza 1° marzo 1962, in base ai minimi tabellari in atto della categoria nella quale era stato conseguito.

Agli operai, attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti biennali periodici di anzianità, esclusivamente l'anzianità maturata successivamente al 1° maggio 1965.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà, in aggiunta al minimo del nuovo livello di assegnazione e alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima di cui al 2° comma e di quanto previsto al 6° comma del presente articolo, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo livello di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo livello.

Norme transitorie

1) Agli operai che avessero maturato prima del 1° maggio 1965, il quinto, il decimo, e quindicesimo anno di anzianità senza alcuna interruzione presso la stessa azienda, verranno mantenuti in cifra gli importi corrispondenti ai precedenti premi di anzianità previsti dal 1° comma dell'art. 21 (Parte operai) del c.c.n.l. 7 aprile 1962.

Gli aumenti periodici biennali previsti dal presente articolo, alle loro scadenze, verranno aggiunti ai predetti importi in cifra fino al raggiungimento del limite massimo complessivo del 31,5% (trentuno e mezzo per cento) del minimo tabellare di categoria e indennità di contingenza.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

2) In applicazione dell'accordo 30 marzo 1973 gli aumenti periodici di anzianità per quanto attiene all'indennità di contingenza vanno calcolati per gli operai su quella in vigore al 1° marzo 1973, e per gli impiegati, intermedi su quella in vigore al 1° gennaio 1973.

3) Ferme restando le norme del contratto in materia di aumenti periodici di anzianità, si conviene che l'aumento dovuto agli impiegati per l'accordo 19 gennaio 1962 che ha effetto dal 1° marzo 1962, venga invece conteggiato ai fini degli aumenti periodici di anzianità dal 1° aprile 1962 e che quello loro dovuto dal 1° marzo 1963, venga invece conteggiato agli stessi fini dal 1° gennaio 1974.

Industria del freddo

Operai

Gli operai, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% della paga minima tabellare oraria e dell'indennità di contingenza oraria della categoria cui appartiene l'operaio per cinque bienni.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici, di cui al presente articolo, assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Ad ogni variazione del minimo tabellare saranno nuovamente calcolati percentualmente gli aumenti periodici già maturati.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

L'anzianità utile, ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° gennaio 1963.

Norma transitoria

L'applicazione delle norme di cui al 1° comma relativa al computo degli aumenti periodici anche sull'indennità di contingenza avrà effetto dal 1° maggio 1968.

Norme transitorie

Per gli operai del freddo

In fase di prima applicazione, la percentuale maturata al 31 maggio 1980 sarà così utilizzata:

a) nel caso di lavoratore che non abbia ancora raggiunto il primo biennio, il 5% sarà erogato al raggiungimento del biennio;

b) nel caso di lavoratore che abbia maturato una percentuale inferiore al 5%, con la decorrenza del presente accordo, raggiungerà il 5%;

c) nel caso di lavoratore che abbia superato il 5%, verrà conservata in cifra l'eccedenza rispetto al 5% e, in occasione del successivo scatto, maturerà la differenza tra il 5% e l'eccedenza;

d) nel caso di lavoratore che abbia raggiunto il 5,5% da almeno 24 mesi, si procederà all'erogazione del secondo scatto (totale 10 per cento meno l'eccedenza) al compimento del dodicesimo mese che decorrerà dalla firma del presente accordo.

Intermedi

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga contrattuale mensile della categoria di appartenenza, nella misura del:

a) 4% per il primo ed il secondo biennio di anzianità;

b) 5% per i bienni dal terzo al decimo.

Tuttavia per gli aumenti periodici maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 le maggiorazioni di cui sopra si applicheranno, oltre che sulla paga contrattuale mensile, anche sulla indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati sui minimi di paga mensile in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio degli intermedi dalla seconda categoria alla prima categoria, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Norme transitorie

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3), e 12 giugno 1954 (art. 8).

Aumenti periodici di anzianità (al 4 per cento)

Cat.	*Ex I zona*		*Ex II zona*		*Ex III zona*		*Ex IV zona*	
	Uomini	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*
1ª	2.075	1.770	2.020	1.725	1.980	1.700	1.940	1.670
2ª	1.410	1.220	1.390	1.090	1.368	1.165	1.336	1.145

Aumenti periodici di anzianità consolidati (al 5 per cento)

Cat.	*Ex I zona*		*Ex II zona*		*Ex III zona*		*Ex IV zona*	
	Uomini	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*
1ª	2.450	2.850	2.380	2.030	2.330	1.995	2.290	1.960
2ª	1.650	1.415	1.610	1.380	1.570	1.350	1.545	1.325

Impiegati

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952, è calcolata sul minimo; dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennitàdi contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati ad ogni variazione di minimi tabellari dello stipendio mensile, con effetto dal mese successivo a quello della variazione stessa, nonché - per indennità di contingenza - al termine di ogni anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo; resta fermo, per gli aumenti maturati prima del 1° giugno 1952, quanto stabilito dalle disposizioni nella norma transitoria.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla categoria 5ª alla 3ª, poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegatizie d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è assegnato.

Norma transitoria

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3), e 12 giugno 1954 (art. 8).

Aumenti periodici di anzianità consolidati (al 5 per cento)

Cat.	*Ex I zona*		*Ex II zona*		*Ex III zona*		*Ex IV zona*	
	Uomini	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*	*Uomini*	*Donne*
1ª	3.780	3.780	3.670	3.670	3.580	3.580	3.515	3.515
2ª	2.615	2.220	2.540	2.160	2.480	2.115	2.440	2.080
3ªA	1.720	1.470	1.670	1.430	1.635	1.405	1.600	1.375
3ªB	1.315	1.135	1.280	1.110	1.255	1.085	1.235	1.060

Aumenti periodici di anzianità nuovi assunti per magazzini generali e industria del freddo

1) Per i nuovi assunti dal 1° giugno 1980 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa azienda), dopo il 18° anno di età, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure e per un massimo di cinque bienni:

- 1° livello: lire 35.000;

- 2° livello: lire 32.000;

- 3° livello: lire 30.500;

- 4° livello: lire 29.000;

- 5° livello: lire 28.000;

- 6° livello: lire 27.000;

- 7° livello: lire 26.000.

2) Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, salvo i casi in cui tali assorbimenti siano previsti.

3) In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

4) Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Norme transitorie

Le parti stipulanti il presente accordo concordano di incontrarsi entro il 30 novembre 1980 per esaminare la possibilità di armonizzare il vecchio sistema con quello individuato nel presente articolo per i lavoratori nuovi assunti.

Nel frattempo e fino al 31 dicembre 1980 ai lavoratori in forza alla data del 31 maggio 1980 continuerà ad applicarsi la normativa vigente (c.c.n.l. 26 luglio 1977).

Resta inteso che resteranno in atto le condizioni precedenti per impiegati, intermedi ed operai dei magazzini generali e per impiegati e intermedi dell'industria del freddo in forza al 31 maggio 1980.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.

Per i nuovi assunti e per gli operai dell'industria del freddo saranno validi i contenuti del presente accordo ferme le modalità di applicazione previste dalle norme precedenti.

Precedente normativa sulla indennità di anzianità (c.c.n.l. Assologistica)

Magazzini generali

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della azienda o per dimissioni, al lavoratore non in prova verrà liquidata una indennità per l'anzianità di servizio della misura di:

- impiegati: 31/30 della retribuzione per ogni anno di servizio;

- intermedi: 27/30 per ogni anno di anzianità;

- operai: 26/30 per l'anzianità maturata fino al 31 marzo 1975; 27/30 per l'anzianità successiva.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturata dopo il 31 dicembre 1981:

- intermedi ed operai: 28/30 per anzianità oltre il 20° anno e fino al 25° anno compiuto; 29/30 per anzianità dal 26° anno e fino al 30° anno compiuto;

- 30/30 per anzianità oltre i 30 anni.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le norme dell'art. 2121 del codice civile.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario verranno considerate mese intero. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato un anno di anzianità, verrà liquidata la frazione di indennità proporzionale ai mesi di anzianità.

Agli effetti del presente articolo, sono comprese nella retribuzione oltre alle provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato ivi compresa l'indennità di contingenza.

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. Se il lavoratore non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

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

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e nella partecipazione agli utili ci si riferisce agli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

Industria del freddo

Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto all'operaio a percepire una indennità, ragguagliata alla retribuzione globale di fatto, nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per il 1° e 2° anno di anzianità compiuto;

b) giorni 7 (56 ore) per il 3° e 4° anno di anzianità compiuto;

c) giorni 11 (88 ore) per ciascuno degli anni di anzianità compiuto;

d) giorni 13 (104 ore) per ciascuno degli anni di anzianità dal 10° al 17° anno compiuto;

e) giorni 15 (120 ore) per ciascuno degli anni di anzianità oltre il 17° compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

- 16/30 per ciascun anno di anzianità fino al 15° anno;

- 28/30 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 25° anno;

- 29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;

- 30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30° anno.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Intermedi

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio, una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

Per l'anzianità maturata successivamente al 31 agosto 1963, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

- 28/30 per ciascun anno di anzianità fino al 25° anno;

- 29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;

- 30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30°.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del codice civile.

Impiegati

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'impiegato licenziato una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione per quanti sono gli anni di servizio prestati.

In ogni caso di liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

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

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto

tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

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

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

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del codice civile 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del codice civile 31 luglio 1938 (ex art. 18, Parte IV del c.c.n.l. 30 novembre 1973 per i dipendenti da aziende produttrici di energia refrigerante e ghiaccio).

Norma transitoria 1

Con la retribuzione del mese di agosto 1977 verrà corrisposto ai lavoratori dei magazzini generali e dell'industria del freddo un acconto di lire 75.000 (settantacinquemila) sull'indennità di anzianità dei lavoratori in forza al 26 luglio 1977 non in prova.

L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

Agli effetti dell'indennità di anzianità è escluso dalla retribuzione, vigenti le attuali disposizioni di legge, quanto dovuto come ulteriori aumenti di indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.

Norma transitoria 2

Con la retribuzione relativa al mese di luglio 1980 verrà erogata ad ogni lavoratore in forza alla data del 1° giugno 1980 a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità, la somma di lire 150.000 (centocinquantamila).

Per gli assunti successivamente al 1° gennaio 1980, l'anticipazione di cui sopra verrà erogata "pro-quota" mensile.

L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

© Copyright Wolters Kluwer Italia s.r.l.