

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO TRASPORTO MERCI - SPEDIZIONI - E LOGISTICA**

**1 agosto 2013 – 31 dicembre 2019**

**1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022**

**rev.01-01-2020**

**Edizione proposta da Federazione Autisti Operai**

**aderente SLAIPROLCOBAS federato S.L.A.I. Cobas**

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 CCNL dei lavoratori dei porti.

Tale testo unico si applica indistintamente a tutte le aziende firmatarie, che siano state precedentemente definite artigiane, che siano cooperative, che precedentemente adottassero il CCNL assologista.

**Lo spirito fondante del presente CCNL è dato dal rispetto e riconoscimento dei valori universali dei diritti dell'uomo, dal rispetto delle OO.SS. non firmatarie che hanno eguali diritti di presenza se rappresentative dei lavoratori,**

**Qui si nega dignità e corrispondenza ai valori dei diritti dell'uomo a documenti come il Protocollo Confindustria-CgilCislUil del 10-1-2014 e 18-09-2019 e il CCNL 03-12-2017.**

**Ci si riconosce nell'importante pronunciamento della Suprema Corte sezione lavoro nr.1/2020**

Decorrenza: 1 gennaio 2020

Scadenza: 31 dicembre 2022

## VERBALE DI ACCORDO

In applicazione del rinnovo dell'1 agosto 2013 del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, viene proposta alle aziende aderenti ed alle loro associazioni, la presente edizione modificata (proposta di Federazione Autisti Operai)

è stato sottoscritto il testo unico del CCNL 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 CCNL dei lavoratori dei porti.

### PREMESSA

**Il contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.** Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere un'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.

## CAPITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

### Relazioni industriali

Le parti convengono sulla necessità di rispettare i principi democratici ed universali dei diritti umani e in particolare di rispettare le scelte di adesione a qualsivoglia organizzazione sindacale nazionale che nel proprio Statuto rispetti tali principi di umanità e solidarietà, al fine di applicare l'intero Statuto dei 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 CCNL.

### **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 Federazione Autisti Operai e delle OO.SS.TT. presenti nelle Aziende con propri iscritti:

- 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 dell'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 5 lavoratori di media calcolati su base annua, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno anche congiuntamente in sede provinciale con le RSU/RSA unitamente alle OO.SS. territoriali presenti nelle aziende, 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.LGVO 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 singolireparti.

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 industriali articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno in organico almeno 50 dipendenti, di media calcolati su base annua, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano meno di 5 dipendenti forniranno alle organizzazioni sindacali presenti nelle aziende e/o RSA/RSU informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della trattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

A livello aziendale, con le RSU/RSA 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 straor-

dinario sia la fruizione dei permessi contrattuali.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto ed 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**

(INAPPLICATI DI FATTO)

#### **Commissione nazionale per le pari opportunità**

(INAPPLICATO DI FATTO, commissione esistente nelle Province e Città Metropolitane)

#### **Servizi essenziali da garantire**

Fermo restando il fatto che la legge n.146/90 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.

Pertanto le comunicazioni di sciopero per le attività suddette non potranno essere date con meno di 10 giorni di preavviso.

#### **Prestazioni da garantire nell'ambito della sicurezza delle persone e degli impianti**

- a) Custodia dei mezzi in uso;
- 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;
- e) Condizioni dei capannoni, in particolare dei varchi;
- f) Segnaletica e strisce gialle di sicurezza;
- g) Ralle dei trattoria;
- h) Gomme, ruote, freni, impianti di controllo e visione e retrovisori,

Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

Si applica per quanto sopra la normative di cui al D.Lgs.81/2008 e successive modifiche ed aggiornamenti.

Il controllo di quanto sopra indicato è di responsabilità dell'Azienda che di ogni decisione deve informare

se presente l'RLS, e comunque gli RSA/RSU ed ogni O.S. presente in azienda. I RLS potranno in ogni momento dichiarare inutilizzabile una o più apparecchiature che non rispettino le norme di sicurezza.

In ogni azienda annualmente dovrà essere svolta su scrutinio segreto l'elezione dei RLS, a tale incombenza sono tenute le RSU e le RSA o in assenza, le O.S. presenti in azienda con propri iscritti.

## **CAPITOLO II – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1 – Decorrenza e durata**

1. Il presente contratto decorre dal 1 febbraio 2018 e scadrà il 31 gennaio 2018.
2. 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..

### **Art. 2 – Inscindibilità delle disposizioni del contratto**

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

### **Art. 3 – Sostituzione degli usi**

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

### **Art. 4 – Assunzione**

1. 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; tale assegnazione dovrà rispettare le precedenti assunzioni risultanti dalla Scheda anagrafica professionale emessa dal Centro per l'Impiego ove ha residenza il lavoratore e dai documenti di precedenti rapporti di lavoro prodotti dal lavoratore.
  - 3) il trattamento economico iniziale;
  - 4) la durata dell'eventuale periodo di prova;
  - 5) il numero di matricola.
2. 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.

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

4. Prima dell'assunzione le aziende possono, per mezzo delle strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica nel rispetto della normativa sulla privacy.

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

## **Art. 5 – Periodo di prova**

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

- 3 mesi per i quadri;
- 2,5 mesi per i dipendenti del 1° livello;
- 2 mesi per i dipendenti del 2° livello
- 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

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

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

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

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

5. (ANNULLATO)

6. (ANNULLATO)

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

8. (ANNULLATO)

9. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni presso altre aziende in precedenza.

## **Art. 6 – Classificazione del personale**

### **Quadri – parametro 169**

#### **Disposizioni generali**

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

2. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art.2049 Codice Civile e

dell'articolo 5 della legge n.190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

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

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

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

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

### **Declaratoria**

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

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

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

### **Profili esemplificativi**

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;
- responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air couriers);
- i gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

## **1° Livello – parametro 159**

### **Declaratoria**

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

### **Profili esemplificativi**

- Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;



- produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
  - capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno Terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

## 2° Livello – parametro 146

### Declaratoria

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

### Profili esemplificativi

- Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/ostipendi;
- 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;
- acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- capi fatturisti.

**3° Livello Super – parametro 132 - equiparato equiparato  
per personale viaggiante a cat. A3-B3-C3 CCNL  
confederale 3-12-2017 ma con spettanza del trattamento di  
cui all'art.62 anche per cat.D2**

### **Declaratoria**

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

### **Profili esemplificativi**

#### **Operai**

- Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
- primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
  - conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria deimezzi;
  - 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 (**CCNL 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 concertificazione;
- 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;	}	gestione commesse; stipendi e paghe;
contabilità industriale; controllo		
e paghe;		
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- dichiaranti doganali in sottordine;
- vice magazzinieri.

### **3° Livello – parametro 128 equiparato per personale viaggiante a cat. D2-E2-F2 CCNL confederale 3-12-2017 ma con spettanza del trattamento di cui all'art.62 anche per cat.D2**

#### Declaratoria

1. Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza 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 (**CCNL 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 (**CCNL trasporto merci**);
- lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie;
- imballatori;
- conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;

- operai specializzati d'officina;
- macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
- lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- attività di operatore di piattaforma aerea;
- operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
- preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;
- pesatore pubblico munito di apposita patente;
- deckman;
- capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di 3 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 (**CCNL Assologistica**);
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni dimerci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- city couriers junior (air couriers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
- telesales junior;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- contabili d'ordine (**CCNL trasporto merci**);
-

addetto alla segreteria di funzione.

**4° Livello – parametro 122 - equiparato per personale viaggiante  
a cat. G1 - CCNL confederale 3-12-2017 ma con spettanza del  
trattamento di cui all'art.62**

**Declaratoria**

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

**Profili esemplificativi**

**Operai**

- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- fachino 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 fachino con responsabilità del carico – scarico;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li (**CCNL trasporto merci**);
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzioni di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi (**CCNL Assologistica**);
- carrellisti (**CCNL Assologistica**);
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altri capisquadra.

**Impiegati**

- Aiuto contabile d'ordine;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi divideoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- 
-

- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente fanno prelievi in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
- contabili d'ordine;
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

**4° Livello Junior – parametro 119 - equiparato per personale viaggiante a cat. H1 - CCNL confederale 3-12-2017 ma con spettanza del trattamento di cui all'art.62**

**Declaratoria**

1. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche. Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.

**5° Livello – parametro 116**

**Declaratoria**

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

**Profili esemplificativi**

**Operai**

- Addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino;
- facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 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 (casce, 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 diofficina;
- chiattoioli;
- barcaioi;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- manovratori di paranco a bandiera.

### **Impiegati**

- fattorini;
- telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;

## **5°livello ex 6° Livello – parametro 116**

### **Declaratoria**

1. 1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici. Alla data di entrata in vigore del presente contratto tutti i lavoratori inquadrati al 6° Livello vengono inquadrati al 5° Livello.

### **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– parametro 100**

### **Declaratoria**

2. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello dopo 6 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 3 mesi.
3. Alla data di entrata in vigore del presente contratto tutti i lavoratori inquadrati al 6° Livello Junior vengono inquadrati al 6° Livello.

### **Art. 7 – Mutamento di mansioni**

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

2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla diffe-

renza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli.

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.

3. In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle RSA/RSU. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 30 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto.

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

5. L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti e senza che nel merito vi sia stata una conciliazione con successo ex avanti la Commissione di cui all'art.410 cpc. Ogni lavoratore che intenda partecipare alla predetta Commissione dovrà poterlo fare con l'assistenza di un proprio delegato.

### **Art. 8 – Cumulo di mansioni**

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

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

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

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

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

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite. Qualora la media semestrale non sia comunicata entro 10 giorni dal termine del semestre (facendolo decorrere dalla data di assunzione e successivi semestri) la deroga di cui al presente comma non potrà essere applicate.

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

3. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al D.LGVO 261/99, in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere conte nuti, tassativamente in 13 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato entro le ore 13 saranno retribuite con la maggiorazione del 30%, oltre le ore 13 la maggiorazione sarà del 50%.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, solamente previa accordo sindacale con le



RSU e/o RSA e le OS.SS. presenti in azienda con propri iscritti, 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.

4. (ABOLITO)

5. L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, dovranno essere oggetto di accordo tra azienda e le RSU/RSA, o in loro assenza le OO.SS. competenti territorialmente. Le OO.SS. nazionali dovranno vigilare che siano rispettate le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

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

6. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario.

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 45 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 20% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate quattro ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le RSU e/o RSA, il delegato d'impresa, e in loro assenza le OO.SS. presenti in azienda con propri iscritti o in loro assenza le OO.SS.TT.. 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 videotermini e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.

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

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

12. L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati deve essere giustificata da precise ragioni tecniche produttive.

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

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

13. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le 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. Il lavoro domenicale per poter essere svolto deve essere accettato per iscritto per ogni giornata, dal lavoratore, mediante atto scritto alla presenza delle RSU/RSA.

14. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che

dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 30 minuti oltre i quali il lavoratore cessante ha il pieno diritto di allontanarsi.

15. Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente comma 8, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 30 minuti giornalieri, previo accordo con le RSU / RSA..

In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 4 settimane nell'arco dell'anno.

16. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 14, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive da usufruire mediante permessi individuali per un minimo di 4 ore ciascuno I permessi dovranno essere usufruiti su richiesta del lavoratore fatta entro 14 giorni dalla data di fruizione. Qualora non siano richiesti dal lavoratore entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

17. (ABOLITO)

18. (ABOLITO)

19. Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale non inferiore comunque a 20 ore annuali.

20. Per il personale addetto alla filiera logistica dell'e-Commerce (e-Fulfilment), 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 40 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere superiore alle 9 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause. Per prestazioni superiori alle 6 ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni settimana, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate nelle medesime giornate ogni settimana. Resta inteso che si è in presenza di orario multiperiodale, formalmente determinato, solo allorquando l'imprenditore ha programmato il predetto orario con l'accordo delle RSA e/o RSU e delle OO.SS. presenti in azienda. Le maggiorazioni saranno quelle previste per gli altri lavoratori.

### Deroghe

Per il personale addetto ai traslochi, e per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, intendendo la giornata della domenica e del lunedì integralmente di riposo. Sarà possibile concordare una diversa giornata di riposo sostitutiva del lunedì, a livello individuale, previa accordo delle RSA e/o RSU e delle OO.SS. presenti in azienda.

### *Dichiarazione a verbale*

*Con il presente articolo le parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente al rispetto dei diritti umani.*

## **Art. 10 – Riposo settimanale**

1. Ogni lavoratore che rientri nel campo di applicazione del presente contratto nazionale ha diritto a 48 ore di pausa settimanale.

2. 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 - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 80%.

3.

## Art. 11 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

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

**La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore.**

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/o 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.

2. Nel computo dell'orario di lavoro sono considerati al 50% del tempo effettivo i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. Non si applica il periodo inserito all'art.3, comma 1, punto 2, del D.Lgs.234/2007 “qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali;” in quanto nella pratica tale norma permette una violazione sistematica dei diritti umani. I tempi di attesa al carico-scarico sono comunque tempo di lavoro sia per quanto riguarda la determinazione dell'indennità di cui all'art.62 sia per quanto riguarda la determinazione dell'orario di lavoro.

3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto oltre al trattamento di trasferta ed ai fini retributivi contributivi e fiscali, l'effettivo periodo di tempo in ragione del 50% della loro durata:

I sottoindicati periodi rientrano comunque nel computo dell'orario medio di lavoro:

- 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 al carico scarico in cui il lavoratore mobile NON è impegnato in altra attività (spostamenti, controllo dei mezzi, collaborazione al carico-scarico)
- c) 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.LGVO 234/2007.

4. Le norme previste dal regolamento CE 561/06 e successive modifiche devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il lavoratore ha pieno diritto di rifiutare di aderire a richieste del datore di lavoro non conformi alle leggi della strada ed al regolamento CE 561/06 e successive modifiche. Il lavoratore mobile può sempre rifiutarsi di operare allorquando il mezzo non sia conforme alla sicurezza ed igiene del mezzo e allorquando non sia stato applicato nel semestre precedente l'art.13 del presente CCNL e la richiesta lavorativa dell'azienda sia superiore alle 53 ore settimanali di lavoro.

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

6. Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 13 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 13 ore;

- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

7. Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto oltre che alla indennità di trasferta, anche alla indennità per "riposo-fuori" pari almeno a 30 euro per ogni riposo giornaliero nel caso in cui il riposo sia svolto sul mezzo assegnato al lavoratore e non presso la residenza e/o domicilio del lavoratore. Ad ogni lavoratore addetto ai mezzi di cui al presente articolo non potrà essere assegnato dall'Azienda un mezzo diverso, se non nei casi di incidente o di tassativa necessità di manutenzione straordinaria, nell'ambito di ogni singola settimana (per i conducenti singoli) e nell'ambito di ogni periodo di 8 giorni (per i conducenti in coppia).

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

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

b) nei limiti massimi e non derogabili dati dal presente CCNL e dall'art.13 in particolare, e comunque non meno del 50% del lavoro straordinario prestato in ogni singola mensilità, la maggiorazione per il lavoro straordinario potrà essere forfettizzata secondo quanto previsto da:

- *Accordi aziendali*

- per la definizione, anche forfettaria, del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante i tempi di attesa al carico-scarico si considerano ai fini della determinazione dell'orario di lavoro quale tempo di "disponibilità" (barra trasversale riquadrata del selettore dell'apparecchiatura tachigrafica) mentre ai fini della determinazione dell'indennità di trasferta si considerano tempo di lavoro a tutti gli effetti.

*Accordi collettivi territoriali*

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione 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 forfettizzazione. I valori di forfettizzazione 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 forfettizzazione.

Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL. Tali accordi dovranno essere sottoposti a referendum su scrutinio segreto dei soli lavoratori interessati all'accordo ed andranno svolti sotto la supervisione delle autorità Comunali della sede di lavoro (o a scelta del lavoratore, presso le autorità Comunali del luogo di residenza tramite comunicazione riservata della scelta di voto tra il Comune di residenza e il Comune della sede di lavoro). È esplicitamente vietato alle parti di stipulare accordi Quadro territoriali unici per le diverse tipologie e categorie di lavoratori.

2) *Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico* - Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale. Tali accordi dovranno essere sottoposti a referendum su scrutinio segreto dei soli lavoratori interessati all'accordo ed

andranno svolti sotto la supervisione delle autorità Comunali della sede di lavoro (o a scelta del lavoratore, presso le autorità Comunali del luogo di residenza tramite comunicazione riservata della scelta di voto tra il Comune di residenza e il Comune della sede di lavoro). È esplicitamente vietato alle parti di stipulare accordi per servizi omogenei e /o per bacini di traffico unici per le diverse tipologie e categorie di lavoratori.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del Lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art.3, D.L. 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

La forfettizzazione dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo. **In nessun caso la forfettizzazione dei compensi per lavoro straordinario può essere inferiore al 50% della indennità per trasferta.** La trasferta di cui all'art.62 del presente CCNL NON PUO essere forfettizzata o ridotta da alcun accordo aziendale, territoriale o comunque di 2° livello.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le RSU e/o le RSA, le OO.SS. presenti in azienda con propri iscritti e, se non vi sono iscritti in azienda ad alcuna O.S., le OO.SS.TT..

Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi con esclusione per i lavoratori che NON sottoscrivano l'accordo stesso.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali migliorativi per la condizione economica e normativa del personale interessato, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

9. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di **cinque anni dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti**".  
Gli accordi di cui sopra potranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati. In carenza della sottoscrizione di almeno il 51,00 % dei lavoratori interessati, gli accordi di cui sopra non potranno essere applicati.
10. Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli articoli 11 e 11bis e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.
11. In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 14 del presente CCNL, al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1 luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.  
Le suddette giornate di permesso (4,5 gg) vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).
12. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.
13. (ABOLITO)
14. Le parti convengono che durante la vigenza del presente contratto potrà essere concordato a livello aziendale una specifica indennità economica aggiuntiva per gli autisti inquadrati al 3° livello Super in possesso di particolari abilitazioni.

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

1. Si considera la discontinuità rilevabile parzialmente nelle attività di cui al presente CCNL e mansioni di cui ai livelli A3-B3-C3-3 super- 3 Super junior, E **COMUNQUE NON APPLICABILE ALCUNA NORMA IN MATERIA PRECEDENTE ALLA Costituzione della Repubblica Italiana.** Si considera comunque che deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, 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 che comportino assenze giornaliere continuate che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 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, **si possono applicare le seguenti norme:**

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, **la durata media della settimana non può superare le 52 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 53 ore per un periodo massimo di 6 mesi solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 52 ore settimanali. Le aziende che non comunichino entro 10 gg dal termine del semestre lavorativo tale media semestrale e/o non diano immediata applicazione all'art.13, ad ogni lavoratore mobile** inquadrato ai liv. 3° Super – 3° Super junior – 3° - ed equivalenti (prendendo ad inizio di esso la data di assunzione ed i semestri successivi a partire dal 1 gennaio e dal 1 luglio di ogni anno) **non potranno in alcun caso dare applicazione a questa estensione dell'orario e non potranno pretendere, senza il consenso scritto del lavoratore interessato, alcuna deroga all'art.11 CCNL né alcun superamento delle 39 ore settimanali fino al termine del semestre successivo.** Ogni O.S. presente in azienda con almeno 5 iscritti viene riconosciuta avente diritto alla stipula di accordi aziendali previa comunicazione elezione democratica delle proprie RSA anche se non ha partecipato alle elezioni RSU. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale e/o con le OO.SS. presenti in Azienda con proprie RSA e/o RSU, sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, potranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori mobili interessati inquadrato ai liv. 3° Super – 3° Super junior – ed equivalenti. In carenza della sottoscrizione di almeno il 51,00 % dei lavoratori interessati, gli accordi di cui sopra non potranno essere applicati “erga omnes” ma solo per i lavoratori che li sottoscrivono.

3. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale e/o con le OO.SS. presenti in Azienda con proprie RSA e/o RSU, od in loro assenza 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. **Non potranno essere esclusi dagli incontri per la stipulazione degli accordi collettivi, i RSA e/o RSU e le OO.SS. presenti con propri iscritti in Azienda.** 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, così come per ogni lavoratore che esprima esplicito dissenso scritto all'accordo stipulato, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 11. Gli accordi stipulati dovranno a pena di nullità essere depositati al INL entro e non oltre 15 gg dalla stipula.

4. Le parti potranno discutere nel merito di disaccordo sull'accordo vigente, sulla sua eventuale ultra-attività disposta dall'azienda in ambito di tentativo di conciliazione ex art.410 cpc e/o davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

5. 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.

6. L'attività del conducente, è sempre considerata di trasferta, a meno dei casi di conducenti impiegati esclusivamente presso la sede aziendale cui è stato destinato contrattualmente, ed escluso ogni altro caso (distacco, somministrazione, ecc.), fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo -e senza ulteriori distinguo successivi- all'art. 3, comma 1, lett. a) D.Lgs.234/2007. Non si applica il seguente paragrafo del D.Lgs.234/2007 all'art.3, comma 1, lett.a) 2): “, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali;”

7. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario, straordinario festivo, straordinario notturno, straordinario festivo notturno.

*Nota a verbale*

*L'orario di lavoro del personale viaggiante non inquadrato al livello 4°, di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato solo dall'art.11 del presente CCNL. Il personale viaggiante di mezzi pesante di cui alla normativa del regolamento europeo 561/06 e successive modifiche DI REGOLA è inquadrato di regola all'art.11.*

Art.11 ter (ABOLITO)

Art. 11 quater (ABOLITO)

Art.11 quinquies (ABOLITO)

### **Art. 11 septies – Satellitari**

1. Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti, ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo. Per nessun motivo senza la sottoscrizione di ogni lavoratore interessato potranno essere utilizzate apparecchiature 5G sui mezzi in uso.

2. A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della Legge 300/1970 e della disciplina dettata dalla Legge 675/1996 e seguenti circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari, i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale che dovrà essere decisa, scritta e concordata con gli RSA e/o RSU e con ogni O.S. presente con propri iscritti in Azienda.. Il testo concordato di tale comunicazione, viene inserito quale allegato del CCNL.

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

4. Le installazioni di apparecchiature di controllo satellitare potranno essere disinserte, previa comunicazione del lavoratore, nel caso di sosta nel mezzo di almeno 9 ore, qualora la sosta avvenga in aree di servizio videosorvegliate o in luoghi custoditi.

### **Art. 12 – Lavoro notturno – Lavoro domenicale con riposo compensativo – Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali**

1. Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno.

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

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

4. È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

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 CCNL:

– lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)

a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 30%

b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 20%

c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 35%

– lavoro domenicale con riposo compensativo

a) diurno: maggiorazione 50%

b) notturno: maggiorazione 100%

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

a) maggiorazione 150%.

### **Art. 13 – Lavoro straordinario e banca ore**

Viene applicato a tutti i lavoratori del presente contratto il Libro matricola in aggiunta al LUL, indipendentemente dalle deroghe di legge che non trovano applicazione in materia di mancata indicazione nel LUL mensile del numero di matricola di ogni lavoratore.

Lavoro straordinario

**1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annuali individuali.**

*1 bis.* Per le ore di straordinario prestate tra le 180 ore annuali e sino al limite massimo annuale di 250 ore, al lavoratore sono concessi corrispondenti riposi compensativi entro 15 giorni dalla fine del semestre di riferimento (dalla assunzione al 30 giugno del primo anno contrattuale o dalla assunzione al 31 dicembre del primo anno contrattuale, e dal 1 gennaio al 30 giugno dall'anno successivo o dal 1 luglio al 30 giugno dell'anno successivo) mediante consegna da parte dell'azienda del calendario dei riposi compensativi e della media semestrale del lavoro svolto. I riposi compensativi non sostituiscono le spettanze contrattuali relative.

2. Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario al massimo per 2 ore giornaliere, 30 ore mensili e 250 ore annuali, salvo motivi d'impedimento.

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

4. È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito dal sabato alle ore 13 in poi sino alla Domenica alle ore 24. È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale nei giorni festivi di cui agli artt.60 e 71 del presente CCNL.

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

**6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente CCNL:**

- lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%;



- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato fino alle ore 13 (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 100%;
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 150%.

7. 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.

8. **Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la de- terminazione 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 CCNL.

9. Fermo restando quanto previsto all'art.13, 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. Ad ogni semestre concluso, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la media semestrale del lavoro svolto secondo quanto indicato dal lavoratore nel disco o tachigrafo digitale, e a far svolgere i relativi riposi compensativi. A partire dal 2° mese di ogni semestre, la mancata osservanza di quanto sopra esonera ogni lavoratore mobile dal lavorare oltre le 48 ore settimanali per i livelli 3° Super e 3° Super junior ed equivalenti, ed oltre le 39 ore settimanali per i livelli 3° e 4° super e 4° e 4° junior ed equivalenti.

10. Le aziende comunicheranno mensilmente alle **RSA e/o RSU e alle OO.SS. presenti con propri iscritti in Azienda** ed in loro mancanza alle OO.SS.TT., i dati dei LUL astenendosi unicamente dall'indicare i dati anagrafici e riportando il numero di matricola di ogni dipendente.

11. La comunicazione di cui al comma precedente dovrà essere effettuata entro il decimo giorno del mese successivo a quello in cui vengono retribuite le ore straordinarie.

12. Le aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo hanno facoltà di richiedere, in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di otto ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato, previa verifica sulle modalità di attuazione con le RSU, RSA, le OO.SS. territoriali.

#### Banca ore

1. 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.

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

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

4. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la maggiorazione corrispondente sulla base di quanto previsto agli art.12 e 13.

5. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera.

6. 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.

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

8. Le ore di cui alla lettera a) punto 1 del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 2 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.

#### **Art. 14 – Festività abolite**

1. Gruppi di quattro o otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n.54/1977, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

2. Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSU/RSAdiverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

3. I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

#### **Art. 15 – Indennità di cassa e maneggio denaro**

1. All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 20% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.

2. Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 15 % della retribuzione mensile di cui al precedente comma.

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

3. 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%, l'indennizzo del 20% verrà mantenuto e corrisposto fintantoché gli stessi esplichino le mansioni suddette.*

(SOSTITUITO) (vedere anche art.62)

### **Art.16 - Riposo settimanale**

1. Onde evitare il barbaro spettacolo del parcheggio nel periodo della pausa settimanale, Il personale viaggiante non deve essere costretto in alcun modo a svolgere il riposo settimanale di 45 ore ex RE 561/06 e successive modifiche fuori dalla propria abitazione (residenza e/o domicilio). Pertanto quando ragioni tecniche o di qualunque altra origine impediscano il ritorno in sede al lavoratore entro le ore 13 del sabato e comunque entro il riposo settimanale di cui sopra, l'Azienda dovrà corrispondere una indennità di € 150,00 nette per la prima giornata di 24 ore e di € 200,00 nette per la seconda giornata, oltre alle spese vive di spostamento dal luogo di parcheggio del mezzo al luogo di pernottamento.

### **Art. 17 – Aumenti periodici di anzianità**

1. Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità, un aumento in cifra fissa al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità di € 30,99..

2. 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.

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

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

5. 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.

### **Art. 18 – Tredicesima mensilità**

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

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

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

### **Art. 19 – Quattordicesima mensilità**

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

2. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro il

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

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

## **Art. 20 – Assenze, permessi e congedo matrimoniale**

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

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

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

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

- del coniuge anche se legalmente separato;
- del convivente more uxorio;
- di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);
- di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 7 giorni lavorativi per ogni evento luttuoso ovvero 10 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 concederanno 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 10 giorni lavorativi all'anno. Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa dell'attività lavorativa. I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto

5. 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.

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del

pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.

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

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

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di 4 giorni.

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

## **Art. 21 – Permessi per gravi e documentati motivi familiari**

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

2. Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'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 lettera d) del comma 1 dell'art.2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n.278.

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

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

5. Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'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.

6. Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto

per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

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

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

8. 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.

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

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

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

## **Art. 22 – Diritto allo studio/formazione continua/formazione personale ~~vig~~ gigante**

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

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

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 50 ore annue di permessi retribuiti.

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

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

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

- frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;
- migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di

formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;

– frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 300 ore triennali ciascuno.

7. (ABOLITO).

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio **ma non potranno essere impediti alla seconda richiesta consecutiva**. 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.

9. L'azienda impartirà agli autisti specifica formazione sull'utilizzo del tachigrafo. Ai corsi saranno ammessi i rappresentanti sindacali indicati anche da ogni singolo lavoratore. I corsi costituiscono tempo di lavoro effettivo e dovranno essere comunicati ad ogni lavoratore interessato entro 10 gg dalla data di svolgimento.

### **Art. 23 – Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi**

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:
  - per le ore perdute, ma durante le quali il lavoratore si è messo, anche per iscritto, a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori non umilianti;
2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.
3. **Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 7 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.**
4. È ammesso il recupero a salario normale delle ore perdute per le cause dicui ai commi precedenti e per le interruzioni di lavoro concordate per iscritto fra le parti con l'assistenza delle RSU/RSA o se richiesto dal lavoratore delle OO.SS.TT., 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**

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari 4 settimane lavorative indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie per i lavoratori con orario distribuito su 5 giorni settimanali, il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

2. Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

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

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

5. Qualora il lavoratore abbia invece goduto su sua richiesta scritta di un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà il diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

6. A parte I casi convenuti di accord aziendale di piano-ferie stipulato con le RSU/RSA, l'Azienda sarà tenuta a concedere 3 settimane continuative di ferie tra il 15 giugno ed il 15 ottobre di ogni anno, dando rotazione ai periodi richiesti dai lavoratori sull'arco di 3 anni per evitare preferenze e privilegi. La restante settimana può essere assegnata in ogni altro period dell'anno purché continuativamente. Ai lavoratori che ne danno richiesta e nel limite del 50% dell'organico anno per anno, sarà possibile scegliere il periodo tra il 15 dicembre ed il 15 gennaio per la fruizione delle 3 settimane continuative.

7. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente.

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

9. In caso di postamento del periodo precedentemente fissato con preavvertimento di almeno 1 mese, il lavoratore avrà diritto al rimborso spese (comprovate documentariamente) derivatigli dall'interruzione o dallo spostamento.

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

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

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

#### *Norma transitoria per i magazzini generali*

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

### **Art. 25 – Tutela dei disabili**

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

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

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

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

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

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usu-



fruire 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.

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

#### **Art. 26 – Tutela etilisti**

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

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

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

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

#### **Art. 27 – Servizio militare**

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

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

#### **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**

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

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

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

4. Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza.

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

## **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, nei limiti delle proprie competenze e possibilità (limitazioni mediche ecc.) l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

**1 bis** In ogni caso durante le operazioni di carico e scarico effettuate, l'autista è supervisionatore delle operazioni per conto dell'Azienda ed il suo tempo è indiscutibilmente tempo di lavoro.

**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'Azienda ha la responsabilità a che il mezzo preso in consegna dal lavoratore in orari in cui gli uffici e l'officina aziendale sono chiusi, sia perfettamente in regola. In caso contrario eventuali danni saranno integralmente a carico dell'Azienda stessa.

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

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

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

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

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

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

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

**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.

### **Art. 31 – Ritiro patente/carta conducente**

1. L'autista al quale dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di **1 anno** percependo dall'Azienda i residui ratei 13esima, 14esima, ferie, permessi, ex festività, di modo da sostenerlo durante il divieto. In alternativa l'autista durante questo periodo dovrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio; 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.

2. Le due fattispecie possono essere attuate per periodi alterni.

3. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, 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.

4. Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro.

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

#### A) Diritti e doveri del lavoratore

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

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

#### B) Provvedimenti disciplinari

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

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

2. L'impresa può chiedere ed ottenere il risarcimento di eventuali danni solo mediante accordo sindacale con il rappresentante designato specificatamente dal lavoratore, o mediante ricorso giudiziario. Il rimborso dei danni può tuttavia essere concordato dal Collegio di Conciliazione Arbitrale di cui all'art.7 Legge 300/1970 all'unanimità dei membri designati.

3. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;

2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

– del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

– dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del

tachigrafo e della carta tachigrafica;

- del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;
- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;

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

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

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

5. (ANNULLATO)

6. La contestazione deve essere sempre in forma scritta e deve essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

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

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

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi,

anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, anche se la sede legale sia presso una Regione Autonoma, e derogando dalla norme di deroga in materia di Regioni autonome, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato secondo quanto previsto dall'art.7 Legge 300/1970, La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

10. 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.

11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta so-

spesa fino alla definizione definitiva del caso.

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

13. I danni addebitabili al lavoratore non possono in alcun caso superare i 1.000 euro di franchigia assicurativa ed i 5.000 euro di danni.

### C) Licenziamenti

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

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

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza non comunicata per almeno quattro volte nel periodo di un anno qualora sia comprovata la chiamata al lavoro da parte dell'azienda;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda entro una settimana il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta nel corso degli ultimi 12 mesi non invia certificazione telematica della assenza per malattia e/o infortunio;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli di cui sia dimostrata la responsabilità del lavoratore stesso;
- 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 di furto.

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

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

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

### Art. 33 – Trasferimenti

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Sono fatti salvi i miglioramenti concordati con le RSA e/o RSU e con la OS di appartenenza del (o delegato dal) lavoratore mediante accordo sindacale che è condizione necessaria per la legittimità e l'applicazione del trasferimento. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente.

2. (ABOLITO)

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

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

5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, avrà diritto al rimborso di tale

indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

6. La richiesta aziendale di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di tre mesi.

7. I trasferimenti collettivi non possono avvenire se non concordati in sede sindacale con le RSA e/o RSU e con le OO.SS. di appartenenza del-dei (o delegato-i dal-i) lavoratori, tutelando ogni delega individuale.

8. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. La richiesta deve essere verificata dalle RSU/RSA e se richiesto dal lavoratore dalle OO.SS.TT.

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

10.

### **Art. 34 – Piccola manutenzione e pulizia macchine**

1. Il conducente deve l'igiene del veicolo intesa questa a conservare lo stesso nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

2. Il conducente non deve essere comandato ad effettuare pulizia su mezzi diversi da quello utilizzato per ultimo da egli stesso.

3. La sostituzione di lampade e pneumatici ed ogni intervento che richieda specifica conoscenza ed esperienza non può essere ordinata dalla azienda al conducente, che ha l'unico obbligo di comunicazione all'azienda del problema.

### **Art. 35 – Indumenti di lavoro**

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

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

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

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

### **Art. 36 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

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

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

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

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

- mesi tre e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
  - mesi due per gli impiegati del 2° livello;
  - mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.
- c) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:
- mesi quattro e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
  - mesi due e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
  - mesi due per gli impiegati degli altri livelli.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 37 – Trattamento di fine rapporto**

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

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

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- premi di operosità previsti dagli accordi integrativi locali di cui all'art. 45 del CCNL 1.3.1991 **(CCNL 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;
- 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- parte retributiva della trasferta a norma dell'art.62 della sezione prima della Parte speciale **(CCNL 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 **(CCNL trasporto merci)**;
- indennità di funzione per i quadri;
- elemento della retribuzione di cui agli artt. 60 e 71 del presente contratto per i lavoratori in



servizio alla data del 26 gennaio 2011.

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

### **Art. 38 – Secondo livello di contrattazione**

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

**Gli accordi devono essere conformi e coerenti alla Carta Costituzionale ed alle norme internazionali di tutela dei lavoratori quanto ad orario di lavoro ed a livelli retributivi nonché all'interesse contributivo e fiscale degli organi istituzionali.**

### **Art. 39 – CONTROVERSIE**

**Viene dato rispetto alla Carta Costituzionale ed alle norme internazionali di tutela dei lavoratori** nonché all'interesse contributivo e fiscale degli organi istituzionali.

### **Art. 40 – Confronto RSU/RSA ed Azienda**

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

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- le condizioni della sicurezza del lavoro e dei mezzi ed installazioni ed impianti utilizzati, le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori e della Carta Costituzionale;
- l'eventuale istituzione e il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;
- la programmazione dei periodi delle ferie;
- I dispositivi di protezione individuale e le dotazioni dei mezzi;
- Il controllo dei mezzi e la corretta e periodica manutenzione degli stessi da parte dell'Azienda;
- l'inquadramento delle mansioni non esemplificate nella classificazione;
- la corretta applicazione di quanto previsto all'art.13;
- I limiti al superlavoro ed al lavoro straordinario;
- La puntualità dei pagamenti;
- la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati.
- Ogni altra esigenza sentita propria dai lavoratori

### **Art. 41 – Diritti sindacali**

#### **Parte I**

Imprese con più di 5 dipendenti

#### Cariche sindacali - Permessi e aspettative

1. Agli RSA nominati dalle OO.SS. presenti in azienda con propri iscritti ed RSU eletti, nonché ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni di appartenenza sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle organizzazioni di appartenenza, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

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

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

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

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

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

#### Diritto di affissione

1. Presso i posti di lavoro l'impresa collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda.

**2. Non è fatta limitazione alcuna al contenuto delle comunicazioni sindacali.**

3. Le organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda preciseranno all'impresa, tramite le rispettive organizzazioni datoriali, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

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

#### Assemblea

1. Le assemblee retribuite di cui all'art.20 della legge n.300 del 20.5.1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda e/o dalle RSU/RSA. Sono previste nr.32 ore di assemblea annuali retribuite, di cui 20 in orario lavorativo e 12 in orario extra-lavorativo.

## **Parte II**

(ANNULLATA)

## **Parte III**

#### Contributi sindacali

1. Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alla O.S. di appartenenza, né darà comunicazione scritta, direttamente o tramite la O.S. stessa, alla azienda.

## **Art. 42 – Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci**

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

2. Si considera maturato a credito di ogni singolo lavoratore, per ogni mese di ritardo nella corresponsione della retribuzione spettante o di parte di essa, un interesse risarcitorio pari al 10% del netto non corrisposto. Di ogni ritardo e violazione, ai fini retributivi, contributivi e fiscali, risponde il committente.

3. In caso di cambio di appalto per cessazione e/o interruzione del contratto tra committente ed impresa, i lavoratori impegnati nell'appalto dovranno essere tutti fatti transitare all'azienda subentrante mediante procedura Vardatori, con eguale riporto della anzianità in capo ad ogni singolo lavoratore ed a condizioni eguali e/o migliori (considerandosi migliori le condizioni economiche e retributive della retribuzione applicata all'ultimo anno di impiego nell'appalto mediante confronto sui medesimi dati dell'ultimo anno di impiego trascorso tra i due CCNL applicati). Di ogni ritardo e violazione, ai fini retributivi, contributivi e fiscali, risponde il committente, che è tenuto a retribuire anche le giornate di riposo forzato derivanti dalla azienda che cessa e /o dall'azienda che subentra.

4. In nessun caso l'appalto potrà essere dato a Consorzio alcuno.

5. In nessun caso l'appalto potrà essere dato in gestione e/o subappaltato ad azienda diversa da quella subentrante.

6. In nessun caso l'appalto potrà essere dato in gestione ad imprese che non abbiano almeno 200 lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

7. L'appalto per la gestione delle operazioni di logistica, facchinaggio/movimentazione merci sarà affidato solo a imprese che applicano il presente CCNL. Nessun appalto potrà essere inferiore ai 3 anni di durata.

8. Fermo quanto sopra, ed a condizione del rispetto di quanto sopra, e 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 dell'attività.

9. Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. presenti tra i lavoratori dipendenti o soci-dipendenti, le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali di legge.

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

- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;
- applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto;
- mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio;

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

10. 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 impegnato nell'appalto che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.

11. Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

12. Ad ogni azienda di appalto operante dovrà corrispondere un incontro sindacale in sede di 410 cpc avanti la DTL territorialmente competente alla presenza della committente e delle RSA e/o RSU e delle O.S. presenti con propri iscritti in azienda, per valutare la correttezza degli inquadramenti per il personale impegnato nell'appalto ed il rispetto occupazionale dei lavoratori già occupati.

#### **Art. 42 bis – Cambi di appalto**

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori interessati, ed in loro assenza alle OO.SS.TT. con un preavviso di almeno 15 giorni.

2. Su richiesta delle OO.SS. suddette l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.

3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante la documentazione comprovante il rispetto integrale dell'occupazione nell'appalto dei lavoratori già impegnati nella gestione uscente, anche se con contratto a tempo determinato.

3.bis (ABOLITO)

4. In caso di cambio di appalto e/o subappalto l'entrata in gestione della azienda subentrante corrisponde al primo giorno lavorativo dei lavoratori già impegnati nell'appalto con l'azienda uscente.

#### **Art. 43 – Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione**

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

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

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

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

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

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

7. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nella misura del 10% per ogni mese di ritardo.

#### **Art. 44 – Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda**

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

2. Il trattamento di fine rapporto non può essere rateizzato con alcun accordo

sindacale.

3. Devono comunque essere rispettate le procedure previste dall'art.47 della legge 29.12.1990, n.428 (legge comunitaria '90) e successive modifiche.

4. Nei casi di trasferimento d'azienda e senza riguardo per il numero di lavoratori impiegati, si dà comunque applicazione all' art. 2112 del codice civile; l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno sessanta giorni prima, ai lavoratori oggetto del trasferimento, alle loro RSA e/o RSU e alle OO.SS. presenti con iscritti tra i lavoratori delle unità produttive interessate, ed in loro assenza alle OO.SS.TT., nonché alle rispettive associazioni di categoria.

In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alla ITL competente nonché a tutte le associazioni di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

## **Art. 45 – ABOLITO**

## **Art. 46 – Rappresentante per la sicurezza**

1. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs n.81 del 9 aprile 2008 e successive modifiche ed aggiornamenti), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive.

2. Il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

## **Art. 46 bis – Rappresentante lavoratori per la sicurezza – RLS**

1. I lavoratori eleggono direttamente, a voto segreto e con le stesse modalità tecniche di elezione degli RSU, i propri delegate RLS, nella misura minima di 1 per unità produttiva o sede di lavoro, qualora occupino meno di 50 dipendenti, e di 1 lavoratore per ogni altri 20 dipendenti . Tale norma viene applicate per tutte le aziende.

## **Art. 47 – Distacco**

1. Ai sensi dell'art. 30 del DLGVO 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 CCNL, fatti salvi i miglioramenti concordati con le RSA e/o RSU e con la OS di appartenenza del lavoratore mediante accordo sindacale che è condizione necessaria per la legittimità e l'applicazione del distacco.

## **Art. 48 – Molestie sessuali**

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

2. Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

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

4. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo

sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle RSU/RSA 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**

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

2. In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per le pari opportunità di cui al capitolo 1° del presente CCNL 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 CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

#### **Art. 50 – Previdenza complementare - Previlog**

1. Le parti convengono che il fondo pensione Previlog (*Fondo pensione complementare per i lavoratori della logistica*) di cui all'accordo istitutivo del 21.2.2007 rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL.

2. Le Parti convengono di destinare a Previlog, per il personale dipendente non tenuto al versamento al FASC, con decorrenza 1.11.2006 le seguenti quote contributive:

- 2% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al CCNL trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30.9.1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;
- L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.  
Ogni lavoratore in deroga alle norme vigenti potrà disdire l'adesione al fondo Previlog mediante AR che deve essere ricevuta dalla azienda e dal fondo stesso, sin dal mese successivo al ricevimento della disdetta. I relativi contributi da qual momento saranno versati all'INPS.

#### **Art. 51 – Assistenza sanitaria integrativa – Sanilog**

1. Le parti hanno convenuto di istituire un fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL 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.

2. 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.

3. 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 dall'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.

4. 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.

5. Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto

dell'incidenza delle quote (Euro 120 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà 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.

6. 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.

7. 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.

8. Ogni lavoratore può disdire in ogni momento l'adesione a Sanilog e l'azienda è tenuta a conformarsi alla sua disdetta senza alcun ritardo.

9.

## **Art. 52 – ABOLITO**

## **Art. 53 – Formazione e lavoratori stranieri**

1. Previa accordo con il Provveditorato agli Studi competente territorialmente sono concesse nel primo anno di lavoro, 150 ore annuali di formazione retribuita ai lavoratori neo assunti di nazionalità non italiana, interessati alla acquisizione della padronanza della lingua italiana.

2. Ulteriori 150 ore annuali di formazione retribuita nell'anno successivo allo svolgimento del primo corso nei casi di lavoratori di nazionalità non italiana, e nei primi 10 anni di rapporto di lavoro nei casi di lavoratori di nazionalità italiana, dedicate a formazione giuridica e sindacale, sono godibili dai lavoratori interessati, nel limite del 5% del personale (non quadri ed impiegati), presso la sede sindacale indicata da ogni lavoratore interessato.

## **Art. 54 – Tossicodipendenza**

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

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

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

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

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

tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

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

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990. n.309 e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

#### **MINIMI TABELLARI MENSILI**

<b>Livello</b>	<b>1-1-2020</b>	<b>Parametri</b>
<b>Quadri</b>	<b>2.400,00</b>	<b>169</b>
<b>1°</b>	<b>2.250,00</b>	<b>159</b>
<b>2°</b>	<b>2.150,00</b>	<b>146</b>
<b>3°S (A3-B3-C3)</b>	<b>2.000,00</b>	<b>132</b>
<b>4°S J</b>	<b>2.000,00</b>	<b>129</b>
<b>3° (D2-E2-F2)</b>	<b>1.900,00</b>	<b>128</b>
<b>4° (G1)</b>	<b>1.800,00</b>	<b>122</b>
<b>4°J (H1)</b>	<b>1.750,00</b>	<b>119</b>
<b>5°</b>	<b>1.675,00</b>	<b>116</b>
<b>6°</b>	<b>1.600,00</b>	<b>109</b>
<b>6°J</b>	<b>1.525,00</b>	<b>100</b>



## **Art. 55 – Contratto di lavoro a tempo determinato**

1. Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalla Legge senza alcuna deroga.

## **Art. 56 – Contratto a tempo parziale**

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall' artt. 9, del presente contratto. Tale tipologia contrattuale non è comunque applicabile ai lavoratori mobile assunti ai livelli 4°, 3°, 3° super junior e 3°super ed assimilati

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalla legge.

## **Art. 57 – Apprendistato professionalizzante**

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

1. 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.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 23 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

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

4. 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.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 6° ed il 5° inclusi. . Tale tipologia contrattuale non è comunque applicabile ai lavoratori mobile assunti ai livelli 4°, 3°, 3° super junior e 3°super ed assimilati.

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

7. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, 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.

8. Salvo quanto previsto dal comma 6 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.

9. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

10. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della Legge 300/70.

11. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui agli articoli 63 e 77.

12. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, 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.

**13. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor".**

14. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali (art.4, comma 3 del DLGVO n.167/2011).

15. (ABOLITO)

16. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, 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 nel livello 6°, in considerazione delle caratteristiche dei rispettivi profili professionali la formazione sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità in affiancamento.

17. Salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni

professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati nel presente articolo del presente CCNL. Dovrà essere stilato un rapporto concordato con RSA e/o RSU e dalle O.S. con lavoratori presenti in azienda, e con la O.S. di appartenenza di ogni lavoratore interessato, 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. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia di legge.

18. Le disposizioni di legge in materia di apprendistato, in caso di controversia, hanno la priorità su quanto previsto dal presente articolo, salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo.

Con cadenza trimestrale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA e/o RSU e dalle O.S. con lavoratori presenti in azienda, e con la O.S. di appartenenza di ogni lavoratore interessato, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

**TABELLA A**  
**Generalità apprendisti compresi Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani**

Livello	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti		
	5°	90%	95%
6°	90%	95%	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 Costituzionale ed internazionale del rispetto dei diritti dei lavoratori, la giurisprudenza del lavoro, sindacale, del CCNL.
- Conoscenza norme e leggi in materia di sicurezza sul lavoro

### **Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi**

#### 1) *Addetti al magazzino*

- Gestione spazi attrezzati di magazzino
- Conoscenza norme e leggi in materia di sicurezza sul lavoro
- 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
- 2) *Addetti alla manutenzione dei veicoli*
- Conoscenza tecnica dei veicoli
  - Conoscenza norme e leggi in materia di sicurezza sul lavoro
  - 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
- 3) *Addetti alle macchine di movimentazione*
- Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente
  - Conoscenza norme e leggi in materia di sicurezza sul lavoro
  - Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto emagazzinaggio
  - Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione

## **Art. 58 – Lavoro somministrato e distacco transnazionale**

1. E' vietato qualsiasi utilizzo di lavoratori mediante distacco transazionale.

La somministrazione a tempo determinato è vietata per ogni attività lavorativa del presente contratto, con eccezione per i profili professionali di cui al 6° livello.

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

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile per un periodo non superiore ai 36 mesi.

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

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
  - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA ed alle O.S. con iscritti presso la Azienda, ed, in mancanza alle OO.SS. territoriali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

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

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

5 *bis.* (ABOLITO)

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, del 10% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto 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 – CCNL TRASPORTO MERCI**

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende aderenti alle organizzazioni rientranti nel relativo campo di applicazione.

**Art. 59 – Flessibilità per lavoratori non mobili**

1. Qualora siano preventivamente concordati con le RSU/RSA, ovvero in loro mancanza con le OO.SS.TT. e previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.

2. La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire. La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire 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, senza deroga alcuna all'art.13 del presente CCNL.

3. In regime di flessibilità, previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire 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.

4. I riposi compensativi previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

5. Previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire 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.

6. Previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire 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.

7. I lavoratori che non intendono aderire a tali accordi manterranno le normali regole senza alcuna applicazione del regime di flessibilità.

## Art. 60 – Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art.10 della Parte comune del presente CCNL;
- b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
  - 1) Capodanno (1 gennaio)
  - 2) Epifania (6 gennaio)
  - 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 RSU/RSA 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 Capo- danno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.**

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

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

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

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

6. In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art.12.

7. **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 20 euro Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.**

## Art. 61 – Retribuzione

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

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

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

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

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

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

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

### *Nota*

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

*Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito - nella misura di euro 30,00 per ogni categoria:*



## Art. 62 – Rimborso spese – Indennità equivalenti

1. Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testimoni in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio - fatta eccezione per il personale di cui al comma 3 - l'azienda corrisponderà:
  - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);
  - b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dall'1.2.2018:

	EURO
1 - prima colazione	€ 4,04
2 - pranzo	€ 25,47
3 - cena	€ 25,47
4 - pernottamento	€ 79,37

- 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 lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 8 dell'art. 9 ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.
2. Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse, ma in misura non inferiore a quanto indicato.
3. Il personale viaggiante inquadrato ai livelli 3° super, 3° super junior, 3°, 4° senior, 4°, 4° junior, (e livelli equivalenti A3-B3-C3-D2-E2-F2-G1-H1) nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio con uscita dal comune del luogo di lavoro, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano. A decorrere dal 01-01-2020 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti: per i servizi e i viaggi con uscita dal comune del luogo di lavoro, spetta ad ogni lavoratore mobile, **oltre alla somma di 30 euro per ogni riposo giornaliero effettuato sul mezzo e/o fuori sede e/o per ogni giornata lavorativa svolta anche tra le ore 22 e le ore 6**, ed anche se svolto nel territorio comunale del luogo di lavoro **una** somma corrispondente a questa tabella divisa per fasce e per territorio ove si svolge il lavoro:
  - a) - per i servizi in territorio nazionale

fino alle 12 ore	€ 30,00
dalle 12 alle 18 ore	€ 40,00
dalle 18 alle 24 ore	€ 50,00
  - b)- per i servizi in territorio estero

fino alle 12 ore dalle	€ 40,00
12 alle 18 ore	€ 50,00
dalle 18 alle 24 ore	€ 70,00
4. Il personale viaggiante inquadrato ai livelli 3° super, 3° super junior, 3°, 4° senior, 4°, 4° junior, (e livelli equivalenti A3-B3-C3-D2-E2-F2-G1-H1), nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio senza uscita dal comune del luogo di lavoro, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità giornaliera sostitutiva alla indennità di trasferta pari ad € 25,00.
5. I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1 lettera b), saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione del rinnovo del CCNL.
6. L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutiva nella misura fissata

dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale.

Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali in misura non inferiore a quanto previsto da questo articolo.

7. Le differenze in più rispetto ai valori esenti dall'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel T.F.R., sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.
8. Per i servizi lavoratori inferiori alle 6 ore di trasferta, anche se in territorio comunale del luogo di lavoro, spettano al lavoratore € 25 giornalieri.
9. Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.
10. 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 CCNL.

#### **Art. 62 bis – Lavoratori mobili e riposo giornaliero sul mezzo**

In aggiunta a quanto previsto dall'art.62 c.3, al personale viaggiante inquadrato ai livelli 3° super, 3° super junior, 3°, 4° senior, 4°, 4° junior, (e livelli equivalenti A3-B3-C3-D2-E2-F2-G1-H1) nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio con uscita dal comune del luogo di lavoro, sarà corrisposta mensilmente per ogni interruzione giornaliera di 9 o 11 ore disposta dal RE 561/2006 e comunque per ogni notte (periodo di tempo compreso tra le h 22 e le h 6) trascorsa sul mezzo (o treno o nave traghetto) in uso da ogni lavoratore, sarà corrisposta una INDENNITA' DI DISAGIO di € 30,00 se trattasi di periodo di tempo trascorso in territorio nazionale o di € 50,00 se trattasi di periodo di tempo trascorso in territorio estero.

#### **Art. 63 – Malattia, infortunio, cure termali**

##### **A) Malattia**

Disposizioni normative ed economiche

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

2. L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32 del presente CCNL. Ciascun lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda.

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

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

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

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

7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto, fatto salvo quanto previsto dal presente articolo alla lettera C) comma 2:

- 1) per 365 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) per 500 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

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

9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno

lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

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

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

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

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

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

14. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

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

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

## B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche

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

2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, D.P.R. 27 aprile 1955 n.547).

3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità e dell'eventuale continuazione dello stesso. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali al lavoratore.

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

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

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

6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comporta previsti

dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

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

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

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

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

11. Al lavoratore in infortunio è comunque corrisposta la retribuzione mensile ordinaria al 100% dello spettante contrattuale.

### C) Malattie professionali

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

**2. In assenza di una adeguata protezione sociale ai lavoratori cui si applica il presente CCNL, ai lavoratori con oltre cinque anni di anzianità nel settore e con almeno 1 anno di anzianità aziendale, colti da malattia riconducibile allo sforzo e sottoposizione alle vibrazioni, si applica la indennità nella misura del 50% della retribuzione base ed istituti connessi, interamente a carico dell'Azienda, dal termine del periodo contrattuale di comparto sino al raggiungimento del diritto allapensione.**

### D) Malattia ed infortunio sul lavoro

Disposizioni normative comuni

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

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

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00

- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

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

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

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

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

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

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

#### E) Cure termali

1. Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:  
- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 12 delle "Disposizioni normative ed economiche" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

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

*Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione. Pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrassero fenomeni di assenteismo anomalo, le parti si impegnano ad individuare e mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e contrastare tali condotte.*

#### **Art. 64 – Tutela della maternità**

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

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

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art.63 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza ed il 50% di essa per il 6° mese.

2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'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..

3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali

con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).

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

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

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

#### **Art. 65 – Composizione delle RSU / RSA**

Il numero massimo dei componenti le RSU 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.

L'elezione di RSU non compromette, per le OO.SS. che non partecipano alla elezione delle RSU, la possibilità di nominare proprie RSA e vedersi riconosciuto ogni diritto di legge e di contratto; tali RSA potranno essere nominate in misura di 1 componente da 5 fino a 30 dipendenti iscritti, di 2 da 30 a 50 dipendenti iscritti, di 3 da 50 ad 80 dipendenti iscritti, di 4 da 80 a 100 dipendenti iscritti, quindi di un ulteriore componente ogni altri 100 dipendenti iscritti.

#### **Art. 66 – Previdenza per le aziende del terziario - Fasc**

1. 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.LGVO n.509/94 che ne ha ribadito l'obbligatorietà (Fasc - Fondo Agenti Spedizionieri e Corrieri).

2. I contributi al Fasc vengono calcolati sulla retribuzione globale mensile di fatto soggetta ai contributi previdenziali ed assistenziali di legge, nonché sulla 13<sup>a</sup> e sulla 14<sup>a</sup> mensilità.

3. Gli impiegati di età inferiore ai 18 anni sono esclusi dalla iscrizione al Fondo.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Ogni lavoratore può disdire o rifiutare l'adesione al fondo predetto Fasc mediante AR all'Azienda ed al fondo Fasc che avrà decorrenza dal mese successivo.

## **Art. 67 – Reperibilità**

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

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

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

4. In ogni caso dovrà essere corrisposta una indennità non inferiore a 5 € giornaliera nette ad ogni dipendente cui sia richiesta tale indennità.