IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

6 DICEMBRE 2024

Addì 6 dicembre 2024 in Roma

Tra

AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, assistite dalla CONFETRA

ANITA

FAI, ASSOTIR, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI, assistite dalla CONFTRASPORTO

CNA-FITA

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

SNA-CASARTIGIANI

CLAAI

CONFCOOPERATIVE - LAVORO E SERVIZI

LEGACOOP PRODUZIONE E SERVIZI

AGCI SERVIZI

FEDERTRASLOCHI

AITE

FIAP

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione. Le OO.SS. scioglieranno la riserva sul presente accordo di rinnovo contrattuale a seguito della consultazione dei lavoratori entro il 27 gennaio 2025.

Il presente contratto scadrà il 31/12/2027.

Le OO.SS. a seguito della sottoscrizione della presente ipotesi di accordo revocano lo sciopero previsto nei giorni 9-10 dicembre 2024.

Indice

AUMENTO CONTRATTUALE 4

CAMPO DI APPLICAZIONE 5

PREMESSA 6

CAPITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI 11

ART. 6 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE 17

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE – FLESSIBILITÀ 27

ART. 11 BIS - ORARIO DI LAVORO E MODALITÀ DI PRESTAZIONE DEL PERSONALE VIAGGIANTE IMPIEGATO IN MANSIONI DISCONTINUE 30

ART. 11 QUINQUIES - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE VIAGGIANTE INQUADRATO ALLA QUALIFICA 1 PARAMETRI RETRIBUTIVI G-H 32

ART. 20 – ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE 34

NUOVO ART. 20 BIS – FERIE SOLIDALI 36

ART. 32 - DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - LICENZIAMENTI 37

ART. 36 - PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI 41

ART. 42 - APPALTO DI LAVORI DI LOGISTICA, FACCHINAGGIO, MOVIMENTAZIONE - CAMBI DI APPALTO - CLAUSOLA SOCIALE – **QUALIFICAZIONE DELLA FILIERA** 42

ART. 46 - ~~RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA~~ **SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO** 44

NUOVO ART. 46 BIS - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DI SITO 45

ART. 48 - MOLESTIE SESSUALI **SUI LUOGHI DI LAVORO – VIOLENZA DI GENERE** 46

ART. 54 BIS - MISURE PER CONTRASTARE L'ASSENTEISMO DEL PERSONALE VIAGGIANTE E/O DEL PERSONALE OPERATIVO COLLEGATO ALLA MOVIMENTAZIONE DELLA MERCE E DEI MEZZI DI TRASPORTO 48

MERCATO DEL LAVORO - PREMESSA 49

ART. 55 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO 50

ART. 58 - LAVORO SOMMINISTRATO 53

ART. 56 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE 54

ART. 62 - RIMBORSO SPESE - INDENNITÀ EQUIVALENTI 55

ART. 63 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI 57

NUOVO ART. ... LAVORO AGILE 59
NUOVO ART. ... DISCONNESSIONE 61
MODIFICA ALLA STRUTTURA DEL CCNL 62
SEZIONE QUARTA - ARTIGIANA 63
SEZIONE TERZA – COOPERAZIONE 64

AUMENTO CONTRATTUALE

L'aumento contrattuale complessivo è pari a € 260,00 al livello B3 personale viaggiante composto da € 140,00 sui minimi tabellari e € 120,00 di Elemento Professionale d'Area (EPA); per il personale non viaggiante l'aumento contrattuale complessivo è pari a € 230,00 al livello 3s composta da € 140,00 sui minimi tabellari e € 90,00 di Elemento Professionale d'Area (EPA). L'EPA avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di Legge

Le parti convengono altresì che, ai fini del prossimo rinnovo della parte economica la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a € 2.207,00 mensili riferita al 3° livello super e a € 2.237,00 mensili riferiti alla qualifica 3 parametro B per il personale viaggiante. Le Parti si danno atto che con la determinazione dei suddetti aumenti è stato salvaguardato il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore riferito al periodo di valenza contrattuale del presente rinnovo.

A decorrere dall'1 gennaio 2025 cesserà di essere corrisposta l'ICE (Indennità di Copertura Economica) prevista dall'accordo del 19 marzo 2024. L'aumento contrattuale e le relative decorrenze sono evidenziate nelle tabelle seguenti.

Le parti si impegnano a definire le tabelle aggiornate del costo del lavoro del personale viaggiante e non viaggiante derivanti dal presente CCNL e a darne tempestiva comunicazione al Ministero del Lavoro per la pubblicazione del relativo decreto.

PERSONALE NON VIAGGIANTE

			Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026	01/01/2027	01/06/2027	
Livello	Parametro	paga base	EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA
Q	169	2.361,89 €	140,00 €	179,24 €	319,24 €	115,21 €	46,67 €	51,21 €	46,67 €	12,81 €	46,67 €
1	159	2.218,21 €	110,00 €	168,64 €	278,64 €	108,40 €	36,67 €	48,18 €	36,67 €	12,05 €	36,67 €
2	146	2.037,77 €	110,00 €	154,85 €	264,85 €	99,54 €	36,67 €	44,24 €	36,67 €	11,06 €	36,67 €
3s	**132**	**1.840,37 €**	**90,00 €**	**140,00 €**	**230,00 €**	**90,00 €**	**30,00 €**	**40,00 €**	**30,00 €**	**10,00 €**	**30,00 €**
3	128	1.790,78 €	90,00 €	135,76 €	225,76 €	87,27 €	30,00 €	38,79 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €
4	122	1.703,42 €	80,00 €	129,39 €	209,39 €	83,17 €	26,67 €	36,97 €	26,67 €	9,24 €	26,67 €
4j	119	1.659,07 €	80,00 €	126,21 €	206,21 €	81,12 €	26,67 €	36,06 €	26,67 €	9,02 €	26,67 €
5	116	1.624,06 €	70,00 €	123,03 €	193,03 €	79,10 €	23,33 €	35,15 €	23,33 €	8,79 €	23,33 €
6	109	1.518,05 €	70,00 €	115,61 €	185,61 €	74,33 €	23,33 €	33,03 €	23,33 €	8,26 €	23,33 €
6j	100	1.396,35 €		106,06 €	106,06 €	68,18 €					

PERSONALE VIAGGIANTE

			Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026	01/01/2027	01/06/2027	
Livello	Parametro	paga base	EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA
C3	133,5	1.841,12 €	150,00 €	140,53 €	290,53 €	90,34 €	50,00 €	40,15 €	50,00 €	10,04 €	50,00 €
B3	**133**	**1.840,37 €**	**120,00 €**	**140,00 €**	**260,00 €**	**90,00 €**	**40,00 €**	**40,00 €**	**40,00 €**	**10,00 €**	**40,00 €**
A3	132,5	1.839,62 €	100,00 €	139,48 €	239,48 €	89,67 €	33,33 €	39,85 €	33,33 €	9,97 €	33,33 €
F2	129,5	1.791,51 €	90,00 €	136,32 €	226,32 €	87,63 €	30,00 €	38,95 €	30,00 €	9,74 €	30,00 €
E2	129	1.790,82 €	90,00 €	135,79 €	225,79 €	87,29 €	30,00 €	38,80 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €
D2	128,5	1.790,08 €	90,00 €	135,26 €	225,26 €	86,95 €	30,00 €	38,65 €	30,00 €	9,66 €	30,00 €
H1	124,5	1.735,17 €	85,00 €	131,05 €	216,05 €	84,25 €	28,33 €	37,45 €	28,33 €	9,36 €	28,33 €
G1	124	1.728,20 €	80,00 €	130,53 €	210,53 €	83,91 €	26,67 €	37,30 €	26,67 €	9,31 €	26,67 €
I	110	1.522,12 €	30,00 €	115,79 €	145,79 €	74,44 €	10,00 €	33,09 €	10,00 €	8,26 €	10,00 €
I	116	1.605,13 €	30,00 €	122,11 €	152,11 €	78,50 €	10,00 €	34,89 €	10,00 €	8,72 €	10,00 €
L	110	1.522,12 €	50,00 €	115,80 €	165,80 €	74,44 €	16,67 €	33,09 €	16,67 €	8,26 €	16,67 €
L	116	1.605,13 €	50,00 €	122,11 €	172,11 €	78,50 €	16,67 €	34,89 €	16,67 €	8,71 €	16,67 €
L	119	1.646,66 €	50,00 €	125,27 €	175,27 €	80,53 €	16,67 €	35,79 €	16,67 €	8,94 €	16,67 €

Nota: le Parti si impegnano a correggere tempestivamente eventuali errori materiali presenti nella tabella.

CAMPO DI APPLICAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

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, **dai corrieri espresso, dalle imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale, dalle aziende di trasloco, dalle aziende svolgenti attività di consegna e montaggio arredi e delle altre attività di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci,** 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

~~Le parti stipulanti il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, a seguito di numerosi incontri svoltisi in presenza e da remoto, sono giunte, in data 18 maggio 2021, alla condivisione di un testo d'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale.~~

~~La scelta di addivenire ad un rinnovo che definisce in maniera esaustiva la parte economica è dovuta alla particolare contingenza nella quale si realizza l'intesa. La pandemia che ha colpito l'intero pianeta ha determinato una emergenza sanitaria ed economica che ha condizionato le scelte di tutti i paesi coinvolti. In questo quadro si inserisce il rinnovo di questo contratto, che si rivolge ad una potenziale platea di riferimento di oltre un milione di addetti. Tutto ciò premesso si definisce quanto segue:~~

Le parti stipulanti ritengono necessario nelle premesse del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, rappresentare le trasformazioni che stanno caratterizzando il settore, le sfide future che dovranno essere affrontate, le azioni comuni necessarie per lo sviluppo delle imprese e del salario delle lavoratrici e dei lavoratori, le azioni per migliorare la sicurezza e la qualità della vita di chi opera all' interno della logistica integrata e del trasporto.

La logistica integrata e del trasporto rappresenta sempre più il terreno di confronto nei nuovi assetti globali, delle sperimentazioni digitali e tecnologiche che stanno concentrando in questo settore: a partire dall' intelligenza artificiale, 5g, blockchain e dalla transizione digitale che modificherà non solo la logistica dei magazzini ma anche i mezzi utilizzati per il trasporto.

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

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

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

In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a addattarsi alle mutate condizioni che si creano lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica.

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela.

Lo sviluppo delle tecnologie che stanno guidando il cambiamento ha determinato la nascita di nuove figure professionali.

Le parti avevano già istituito una Commissione tecnica per la revisioni dei profili e avviato la discussione in tal senso.

Oggi, nel pieno della transizione tecnologica del settore, occorre ricomprendere le figure legate alla "Information Tecnology", a partire dalla gestione dei dati, dalla loro elaborazione e dalla creazione di sistemi tecnologici e dalla sicurezza digitale.

Occorre inoltre tener conto delle professioni che, sempre in relazione allo sviluppo della tecnologia e della multiculturalità nel settore, operano nella gestione, controllo del flusso e stoccaggio delle merci, del ciclo produttivo, degli acquisti tecnologici, dell'automazione della logistica del sito, della gestione dell'ultimo miglio, della mediazione culturale.

L'innovazione tecnologica non solo per quanto riguarda gli hardware ma soprattutto i software sarà tra le sfide centrali che questo settore sta affrontando.

Le ricadute che questo processo avrà nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori dovranno essere accompagnate da un corrispondente incremento della formazione continua per mantenere i livelli occupazionali e non disperdere professionalità, anche attingendo a programmi di formazione finanziata.

Questi mutamenti hanno la necessità di essere accompagnati da un sostegno legislativo per lo sviluppo e per la connessione sempre più spinta delle piattaforme logistiche, nel campo digitale ed infrastrutturale, ma anche per garantire la tutela di asset strategici, tenuto conto che da tempo si stanno affermando processi globali di verticalizzazione e finanziarizzazione dell'intera filiera della logistica e del trasporto integrato.

Questo comporta l'esigenza di individuare nuove aree destinate a magazzini. I Pums in questo contesto possono avere un ruolo centrale per la riutilizzazione di aree industriali dismesse e nel creare collegamenti per diminuire l'impatto ambientale e sulla mobilità delle aree urbane, utilizzando prevalentemente veicoli di ultima generazione a minore impatto. Le ZES e le ZLS devono essere strumenti grazie ai quali nei territori si possano mettere in campo soluzioni amministrative ed incentivi di natura economica per attirare attività di reshoring\backshoring. Per questo diventa necessaria anche un'azione congiunta delle strutture territoriali delle AADD e delle OOSS nei confronti delle istituzioni locali.

In questi anni la trasformazione dettata dal mercato europeo e dalla forte internazionalizzazione dei traffici è penetrata nelle varie realtà del trasporto merci con una diffusione di interlocutori nuovi che hanno prodotto significative qualificazioni della funzione tradizionale della spedizione delle merci: operatori multimodali, logistica, couriers, trasporti specifici e specialistici. Ne consegue un confronto sulla prospettiva, per la quale è condizionante un riequilibrio e un riproporzionamento delle risorse pubbliche delle regioni e a livello governativo, funzionale al sostegno del processo di ristrutturazione del settore e della sua articolazione su strada, ferrovia, mare e cielo che richiede combinazioni di fattori, qualità e densità di investimenti, sviluppo di nuove professionalità e competenze, incremento dei posti di lavoro.

Nell'avanzare richieste di risorse pubbliche per il settore si dovrà tener conto della necessità di investimenti infrastrutturali per la realizzazione di aree di sosta che garantiscano la qualità del risposo e delle necessità degli autisti, così come il sostegno per la transizione ambientale, digitale e per le dotazioni di sicurezza dei mezzi. Le parti si danno reciproco impegno ad incontrarsi allo scopo di effettuare una congiunta valutazione delle situazioni contingenti riguardo sicurezza stradale, tempi di attesa, viabilità e connessa sicurezza dei mezzi operativi, al fine di promuovere iniziative congiunte nei confronti del Governo e delle Istituzioni Europee ed Internazionali.

Il nostro Paese dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo di attività che generano valore aggiunto per il territorio e la nostra azione comune dovrà far sì che queste attività possano generare sviluppo per le imprese e buona e stabile occupazione.

Perché ciò si realizzi c'è la necessità di significativi avanzamenti in termini di: programmazione e infrastrutture, complessivamente di regole e di legalità, qualità della vita delle lavoratrici e lavoratori del settore, oltre ad elevati standard di sicurezza e di programmi di formazione, a partire dalle nuove tecnologie e di politiche attive per favorire un adeguato bilanciamento di genere all'interno del settore.

Le parti convengono sulla opportunità che l'attività del settore si debba sviluppare sia per eseguire in maniera più qualificata e funzionale i servizi di trasporto, sia per integrare tale attività con le altre che riguardano la logistica industriale e l'intermodalità dei trasporti e la movimentazione delle merci. La risposta strutturale ai problemi di squilibrio, congestione, inquinamento e sicurezza del trasporto di merci consiste, nel breve periodo, nell'intermodalità che si configura come un sistema che ha bisogno di imprese più strutturate sia dal punto di vista della capitalizzazione sia da quello dell'aggregazione.

Attraverso lo sviluppo di imprese strutturate le stesse avranno la possibilità di essere competitive nel mercato dei traffici nazionali ed internazionali delle merci, dando stabilità alla situazione economica dell'azienda e un futuro certo ai lavoratori che vi operano all'interno delle stesse. A rendere sempre più strutturate le imprese, in questi anni, hanno contribuito i processi di qualificazione della filiera che hanno anche portato al miglioramento delle condizioni di sicurezza e di qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori con conseguente salvaguardia e incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore.

I processi di qualificazione delle filiere dei fornitori, così come quelli di internalizzazione, dovranno essere strategicamente adottati dalle imprese anche per innalzare i livelli di legalità del settore. Per ulteriormente meglio

qualificare il tema della legalità occorre inoltre riprendere il Tavolo della Legalità con i Ministeri competenti, così come convenuto negli Avvisi comuni sottoscritti il 3 dicembre 2020 ed allegati al presente rinnovo, di cui sono parte integrante.

L'unicità contrattuale, nell'ambito della filiera logistica, trasporto, spedizione, deposito, trasloco, smistamento, raccolta, delivery, distribuzione e consegna di merci, qualunque sia la modalità attraverso cui viene svolta l'attività, negli anni ha caratterizzato il CCNL Logistica traporto merci e spedizione che è stato in questi anni lo strumento grazie al quale si sono governati i processi e migliorato le condizioni economiche e normative e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Le Parti ribadiscono che riconoscono il presente CCNL come unico strumento di regolamentazione del settore nel rispetto degli accordi interconfederali in materia sottoscritti fra le confederazioni delle Parti firmatarie, e che lo stesso garantisca la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutte le lavoratrici e lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale. Richiedono nel contempo che il Governo affianchi questo importante strumento di regolazione del settore attraverso un intervento normativo condiviso con le parti stipulanti il CCNL volto anche ad arginare forme di dumping contrattuale.

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

~~A tal fine viene istituita una Commissione Tecnica Paritetica che curerà anche la stesura e stampa del testo contrattuale e si riunirà entro il 30 giugno 2021 per definire il programma e le modalità di lavoro.~~

~~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 previdenza complementare e dell'assistenza sanitaria integrativa.

Le parti condividono che si debba sempre più valorizzare la contrattazione di secondo ~~contratto individua, per il~~ livello aziendale e/o territoriale, ~~attraverso specifici rimandi~~ con ~~di~~ ambiti e materie ~~competenze~~ non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale, ~~di le materie, i~~ individuando le sole articolazioni delle parti stipulanti il presente CCNL quali soggetti abilitati a tale contrattazione. ~~e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali;~~

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

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

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

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

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

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

Le parti ~~firmatarie~~ stipulanti confermano che gli istituti contrattuali in essere sono conformi alle normative vigenti.

Dichiarazione congiunta associazioni artigiane/organizzazioni sindacali.

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

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

Diritti e Agibilità sindacali - Per le imprese artigiane di autotrasporto merci si applicano gli accordi interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988 e successive modifiche e integrazioni, nonché quanto previsto nella Sezione Artigiana del presente CCNL.

Sistema contrattuale - Le parti proseguiranno il confronto teso ad armonizzare la regolamentazione del presente CCNL alla luce di quanto previsto negli accordi interconfederali sul sistema contrattuale e di relazioni sindacali in essere nell'artigianato.

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

Rappresentante per la sicurezza - In materia di rappresentante per la sicurezza trova applicazione l'accordo sottoscritto il 13 settembre 2013, e successive modifiche, tra le Confederazioni artigiane e quelle sindacali dei lavoratori e le relative intese attuative regionali.

Dichiarazione congiunta associazioni cooperative/organizzazioni sindacali.

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

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

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

a. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
b. partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
c. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
d. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

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

Per quanto attiene, infine, i trattamenti di previdenza complementare previsti dall'articolo 50 del presente CCNL, le Associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie il presente CCNL individuano il Fondo Pensione Previdenza Cooperativa. Infine per quanto attiene la formazione continua si fa riferimento al Fondo Interprofessionale Cooperativo "Fon.coop".

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

Ai sensi della Legge 4 giugno 1973, n. 311, in materia di funzione di assistenza contrattuale, le parti datoriali possono attuare quanto previsto da tale norma prevedendo strumenti di assistenza contrattuale a favore di tutte le imprese che applicano il presente CCNL, nel rispetto del vincolo della rappresentanza.

Le parti convengono che sia istituita una Commissione Tecnica Paritetica che curerà ~~anche~~ la stesura del CCNL, impegnandosi ad utilizzare un linguaggio inclusivo della diversità e della parità di genere, e stampa del testo contrattuale, che si riunirà ~~entro il 30 giugno 2021~~ **28 febbraio 2025** per definire il programma e le modalità di lavoro.

CAPITOLO I – RELAZIONI INDUSTRIALI

RELAZIONI INDUSTRIALI

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

Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obbiettivi 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 FiltCgil, FitCisl e Uiltrasporti:

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

A tal fine le parti convengono:

a. ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro, invierà le proprie richieste per iscritto. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente le motivazioni a sostegno della richiesta;
b. la parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione non oltre 15 giorni dalla richiesta.

LIVELLO REGIONALE

Di norma annualmente su iniziativa di una delle parti potranno essere richiesti incontri nel corso dei quali verranno forniti ed esaminati elementi conoscitivi globali sui processi di riorganizzazione dell'attività sul territorio regionale e sugli investimenti con riferimento alle innovazioni tecnologiche, alle riconversioni, all'andamento occupazionale ed alla mobilità, ai programmi di formazione e riqualificazione professionale, all'andamento 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 50 lavoratori di media calcolati su base annua, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le RSU/RSA unitamente alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL 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 singoli reparti.

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.
Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.
Per le aziende o gruppi 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 50 dipendenti forniranno alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e/o RSA/RSU informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.
A livello aziendale, con le RSU/RSA delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore, con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario sia la fruizione dei permessi contrattuali.

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto 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

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

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

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

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/77 e n.125/91 e successive modificazioni;
- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza in relazione a tutte le fasi del processo logistico e di trasporto;
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle RSA/RSU delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- la promozione della partecipazione delle associazioni nazionali e delle organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle organizzazioni territoriali e sindacali degli altri paesi;
- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

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

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

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

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

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

Gli Osservatori hanno sede presso una delle associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti che costituiscono l'Osservatorio.
Le modalità di finanziamento degli Osservatori territoriali potranno formare oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione a livello territoriale.

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti consapevoli della necessita di realizzare un cambiamento culturale che, mettendo al centro la persona, garantisca la tutela e la valorizzazione delle diversità attraverso la realizzazione di azioni concrete di inclusione, concordano sulla necessità di garantire ad ogni persona la possibilità di esprimere la propria opinione quale vettore fondamentale per la crescita del capitale umano e, a tal fine, promuovono l'introduzione di misure finalizzate a riconoscere pari opportunità e tutele.

Le Parti si impegnano a denunciare e contrastare con fermezza e tempestività ogni comportamento vessatorio, discriminatorio o lesivo della dignità personale, ad adottare misure adeguate al rispettivo livello di controllo in materia di prevenzione delle violenze e delle molestie, nonché a promuovere l'adozione di ogni comportamento virtuoso idoneo a contribuire alla realizzazione di un ambiente di lavoro rispettoso delle diversità.

Le Parti riconoscono che diversità, anche di genere, equità ed inclusione rappresentano valori fondanti di una nuova cultura aziendale che mira a rendere ciascuna azienda più competitiva, innovativa e orientata a valorizzare le persone.

Le Parti, aderendo alle fondamentali previsioni contenute nella Convenzione OIL n. 190 del 2019, nella relativa raccomandazione 206 e nella relativa legge di ratifica n. 4 del 2021, condividono che:

"violenza e molestie" nel mondo del lavoro indicano un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e includono la violenza e le molestie di genere;

"violenza e molestie di genere" indicano la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Le Parti riconoscono la necessità di realizzare, nel rispetto dei principi sanciti, tra l'altro, dalla Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025 e dalla Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, la tutela e l'inclusione di ogni diversità, a partire da quella di genere, tramite l'adozione di misure volte a promuovere, anche tramite gli Enti bilaterali previsti dal presente CCNL:

- **forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, part-time reversibile;**
- **progetti di formazione per reinsediamento di lavoratrici madri o lavoratori padri dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita;**
- **Costituzione dei comitati pari opportunità territoriali;**
- **iniziative volte a ridurre l'entità del divario di genere quali ad esempio la certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022.**

COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

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

La Commissione opera studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore, utilizzando a tal fine i dati dell'Osservatorio nazionale permanente.
La Commissione ha il compito di:
a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nello specifico comparto e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Osservatorio nazionale permanente;
b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
d) studiare la fattibilità, anche in via sperimentale, di proposte di specifiche azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;
f) verificare la costituzione dei CPO territoriali e la loro attività.
La Commissione, presieduta a turno da un rappresentante di una delle due parti, si riunirà di norma ogni 4 mesi e invierà periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta. Essa si potrà avvalere, per lo sviluppo dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo. Soltanto gli atti approvati all'unanimità possono produrre effetti, impegnando le parti interessate.
Sei mesi prima della scadenza del contratto, la Commissione esaurirà il proprio compito presentando alle parti stipulanti un rapporto conclusivo completo del materiale raccolto, degli elaborati e delle esperienze realizzate nell'arco di attività della Commissione, corredato da eventuali proposte che costituiranno oggetto di esame in occasione del rinnovo del presente contratto.
La Commissione avrà sede presso una delle Associazioni nazionali imprenditoriali, che fornirà i servizi di segreteria.

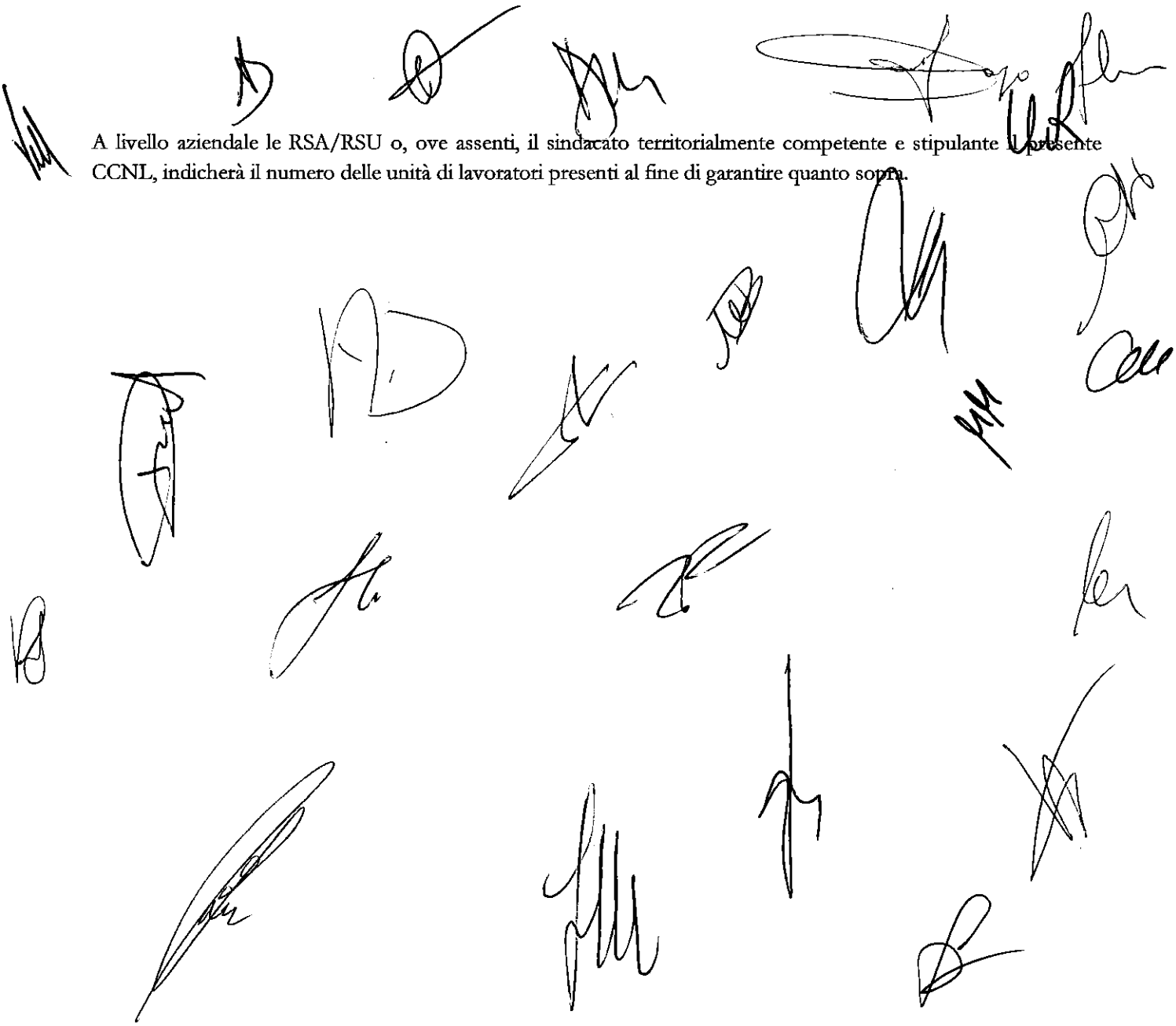
SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE

Fermo restando il fatto che la legge n.146/90 e s.m.i. disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:
a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;
b) raccolta e distribuzione del latte;
c) trasporto di animali vivi;
d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;
e) trasporto di acqua potabile mediante autobotti e di prodotti alimentari di prima necessità.
Le parti pertanto si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei servizi di cui sopra.
Le parti si danno atto che, conformemente agli orientamenti espressi dalla Commissione di Garanzia sugli Scioperi, la necessità di garantire il regolare approvvigionamento dei beni di cui sopra comprende, oltre al trasporto, l'intera filiera logistica, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione.

PRESTAZIONI DA GARANTIRE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE E DEGLI IMPIANTI

a) Custodia;
b) funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;
c) funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
d) controllo merci pericolose e/o deperibili.
Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

A livello aziendale le RSA/RSU o, ove assenti, il sindacato territorialmente competente e stipulante il presente CCNL, indicherà il numero delle unità di lavoratori presenti al fine di garantire quanto sopra.



ART. 6 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

PERSONALE NON VIAGGIANTE

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 silos **e sito** 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.
- **Responsabile ICT.**
- **Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;**
- **Responsabile informatico dell'automazione**
- **Responsabile della conformità e dei rischi**
- **Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini**
- **Responsabile acquisti tecnologici**
- **Responsabile e-commerce**
- **Responsabile big-data**

- **Responsabile della qualità**
- **Responsabile della formazione**
- **Responsabile marketing e delle relazioni commerciali**
- **Responsabile della comunicazione**

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 silos **e sito**, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- produttori o acquisitori di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno Terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- ~~capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali~~ **Responsabile politiche tariffarie;**
- 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~~ **Incaricato controllo di gestione;**
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.
- **Responsabile ICT,**
- **Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;**
- **Responsabile informatico dell'automazione**
- **Responsabile della conformità e dei rischi**
- **Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini**
- **Responsabile acquisti tecnologici**
- **Responsabile e-commerce**
- **Responsabile big-data**
- **Responsabile della qualità**

- **Responsabile della formazione**
- **Responsabile marketing e delle relazioni commerciali**
- **Responsabile della comunicazione**

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)~~ **Spedizioniere coadiutore**;
- segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- ~~impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri~~;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- magazziniere - capo piazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- ~~operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi~~ **Specialista IT**;
- 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~~ **Specialista IT**;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- ~~stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura~~;
- traduttori e/o interpreti;

- ~~addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;~~
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- ~~capi fatturisti~~ **Supervisore ufficio fatturazione.**
- **Tecnico specializzato in sopralluoghi, preventivazione di tempi e costi, pianificazione delle operazioni di trasloco.**
- **Specialista sicurezza digitale**
- **Gestore dei trasporti**

3° Livello Super – parametro 132

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai

- gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
- tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
- tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- motoristi e/o collaudatori;
- capi operai.

Impiegati

- Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale **(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 con certificazione;
- addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- addetti al controllo imballaggi con certificazione;

- pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
- addetti alla gestione di: contabilità generale; contabilità industriale; controllo gestione commesse; stipendi e paghe; } **(CCNL Assologistica)**
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- ~~dichiaranti doganali in sottordine~~ **Ausiliari doganali;**
- vice magazzinieri.
- **Addetto operativo per la gestione dei traffici/disponente**

3° Livello – parametro 128

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazione stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Profili esemplificativi

Operai

- 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 **e operatori di autoscale nell'attività di trasloco oltre i 34 metri di altezza (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;
- 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 **e trasloco** 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 di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegatizie che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.; } **(CCNL trasporto merci)**
- ~~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;
- ~~telescriventisti in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;~~
- **Impiegati** 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.
- **Addetto agli affari e servizi generali**
- **Tecnico informatico**
- **Dispatcher**
- **Mediatore culturale che favorisca la comprensione e la comunicazione tra individui, gruppi, organizzazioni e servizi**

4° Livello – parametro 122

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai

- Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- ~~preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;~~ **Addetti alla preparazione ordini, gestione della linea, ricezione, smistamento, spedizione della merce, che compiono lavori ed operazioni delicate e complesse;**
- **Addetti alla costruzione, al montaggio e all'allestimento di elementi complessi.**
- facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico – scarico;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li **e operatori di autoscale nell'attività di trasloco sino a 34 metri di altezza (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;
- tecnico a bordo treni
- **Operaio addetto alla risoluzione di problematiche relative ai mezzi di movimentazione e ai sistemi tecnologici.**

Impiegati

- Aiuto contabile d'ordine;
- ~~fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello~~
- ~~dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;~~

(CCNL trasporto merci)

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

(CCNL Assologistica)

4° Livello Junior – parametro 119

Declaratoria

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

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

5° Livello – parametro 116

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai

- Addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino, **comprese le attività di ricevimento, controllo e stoccaggio delle masserizie nelle attività di trasloco;**
- ~~facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello~~ **Facchino qualificato: lavoratore con adeguate conoscenze professionali che svolge attività di carico e scarico merci per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico;**
- attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- **attività di carico e scarico merci e di montaggio arredi con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici nonché di PAL BAC – MULTILIFT nell'attività di trasloco.**

- semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- ~~attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura~~ **Attività di preparazione degli ordini completa oppure che prevede una serie di operazioni (picking e/o ventilazione e/o confezionamento a fine filiera) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura, per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico.**
- manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- chiattaioli;
- barcaioli;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- manovratori di paranco a bandiera.
- **Addetto nell'attività di trasloco.**

Impiegati

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

} **(CCNL Assologistica)**

Nota a verbale

Le parti stipulanti il CCNL ribadiscono che le attività previste al presente livello sono da riferirsi anche alla tipologia merceologica che riguarda la movimentazione e preparazione di documentazione, plichi, dossier o corrispondenza e che la semplice manipolazione di documenti inerente alla stessa preparazione, non implica attività diverse da quelle ricomprese al presente livello.

6° Livello – parametro 109

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

Operai

- Attività manuali di scarico e carico merci – facchino **comune, addetto magazzino comune**;
- **Addetto** recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- **Addetto** 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.

I profili soppressi e non rinominati si intendono vigenti fino all'esaurimento del personale in forza.

6° Livello Junior – parametro 100

Declaratoria

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

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

- dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2018
- dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2019
- dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2020

Il presente profilo avrà termine inderogabilmente il 31 dicembre 2025. Il personale inquadrato al presente livello a tale data passerà al 6° livello indipendentemente dal tempo che residui al livello 6° junior.

Norma transitoria

I lavoratori non apprendisti inquadrati al 6° livello junior entro il 31 dicembre 2017 passeranno al 6° livello dopo 30 mesi di permanenza.

ART. 9 - ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE – FLESSIBILITÀ

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

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

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

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

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

4 bis. Per il personale a tempo pieno addetto alla movimentazione della merce, inteso come tale gli addetti coinvolti nelle attività dei magazzini, delle aree di stoccaggio e movimentazione merci, nonché per gli addetti alle officine interne, intesi come tali gli addetti alla manutenzione dei veicoli, l'orario normale di lavoro viene comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno, per un periodo non inferiore ad un trimestre, fermo restando l'esame preventivo di cui al comma precedente. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, al termine del trimestre o del maggior periodo inizialmente comunicato attraverso ulteriore esame preventivo fra azienda e RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.

Qualsiasi eventuale ulteriore modifica dell'orario normale di lavoro all'interno del trimestre sarà oggetto di accordo fra azienda e RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

5. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

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

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

8. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale con le RSA/RSU, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato,

di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le RSA/RSU, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.

9. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) e successive modifiche.

10. 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 la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

11. Ai lavoratori che effettuano turni **in base ai quali siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane,** ~~continuativi, avvicendati e/o sfalsati con orario continuato,~~ ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

12. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.

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

14. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 14, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso.
I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.). Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

15. Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi 4, **4 bis** e 6, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL almeno una settimana prima dell'effettuazione.
16. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata **secondo le modalità operative definite dall'accordo di cui al comma successivo**. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

ART. 11 BIS - ORARIO DI LAVORO E MODALITÀ DI PRESTAZIONE DEL PERSONALE VIAGGIANTE IMPIEGATO IN MANSIONI DISCONTINUE

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, primo alinea, per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 3 lettere A,B,C e nella qualifica 2 lettere E,F, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali. L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante di cui sopra, ovvero l'estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla qualifica 2 lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:

- la **procedura** ~~verifica~~ si intende **avviata** ~~esperita~~ da parte dell'azienda inviando~~, una sola volta,~~ alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, ~~anche~~ per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. **A seguito della** ~~In caso di~~ richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve **svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti e deve avere per oggetto l'esame congiunto per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità.** ~~tenersi e concludersi positivamente, relativamente alla verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento del regime di 47 ore di lavoro ordinario settimanale,~~. In ogni caso **l'incontro deve tenersi** entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della **ricezione della** comunicazione;
- la **procedura** ~~verifica~~ potrà altresì essere effettuata inviando~~, una sola volta,~~ **anche** per il tramite dell'associazione datoriale stipulante il presente CCNL cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione **attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente comma** ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. **stipulanti** ~~firmatarie~~ il presente CCNL. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. **A seguito della richiesta di incontro da parte delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL lo stesso deve svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti e deve avere per oggetto l'esame congiunto per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità. In ogni caso, l'incontro deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della ricezione della comunicazione**.
- fermo restando che i soggetti sindacali titolati alla verifica sono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per le imprese artigiane e/o associate alle associazioni datoriali dell'artigianato, la verifica potrà essere effettuata con le modalità previste nella sezione artigiana del presente CCNL.

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

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

Restano salvi gli accordi in essere.

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1955, R.D. 6/12/1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

3. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente

comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto.
Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e loro RSA, le RSU ove esistenti dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.
Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 11.

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

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

6. 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 coerenza dell'applicazione della classificazione del personale viaggiante ed i corrispondenti parametri.

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

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

Nota a verbale

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

In assenza di accordi territoriali l'impresa, con l'assistenza dell'associazione artigiana cui aderisce o conferisce mandato, può definire i suddetti accordi con la rappresentanza sindacale categoriale di bacino di cui alla Sezione Artigiana.

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

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

ART. 11 QUINQUIES - DISPOSIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE VIAGGIANTE INQUADRATO ALLA QUALIFICA 1 PARAMETRI RETRIBUTIVI G-H

1. Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametri retributivi G-H. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL.

1 bis. ~~Nell'ambito dei contratti di trasporto stipulati tra primo e secondo vettore saranno previste condizioni che favoriscano, ove possibile, l'assunzione dei lavoratori dipendenti precedentemente impiegati nelle attività oggetto del contratto stesso.~~ **In caso di cambio di fornitore dei servizi di distribuzione urbana delle merci mediante contratto di trasporto si applicano le tutele sociali e le procedure di cui ai commi da 3 a 10 dell'art. 42, denominato appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione - cambi di appalto - clausola sociale – qualificazione della filiera - ferma restando l'inclusione anche delle società di persone tra i soggetti economici interessati.**

2. Per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametri retributivi G-H, in deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, prima alinea, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, ~~potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:~~

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

~~b.~~ **potrà essere** ~~alla~~ verifica**ta** ~~della~~ sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali. **Tale limite sarà di 43 ore settimanali a partire dal 1° giugno 2025 e di 42 ore settimanali a partire dal 1° gennaio 2026. Gli accordi aziendali in essere alla data di stipula del presente rinnovo del CCNL continuano a trovare la loro integrale applicazione fino alla entrata in vigore dei nuovi limiti di orario.**

3. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni stipulanti il presente CCNL da una parte e le RSU ove esistenti e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e le loro RSA dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

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

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

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

7. ~~A livello aziendale~~ **Contestualmente alla stipula degli accordi aziendali di cui al precedente comma 2 per l'accertamento dello svolgimento della prestazione lavorativa in regime di discontinuità** saranno definite le modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario secondo quanto previsto dal comma 8 del precedente articolo 11, nonché, per il personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima alinea, che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c.5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a ~~10~~ **13** euro.

Nell'ambito di tali accordi, per tale personale che esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità di cui al precedente alinea sarà prevista l'erogazione di un buono pasto del valore minimo di ~~5,29 €.~~ **8 euro.**

8. Restano ferme le condizioni di miglior favore ove esistenti.

Nota a verbale
L'accordo di cui al presente articolato, per le imprese artigiane fino a 8 dipendenti è sottoscritto a livello territoriale.
In assenza di accordi territoriali l'impresa, con l'assistenza dell'associazione artigiana cui aderisce o conferisce mandato, può definire i suddetti accordi con la rappresentanza sindacale categoriale di bacino di cui alla Sezione Artigiana.

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

Nota a verbale di Assotir
ASSOTIR non condivide quanto previsto dal comma 1 bis dell'art.11 quinquies del presente CCNL per due ordini di ragioni:
- l'estensione della clausola sociale dal contratto di appalto a quello di trasporto svuota di personale le imprese della distribuzione urbana che sono nella maggior parte dei casi e a tutti gli effetti imprese di trasporto iscritte all'albo degli autotrasportatori;
- l'estensione dell'applicazione della clausola sociale al settore della distribuzione urbana può rappresentare un pericoloso precedente

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) **anche del convivente more uxorio, entro il II grado;**
- di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

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

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma 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) **anche del convivente more uxorio**, o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di ~~tre~~ **5** giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa dell'attività lavorativa.

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

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

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

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

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

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

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti **in occasione della** nascita, **degli affidi e delle adozioni** di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di ~~un giorno~~ **2 giorni al netto di quelli previsti per legge.**

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~~ **30** giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.

NUOVO ART. 20 BIS – FERIE SOLIDALI

Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza per **assistere i figli, il coniuge o il convivente more uxorio e genitori** che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute:

a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 22 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 26 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 14.

c) le 40 ore di cui all'art. 9 comma 14 o nel caso di personale viaggiante le 4,5 giornate di cui all'art. 11 comma 11

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'azienda rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente **e dei cedenti ai sensi della vigente normativa.**

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 9 o 11 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline aziendali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

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 **Nazionale** di Previdenza Sociale;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a **5** ~~10~~ giorni;

e) sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni.

2. **a) L'azienda annualmente dovrà comunicare alle RSA/RSU, OO.SS. stipulantiil presente CCNL, il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto.**

b) L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno **tramite preventivo o altra idonea documentazione**.

Il mancato rispetto delle lettere a) e b) renderà nullo il provvedimento disciplinare e di conseguenza la richiesta di danni.

Resta inteso che per i danni verrà addebitato l'importo inferiore tra danno efranchigia assicurativa, laddove esistente KASKO.

Qualora vi sia un incremento dei premi della polizza assicurativa RC auto o la stessa presenti una franchigia, tale eventuale incremento o franchigia non potrà essere addebitato al lavoratore a seguito di danni.

Ove la copertura assicurativa sia garantita da polizza RC Terzi, in caso di danno potrà essere addebitato al lavoratore il solo valore della franchigia RC Terzi, con le stesse modalità previste dal presente articolo.

Non potranno essere oggetto di addebito i danni per incuria aziendale, segnalata preventivamente dal lavoratore.

Ove presente polizza assicurativa KASKO l'unico importo addebitabile al lavoratore in caso di danno da collisione è quello relativo alla franchigia.

c) Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a ~~3.500~~ ~~2.500~~ **1.000** euro.

Laddove il danno superi l'importo di ~~3.500 €,~~ ~~2.500~~ **1.000** euro la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di ~~20.000~~ ~~10.000~~ **5.000** euro.

d) Al lavoratore **che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 q.li,** verrà addebitato l'intero importo del danno **al mezzo,** nei casi di dolo o colpa grave o per danni **al mezzo** di importo fino a ~~3.500~~ **3.000** euro.

Laddove il danno **al mezzo** superi l'importo di ~~3.500~~ **3.000 €**, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso **al mezzo**, con un massimo di ~~20.000~~ **15.000 €**.

e) Al lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico pari o inferiore a 35 q.li, verrà addebitato l'intero importo del danno al mezzonei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a 1.000 euro.

Laddove il danno al mezzo superi l'importo di 1.000 euro, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di 5.000 €.

Per quanto definito al precedente punto e), esclusi i casi di dolo e colpa grave, per ciascun anno civile (1 gennaio – 31 dicembre), al lavoratore/lavoratrice non sarà addebitato il primo danno o franchigia, mentre il secondo danno verrà addebitato nella misura del 65% dell'importo del valore complessivo del danno o dell'importo della franchigia qualora inferiore; i successivi eventi seguiranno le regole generali di cui sopra. Tale regime premiale, per l'anno civile

(1 gennaio – 31 dicembre) successivo, continuerà ad applicarsi ai soli lavoratori che nell'anno precedente abbiano causato un numero di eventi con danni inferiore a 3.

f) Gli importi **di cui alle lettere c), d) e)** saranno addebitati al dipendente **sulla base di idonea documentazione attestante l'effettivo costo della riparazione per il danno sostenuto dall'impresa** e saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione **base** lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Sono fatti salvi eventuali accordi di miglior favore in essere.

Resta fermo quanto previsto dall'art. 30.

Con riferimento ai contenuti del presente articolo le Parti convengono di avviare un comitato di monitoraggio, composto da 6 membri di parte aziendale e 6 membri di parte sindacale che si insedierà decorsi 6 mesi dal rinnovo del presente CCNL.

Tale Comitato, anche al fine di garantire un'omogeneità di comportamenti, avrà il compito di verificare l'applicazione concreta della presente norma, analizzando dati - in forma aggregata o distinta (a titolo esemplificativo, per territorio regionale) in merito al numero di sinistri registrati, di valore medio dei danni, del trend dei premi assicurativi o di quant'altro possa essere utile.

Il Comitato si riunirà di norma due volte l'anno e dovrà presentare alle Parti stipulanti il presente CCNL l'esito delle attività svolte in occasione di specifico incontro.

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;
- **del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'orario di lavoro.**

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;
- **del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'orario di lavoro.**

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

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

4) il provvedimento di cui al punto e) potrà essere adottato a carico:

- **del lavoratore che si assenti simulando malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;**
- **del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di manifesta 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 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;**
- **del lavoratore che non utilizzi in modo in modo corretto tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;**
- **del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.**

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

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

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

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

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

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

10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito 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 sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari **di cui alle lettere a) e b) del comma 1 decorsi 18 mesi dalla loro applicazione e di cui alle lettere c) d) ed e) del medesimo comma decorsi 22 mesi dalla loro applicazione.**

13. Se il danno è inferiore a 1.000 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

C) Licenziamenti

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

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

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno ~~quattro~~ **cinque** giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno ~~quattro~~ **tre** volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;
- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- in caso di furto.

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

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

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

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 non in prova inquadrato alla qualifica 3 parametri A, B, C, venti giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana, e per il personale viaggiante non in prova inquadrato alla qualifica 2 parametri D, E, F quindici giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana** ~~Per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 3 parametri A,B,C ed alla qualifica 2 parametri D,E,F 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. Le dimissioni saranno comunicate secondo le disposizioni legislative vigenti.

Disposizione transitoria

L'applicazione del presente articolo è estesa a decorrere dall'1 gennaio 2013 alle imprese destinatarie della Parte speciale, Sezione 2ª del CCNL.

ART. 42 - APPALTO DI LAVORI DI LOGISTICA, FACCHINAGGIO, MOVIMENTAZIONE - CAMBI DI APPALTO - CLAUSOLA SOCIALE – **QUALIFICAZIONE DELLA FILIERA**

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

2. Ai fini del presente articolo, gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi. Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ad imprese che applicano il presente CCNL e non possono essere oggetto di subappalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa ~~associata~~ **consorziata ovvero da parte dell'impresa appaltatrice ad altra impresa facente parte dello stesso gruppo societario ai sensi degli artt. 2359, 2497c.c,** non costituisce subappalto, **purché l'impresa controllata venga indicata in modo esplicito e stabile al momento dell'affidamento dell'appalto e che la stessa possegga tutti i requisiti previsti dal presente articolo per i soggetti economici affidatari e ferma restando la responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003.**

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

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

Al fine di innalzare i livelli di qualità del servizio offerto dalle imprese e di conseguire un efficientamento della catena di produzione attraverso una sempre maggiore qualificazione dei soggetti erogatori dei servizi, gli appaltatori dovranno rispettare i seguenti requisiti:

- **Idoneità tecnica e professionale. Possesso dei requisiti tecnici (disporre di attrezzature e mezzi adeguati ed idonei) e assenza di provvedimenti sospensivi o interdittivi della propria attività e di condanne passate in giudicato per reati connessi all'esercizio dell'attività di impresa in capo al legale rappresentante ai procuratori. Certificazione antimafia.**
- **Capacità finanziaria-economica ed adeguati assetti organizzativi e amministrativi (art. 2086 c.c.). Ultimo bilancio di esercizio depositato comprensivo di nota integrativa. Modello 231/2001 o adozione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo che si rifaccia ai medesimi principi.**
- **Sicurezza del Lavoro. Documento di valutazione dei rischi (DVR) con indicazione delle figure con compiti assegnati in materia di sicurezza (RSPP, Datore di lavoro, Preposto, Rappresentante dei lavoratori RLS). Informazioni statistiche in materia di sicurezza e di infortuni possibilmente relative all' ultimo triennio (tasso medio infortuni INAIL). Addestramento, formazione ed informazione del personale per gli aspetti di salute e sicurezza.**
- **Regolarità contributiva e fiscale. Estratto libro unico del lavoro. Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) in corso di validità. Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF) regolare (art. 17-bis Dlgs 241/97). In assenza dei requisiti per il rilascio del DURF, modelli F24 relativi al versamento delle ritenute.**

4. Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di appalto, le condizioni ed i contenuti posti a tutela del lavoro. Il soggetto affidatario applicherà il presente CCNL, in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le

norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal CCNL stesso.

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

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo.
- Applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto;
- Mancata e/o incongruente corresponsione degli Istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori, **ivi compreso il mancato versamento alla sanità integrativa, all'ente bilaterale contrattuale di riferimento, ovvero alla previdenza complementare qualora il lavoratore vi abbia aderito;**
- **violazioni delle disposizioni essenziali in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro;**
- **mancato versamento alle società finanziare delle trattenute di cessione del quinto del lavoratore.**

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

7. In caso di cambio di appalto l'azienda appaltante dovrà comunicare alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni. **In caso di azienda appaltante che non applica il presente CCNL, la comunicazione dovrà essere inviata dall'azienda cessante e/o da quella subentrante.**

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

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

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

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

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

ART. 46 - ~~RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA~~ SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Le parti riconoscono la priorità della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori nonché l'importanza della tutela ambientale all'interno dei processi produttivi.

Le parti quindi ribadiscono il comune obiettivo volto al miglioramento continuo del livello di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente e la prevenzione della possibile insorgenza di malattie professionali, anche in considerazione delle nuove tecnologie e degli strumenti tecnologici in uso.

Vista l'eterogeneità della filiera e la compresenza di molteplici attività legate anche a diverse organizzazioni del lavoro, al fine di garantire sempre più elevati standard di sicurezza si conviene di istituire anche la figura del RLS di sito laddove ricorrano i presupposti di legge.

È compito delle aziende fornire una adeguata ed aggiornata informazione e formazione alle lavoratrici ed ai lavoratori relativamente ai rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività ed al luogo di lavoro, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di salute e sicurezza e di tutela ambientale e sulle disposizioni aziendali adottate in materia.

Le aziende provvederanno ad aggiornare tempestivamente la formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e di salute in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi, con particolare riferimento al posto di lavoro ed alle mansioni svolte in occasione dell'inserimento di nuovi strumenti tecnologici o di aggiornamenti tecnologici di quelli esistenti, del trasferimento o del cambiamento di mansioni.

La valutazione dei rischi, ai sensi degli artt. 17 e 28 del D.Lgs. n. 81/2008 e smi dovrà riguardare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute delle lavoratrici e dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato (a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'attività di guida del personale viaggiante, i rischi da interferenza e tutti i rischi derivanti dalle attività di contatto diretto e di front office).

In particolare per il personale viaggiante e quello non viaggiante che svolge attività di front office le aziende assicureranno anche la necessaria assistenza legale in caso di aggressioni o di altri eventi che dovessero coinvolgere tale personale.

In relazione agli effetti dei cambiamenti climatici, nei documenti di valutazione dei rischi, per tutto il personale, viaggiante e non, si dovrà tener conto delle temperature elevate come indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nel vademecum del 20 luglio 2023 e dovranno essere valutati con specifico riferimento ai periodi più caldi e più freddi dell'anno. La contrattazione di II livello potrà affrontare azioni atte alla tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, in merito agli effetti del cambiamento climatico.

Secondo quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, in coerenza con gli esiti della valutazione dei rischi, le imprese provvederanno a dotare i dipendenti, degli appositi DPI in relazione alle specifiche attività lavorative che gli stessi sono chiamati a svolgere.

Nei documenti di valutazione dei rischi dovranno essere esaminati: la dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale tenendo conto delle differenze di genere oltre all'adeguatezza degli ambienti di lavoro.

Le parti condividono la necessità di sostenere le iniziative che possano favorire il rinnovo del parco circolante e garantire il rispetto delle norme sulla sicurezza sociale e della circolazione anche attraverso l'introduzione di automezzi che prevedano la presenza dei dispositivi necessari a garantire la sicurezza del conducente e migliorarne le condizioni di lavoro.

Le parti ribadiscono, alla luce dei gravi accadimenti degli ultimi anni nel mondo del lavoro, la necessità di una piena applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del dlgs 81/08.

NUOVO ART. 46 BIS - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA - RAPPRESENTANTE PER LA SICUREZZA DI SITO

1. La figura del rappresentante per la sicurezza **e del rappresentante per la sicurezza di sito sono disciplinati dagli artt. 47 e 49** del Testo Unico sulla sicurezza (D.LGVO n.81 del 9 aprile 2008), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24.7.1996.

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

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

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

5. Agli Rls ed Rlssp sarà garantita, secondo quanto previsto all' art.37 del Dlgs 81/08 e smi, una formazione particolare in materia di salute e sicurezza tale da assicurargli adeguate nozioni sulla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro nonché sulle principali tecniche di prevenzione e controllo dei rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza con particolare riferimento al rapporto con strumenti di lavoro connessi all'innovazione tecnologica.
La formazione degli Rls e Rlssp avverrà durante l'orario di lavoro.

6. Le Parti, in riferimento alla costituzione della figura del RLSSP si impegnano in questa vigenza contrattuale a definire le modalità per poter consentire l'agibilità alla costituente figura. A tal fine viene costituita una commissione paritetica che dovrà definire le suddette modalità entro il 30 giugno 2025.

Nota a verbale
Per quanto riguarda le sezioni terza – cooperazione – e quarta – artigiana – troveranno applicazione le previsioni contenute negli accordi interconfederali in materia sottoscritti dalle rispettive confederazioni delle Parti stipulanti del presente CCNL.

~~*Dichiarazione a verbale*~~
~~*Le parti convengono di affidare ad un'apposita commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art.49 del T.U. sicurezza in merito alla figura del RLS di sito produttivo. Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella sezione artigiana.*~~

ART. 48 - MOLESTIE SESSUALI **SUI LUOGHI DI LAVORO – VIOLENZA DI GENERE**

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.~~

2. **Sono considerate come molestie tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso e 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. Tali atti assumono particolare rilevanza quando vengono effettuati nell'ambito del luogo di lavoro.**

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.

5. **Al fine di respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi.**

6. **Coloro che intendano astenersi dal lavoro, ad eccezione dei casi di oggettiva impossibilità, sono tenuti a comunicare la propria intenzione al datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione necessaria ad attestare l'inserimento nel percorso di protezione.**

7. **Il periodo di congedo, retribuito con un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione (con riferimento alle voci fisse e continuative), è coperto da contribuzione figurativa ed è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.**

8. **I congedi potranno essere usufruiti su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.**

9. **Per quanto riguarda la fruizione oraria si rimanda a quanto previsto a tale proposito in materia di congedi parentali. Coloro che saranno inseriti nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta dell'interessato, in rapporto di lavoro di lavoro a tempo pieno.**

10. **In caso di violenza sessuale subita al di fuori del luogo di lavoro, sarà data precedenza ad eventuali richieste di trasferimento in un'altra città o sede di lavoro presentate dalle vittime di sopruso.**

11. **Le parti ribadiscono che, ai sensi di legge, la lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestie non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento delle mansioni ai sensi dell'art. 2103 del c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Tali tutele non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo**

grado, la responsabilità penale del denunciante per reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.

12. **Dovranno essere adottate campagne di formazione mirate a prevenire e contrastare comportamenti indesiderati, connotabili come discriminazioni, violenze e molestie sessuali, psicologiche e morali attraverso specifici interventi indirizzati ai lavoratori, alle lavoratrici, alle/ai dirigenti e a chi gestisce le Risorse Umane allo scopo di supportare e di diffondere la cultura del rispetto della persona con l'intento di prevenire tali fenomeni, anche utilizzando gli Enti Bilaterali contrattuali, i quali potranno predisporre materiale informativo e promuovere un'azione di monitoraggio.**

ART. 54 BIS - MISURE PER CONTRASTARE L'ASSENTEISMO DEL PERSONALE VIAGGIANTE E/O DEL PERSONALE OPERATIVO COLLEGATO ALLA MOVIMENTAZIONE DELLA MERCE E DEI MEZZI DI TRASPORTO

1. Le parti stipulanti il presente CCNL riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze dei conducenti e/o del personale **di cui al comma 4 bis dell'art. 9** ~~operativo collegato alla movimentazione delle merci e dei mezzi di trasporto~~, tali da incidere negativamente sulla pianificazione **del lavoro** ~~dei trasporti e gestione degli autisti~~, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

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

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

4. A seguito della verifica si **adotterà la misura di seguito specificata** ~~adotteranno le misure di seguito specificate~~:

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

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

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

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

- per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;
- per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;

Per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;

- dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.

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

- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS nr.95/2016, **attraverso una documentazione ufficiale redatta da un medico o un ente sanitario autorizzato**;
- eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni **di cui sopra** ~~della presente lettera b)~~ il numero degli eventi sarà computato considerando **ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre)** ~~i 12 mesi precedenti~~ e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dal 01.01.**2025** ~~2018~~.

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

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

MERCATO DEL LAVORO - PREMESSA

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale.
Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL previa informativa alle strutture sindacali competenti. Le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il ~~27%~~ **41%** dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 47% a livello di ogni unità produttiva **/sito aziendale**.
~~La suddetta percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale del presente CCNL e per la durata dei contratti stessi.~~
Per i lavoratori mobili la percentuale del ~~27~~ **35%** potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato.
E' comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.
Tale percentuale potrà essere derogata, in fase di start up, per i primi due anni di avvio della nuova attività-lavorativa con accordi sindacali, da stipularsi a livello aziendale/territoriale.
Le parti convengono che quanto convenuto nei seguenti articoli esaurisce la necessità di flessibilità del mercato del lavoro.
Per quanto attiene la somministrazione a tempo indeterminato le parti convengono di non applicarla al settore. Le parti, inoltre, convengono di riesaminare le misure di flessibilità del mercato del lavoro in sede di rinnovo del CCNL per valutarne l'efficacia e la diffusione alla luce delle esigenze delle imprese, della difesa dei diritti delle persone che vi lavorano e dell'eventuale evoluzione normativa.

Dichiarazione delle Parti
Qualora intervengano modifiche normative in tema di Mercato del Lavoro le Parti si incontreranno per valutare gli opportuni adeguamenti.
Le parti si impegnano a coinvolgere le istituzioni competenti sul tema della possibilità di accesso del lavoratore alla Naspi in caso di interruzione volontaria del rapporto di lavoro a chiamata.

Dichiarazione congiunta premessa all'art. 55
Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18.3.1999 nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale ad attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

ART. 55 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

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

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

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

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

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

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

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

f. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

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

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

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

j. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art. 23 D.Lgs 81/2015 per un periodo non superiore a 18 mesi;

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

- infermità per malattia;
- infortunio sul lavoro;
- aspettativa;
- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18.1.1992, n. 16 e successive modificazioni;
- astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.LGVO 26.3.2001, n.151.

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

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

3. Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b) c) d) e) f) g) h) i), non può eccedere mediamente nell'anno la misura del ~~35%~~ **41%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

4. **In fase di start up per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa, ovvero** qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL congiuntamente alle RSU in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

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

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

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

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato,

salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

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

9. La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.
Un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

11. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 9, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.
Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

12. Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine di cui al comma 2 del presente articolo. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

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

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

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

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

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

18. Ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi previste dalla vigente normativa, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti, per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

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

19. In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

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

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

22. **Le parti convengono che hanno carattere stagionale le seguenti attività di autotrasporto:**

a) attività legate al settore agricolo;

b) attività legate a incrementi di volumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldo freddo);

c) trasporto combustibili vari comprese nei periodi ~~di picco estivi e~~ invernali (novembre - aprile);

d) attività legate al turismo;

e) attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini;

23 Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

24. Nell'ambito degli accordi di cui all'art. 38 del presente CCNL, potranno essere stipulate intese finalizzate all'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.

25. Ai contratti di cui sopra si applicheranno le disposizioni previste dalla vigente normativa.

26. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

27. Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 23 c. 1 D.Lgs. 81/2015 i contratti di lavoro a termine per attività stagionali non si computano per l'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal presente CCNL con riferimento ai contratti a termine acausali.

ART. 58 - LAVORO SOMMINISTRATO

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

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

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

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

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

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

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

- il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

5 bis. La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con D.LGVO 136/2016.

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del **41%** ~~35%~~ per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

ART. 56 - CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

OMISSIS

30. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale **a tempo determinato** e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il ~~25~~% **41%** del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti stipulanti il presente CCNL; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

30 bis. In alternativa al comma precedente la suddetta percentuale del ~~25%~~ **41%** può essere elevata fino al ~~38%~~ **44%** del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU o, in loro assenza, alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL di aver ottemperato a quanto previsto dai precedenti commi 23 e 24. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione.

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

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

33. Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.

ART. 62 - RIMBORSO SPESE - INDENNITÀ EQUIVALENTI

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

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

b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dall'1.9.2007:

	EURO
1 - prima colazione	2,04
2 - pranzo	25,47
3 - cena	25,47
4 - pernottamento	59,37

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della 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.

3. Il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11 bis, in coerenza con la declaratoria del medesimo personale, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano. **Per quanto riguarda il riconoscimento della indennità di trasferta per il personale viaggiante parametro retributivo G-H si applica quanto previsto dall'art. 11 quinquies comma 7.**

A decorrere dal 1.1.~~2015~~ **2025** le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1 – per i servizi in territorio nazionale

	EURO
dalle 6 alle 12 ore	~~21,80~~ **23,80**
dalle 12 alle 18 ore	~~33,02~~ **35,02**
dalle 18 alle 24 ore	~~41,16~~ **43,16**

2 – per i servizi in territorio estero

dalle 6 alle 12 ore	~~29,94~~ **31,94**
dalle 12 alle 18 ore	~~43,05~~ **45,05**
dalle 18 alle 24 ore	~~60,49~~ **62,49**

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui ai precedenti artt.12 e 13 essendo concordata l'indennità di lavoro notturno di cui all'art.16 del presente CCNL.

ART. 63 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

A) Malattia

Disposizioni normative ed economiche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi, di cui alla circolare Inps 7.6.2016 n.95, 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.

Ai lavoratori di cui al comma 8, affetti da malattie particolarmente gravi, di cui alla circolare Inps 7.6.2016 n.95, il trattamento complessivo di cui al presente comma verrà garantito con la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 18 mesi.

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.

OMISSIS

NUOVO ART. … LAVORO AGILE

Le Parti, in coerenza con quanto definito nel Protocollo sul Lavoro agile del 7 dicembre 2022, di cui confermano contenuti e modalità applicative, condividono che tale modalità di lavoro rappresenti un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo efficace e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro

Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" previsto dalla legge 81 del 22 maggio 2017 e s.m.i. e consistente nella possibilità di eseguire la prestazione lavorativa in parte all'interno e in parte all'esterno dei locali aziendali, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro definiti dal presente CCNL e dalla normativa vigente, con il supporto di strumenti tecnologici, di norma, messi a disposizione dalle aziende. Al termine della prestazione lavorativa il personale in lavoro agile avrà diritto alla disconnessione dalla strumentazione utilizzata in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia.

Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.

La modalità di Lavoro Agile non modifica la durata del normale orario di lavoro applicato alla lavoratrice o al lavoratore nella propria organizzazione di appartenenza, anche in modalità part-time, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, nonché quanto contenuto nel presente CCNL e nella contrattazione di II livello aziendale.

Come evidenziato nel Protocollo sul Lavoro Agile, il lavoratore o la lavoratrice sono liberi di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza. A tal fine dovrà essere rispettato quanto previsto dal G.D.P.R. in merito al regolamento UE 2016/679; DLGS 104 del 22 giugno 2022; dal DLGS 196/2003 sul corretto utilizzo degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Al personale in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23 l.81/2017 nonché tutti gli obblighi previsti in materia di salute e sicurezza di cui al D.lgs 81/2008 e s.m.i. in relazione alle prestazioni rese al di fuori dei locali aziendali.

Fatta salva la volontarietà e l'alternanza tra lavoro in struttura e lavoro da remoto, verrà promosso un accesso paritario e con parità di trattamenti alla possibilità di effettuare lavoro agile nonché la necessaria formazione all'uso degli strumenti tecnici e tecnologici di lavoro.

Nell'ottica di favorire misure di flessibilità organizzativa e bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro potranno essere previste modalità diverse rispetto a quelle ordinarie come collocazione della prestazione lavorativa nell''arco della giornata, utilizzando gli strumenti e gli istituti previsti dal C.C.N.L. a tal fine.

Nell'applicazione del lavoro agile deve essere assicurata ad ogni lavoratrice e lavoratore la garanzia del sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare, su richiesta dei soggetti titolari del diritto di assemblea ai sensi delle previsioni di legge e di contratto, le imprese garantiranno l'esercizio di tale diritto attraverso l'utilizzo di idonei strumenti di collegamento e di comunicazione. Viene inoltre garantito il diritto di interloquire da remoto con i Rappresentanti Sindacali Aziendali o Unitari, i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e le OO.SS. stipulanti anche utilizzando gli strumenti in dotazione.

Dovrà essere garantito alla lavoratrice o al lavoratore, nelle giornate di lavoro agile, il diritto ad assentarsi nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, rol, permessi 104 (a giornate intere e ad ore), permessi studio, congedi parentali, ecc.

L'eventuale attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva e la modalità di svolgimento della stessa dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile,

espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali;

Nella modalità di lavoro agile si potrà prevedere la corresponsione dei Buoni Pasto per le giornate di lavoro agile nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede, nonché l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengano l'attività di lavoro a distanza ovvero la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Le attività di formazione, aggiornamento e riunioni saranno svolte nell'ambito dell'orario di lavoro nel rispetto delle pause prestabilite.

Recesso: Il diritto di recesso, così come disciplinato dalla legge 81/2017, non è previsto in caso di contrattazione che preveda una scadenza temporale, mentre nel caso le parti non la prevedano, sarà implementato a 60 giorni, mentre per le lavoratrici e lavoratori rientranti nel campo del art.1 della legge 68/99 sarà implementato a 90 giorni. In caso di giustificato motivo le parti definiscono che, salvo casi di necessità e urgenza, il recesso sarà comunicato con un preavviso di 30 giorni e di 90 giorni per le lavoratrici e lavoratori rientranti nel campo del art.1 della legge 68/99.

Restano comunque in vigore tutti gli accordi sottoscritti in materia di Smart Working - Lavoro Agile.

NUOVO ART. … DISCONNESSIONE

La lavoratrice o il lavoratore sono da ritenersi disconnessi da tutti gli strumenti tecnologici che li collegano all'impresa sino alla ripresa della prestazione lavorativa del giorno successivo. La fascia di disconnessione inizia al termine della prestazione lavorativa e termina con la ripresa dell'attività lavorativa del giorno seguente nonché durante la pausa pranzo, nei giorni festivi o in occasione del godimento di assenze retribuite e non previste dal CCNL e dalla legislazione vigente, salvo il personale con funzioni direttive da identificarsi con i quadri e con quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, nonché il personale viaggiante per le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell'attività lavorativa del conducente o per garantire la sicurezza del conducente stesso, del veicolo, della merce e/o del patrimonio aziendale.
Viene fatto salvo quanto previsto dagli artt. 67 e 76 del CCNL in tema di reperibilità.

MODIFICA ALLA STRUTTURA DEL CCNL

PARTE SPECIALE
SEZIONE PRIMA - EX CCNL AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI E LOGISTICA

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende rientranti nel campo di applicazione del CCNL autotrasporto, spedizione merci e logistica 13.6.2000.

PARTE SPECIALE
SEZIONE SECONDA - EX CCNL MAGAZZINI GENERALI, DEPOSITI PER CONTO TERZI E AZIENDE PRODUTTRICI DI ENERGIA REFRIGERANTE E GHIACCIO

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 in oggetto.
A partire dalla data di sottoscrizione del rinnovo dell'attuale CCNL le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme.
Durante la vigenza del CCNL si procederà all'armonizzazione di ulteriori punti compreso la graduale estensione del FASC alle imprese rientranti nel relativo campo di applicazione.
Sono comunque fatte salve le situazioni in essere alla data di sottoscrizione del rinnovo del presente CCNL.

SEZIONE QUARTA - ARTIGIANA

ART. 6 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Dopo l'ultimo comma inserire quanto segue:
"In caso di recesso non sorretto da giusta causa il lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato dovrà rispettare un preavviso di 20 giorni di calendario, 6 giorni per il personale operaio non viaggiante, in assenza dei quali il datore di lavoro può trattenere il corrispondente importo della retribuzione per i giorni di mancato preavviso. Sono fatti salvi diversi accordi individuali".

PART-TIME

Oltre quanto disposto dall'art. 56 - Parta Generale del presente CCNL, potrà essere assunto per ogni azienda un (1) solo lavoratore/lavoratrice con contratto di lavoro part-time di durata settimanale non inferiore a 14 (quattordici) ore.

SEZIONE TERZA – COOPERAZIONE

Premessa

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

Inoltre per quanto di loro competenza le parti si danno atto che i rapporti di lavoro degli addetti alle attività, di cui al campo di applicazione della *sezione cooperative* si configurano pienamente nella fattispecie del lavoro subordinato. Convengono che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno configurarsi, di norma per professionalità inquadrate nel 2°, 1° livello e nell'area "Quadri". In ogni caso, per questi lavoratori, il trattamento economico complessivo, rapportato all'effettivo impegno lavorativo, non potrà essere inferiore a quanto stabilito dal presente contratto.

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

Per gli articoli non espressamente citati nella presente sezione troverà applicazione quanto previsto dalla parte generale e parte speciale prima del CCNL mentre gli articoli **qui riportati sostituiscono integralmente, ovvero nelle specifiche parti indicate dai singoli articoli,** i corrispondenti articoli **della parte generale e parte speciale prima del CCNL.** ~~Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente~~.

ARTICOLO 61 PARTE SPECIALE SEZIONE PRIMA - RETRIBUZIONE

1. Successivamente al 1° gennaio 2025 le ferie e gli istituti differiti relativi a permessi, ROL, ex festività retribuite, 13ª mensilità, 14ª mensilità, TFR, matureranno per ogni ora comunque giustificata in virtù delle previsioni di Legge e di CCNL.
2. Gli istituti differiti relativi a permessi, ROL, ex festività retribuite, 13ª mensilità, 14ª mensilità, potranno essere erogati attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

ART. 63 – MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

Le Parti firmatarie del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione, con il rinnovo del 5 dicembre 2024 hanno inteso innovare complessivamente la precedente previsione che consentiva alle imprese cooperative di normare, con apposita disciplina, per i propri soci lavoratori tramite Regolamenti Interni, la disciplina e il trattamento di cui all'art.63 parte generale parte speciale sezione prima, e di sostituirlo con la seguente articolazione contrattuale. A far data dal 1° gennaio 2025 troverà quindi applicazione la seguente disciplina.

Il presente articolo disciplina e sostituisce per il socio lavoratore quanto previsto in Parte Speciale Sezione Prima – CCNL trasporto merci all'art.63, salvo quanto previsto alla lettera E) dello stesso le cui specifiche previsioni troveranno dunque applicazione anche per il socio lavoratore.

I regolamenti interni dovranno recepire quanto qui disposto e potranno definire esclusivamente condizioni di miglior favore a quelle qui previste.

Condizioni di miglior favore potranno essere altresì definite da accordi di secondo livello stipulati per gruppi omogenei di lavoratori del medesimo sito produttivo o appalto.

Le Parti si impegnano a proseguire un percorso di confronto finalizzato al miglioramento delle condizioni normative e retributive in merito al trattamento di malattia, al fine di perseguire l'obiettivo del buon lavoro cooperativo per i soci delle cooperative stesse.

Resta altresì inteso tra le Parti che vengono fatte salve, ad ogni effetto normativo, retributivo e contributivo, le condizioni di miglior favore in essere precedentemente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

A) Malattia

Disposizioni normative.

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

2. Salvo il caso di giustificato e comprovato motivo il socio lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia della propria malattia al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica. In tale fattispecie, laddove il socio lavoratore non fosse ancora in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato medico, quest'ultimo potrà essere successivamente comunicato.

3. In ogni caso la mancata comunicazione dell'assenza ovvero del protocollo identificativo, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata e l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32, Parte Generale, del presente CCNL.

4. Il socio lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato rilasciato da un medico del S.S.N. ovvero, laddove il lavoratore sia sottoposto a controllo, alla data indicata dal certificato del medico di controllo; in caso di mancata presentazione o ritardo ingiustificato, l'impresa potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32, Parte Generale, del presente CCNL.

5. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il socio lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia della continuazione stessa alla cooperativa nelle modalità di cui al primo comma; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata e l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32, Parte Generale, del presente CCNL.

6. Ai sensi dell'art.5 della Legge 20 maggio 1970, n.300, la cooperativa ha diritto di far effettuare il controllo delle assenze per infermità di malattia attraverso i servizi ispettivi degli istituti competenti nonché dai medici dei Servizi Sanitari indicati dalle regioni. La cooperativa ha inoltre facoltà di far controllare l'idoneità fisica del socio lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Obblighi del socio lavoratore

7. Il socio lavoratore assente per malattia è tenuto a rispettare scrupolosamente le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il domicilio indicato nel certificato medico.

8. Il lavoratore è altresì tenuto a trovarsi presso il domicilio indicato nelle fasce orarie previste da INPS per il personale dipendente da imprese private, al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo.

9. Salvo i casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni, gli accertamenti specialistici e le visite ambulatoriali di controllo e salvo i casi di forza maggiore, dei quali ultimi il socio lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia alla cooperativa, in caso di mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di permanenza presso il domicilio indicato l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32, Parte Generale, del presente CCNL, nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda, laddove le condizioni sanitarie lo consentano.

10. In caso di mancato rientro, l'assenza sarà considerata ingiustificata e l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32, Parte Generale, del presente CCNL.

Periodo di comporto

11. I soci lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per 365 giorni di calendario nell'arco di 30 mesi consecutivi.

12. 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 quali: patologie oncologiche, ictus, sclerosi multipla, patologie gravemente invalidanti, trapianti di organi, AIDS e per le patologie gravi richiedenti terapie salvavita e comunque per tutte quelle indicate nella circolare INPS del 7 giugno 2016 numero 95. In aggiunta, ai fini del computo dei diritti di cui al comma 11, sono esclusi gli eventi relativi ai ricoveri ospedalieri e certificati di convalescenza post ospedaliera nella misura massima di 7 (sette) giorni.

13. Per i soci lavoratori di cui sia accertata la condizione di disabilità ex art. 3, co. 1, della legge 104/1992 non saranno considerate ai fini del computo dei diritti di cui sopra le giornate di assenza per malattia per patologie connesse alla disabilità.

Trattamento economico

14. Durante il periodo di malattia, così come definito dal presente articolo, il socio lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga:
in caso di malattie certificate, indipendentemente dalla durata della prognosi iniziale, la cooperativa corrisponderà le seguenti integrazioni dell'indennità di malattia (comprensiva della carenza) fino al centottantesimo giorno nell'arco dell'anno legale:

- per il primo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6, a partire dal primo giorno di malattia;
- per il secondo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 90% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6, a partire dal secondo giorno di malattia;
- per il terzo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 80% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6, a partire dal terzo giorno di malattia;

- a partire dal quarto evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 70% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6, a partire dal 4 giorno;

Ai fini dell'applicazione delle integrazioni sopra disposte il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre).

15. Il precedente comma non trova applicazione nei casi di ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi e per tutti i certificati relativi alle patologie di cui alla Circolare INPS del 7 giugno 2016 numero 95, indipendentemente dalla durata dalle assenze. Per tali fattispecie la cooperativa corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6, dal primo al duecentoquarantesimo giorno compresi.

16. Le integrazioni a carico della cooperativa di cui al comma 14 non sono dovute in caso di mancata certificazione ovvero qualora l'Istituto INPS non ritenga valida la certificazione prodotta dal lavoratore in tutto o in parte.

17. A livello aziendali le Parti sottoscrittrici del presente CCNL potranno definire ulteriori meccanismi applicativi migliorativi e strumenti premiali della presente disciplina.

Nei confronti dei soci 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 e malattie professionali.

Disposizioni normative.

1. Le Cooperative sono tenute ad assicurare presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali il personale dipendente, compresi i soci lavoratori, soggetto all'obbligo assicurativo secondo le vigenti norme legislative e regolamentari.

2. Salvo comprovate cause di forza maggiore, il socio lavoratore deve dare immediata notizia, con le modalità previste alla lettera A) commi da 1 a 5 del presente articolo, di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, alla cooperativa che ha l'obbligo della comunicazione prevista dalla norma.

3. Laddove il socio lavoratore abbia trascurato di ottemperare all'obbligo di cui al precedente comma 2 e la Cooperativa, non essendo venuta a conoscenza altrimenti dell'infortunio, non abbia potuto inoltrare la prevista denuncia di infortunio, la Cooperativa stessa resta esonerata da ogni e qualsivoglia responsabilità derivante dal ritardo stesso.

Trattamento economico.

4. Per la giornata in cui avviene l'infortunio la Cooperativa corrisponderà al socio lavoratore la retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6.
5. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, la Cooperativa anticipa al socio lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro le indennità di infortunio a carico dell'INAIL e le integrerà, compresa la carenza, fino a raggiungere

- per il primo giorno successivo all'infortunio, il 100 % della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6;
- dal 2 al 4 giorno successivi all'infortunio; il 90% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6;

6. dal 5° giorno alla fine dell'evento il 100% della retribuzione giornaliera di cui all'art.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6.
7. 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.
8. 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.

ART. XXX ACCORPAMENTO DELLE FERIE

Al fine di favorire il rientro dei soci lavoratori alla località di origine, viene riconosciuto a questi ultimi di poter usufruire di un periodo di ferie più lungo accorpando in un unico periodo tutte le opportunità di assenze retribuite programmabili (cfr. ferie, ex festività, ROL, ecc.).

Nel caso in cui tale cumolo non fosse sufficiente a coprire l'arco di tempo necessario potranno essere concordate, a livello aziendale, eventuali giorni di permesso non retribuito o periodi di aspettativa non retribuita.

I tempi di richiesta da parte del socio lavoratore potranno essere definiti a livello aziendale ma, in ogni caso, non potranno essere inferiori a 3 mesi antecedenti il richiesto periodo feriale.

Restano in ogni caso comunque escluse forme di decisioni unilaterali da parte del lavoratore di prolungamento del periodo feriale.

La concessione del cumulo dovrà attenersi al principio di alternanza tra i soci lavoratori e comunque per una quota di lavoratori che non potrà superare il 60% annuo della forza lavoro impiegata.

A livello aziendale, o a livello aziendale con indicazione del singolo impianto/cantiere, potranno essere definiti periodi all'interno dei quali potranno essere fruita l'accorpamento delle ferie.

ART. XXX PREVIDENZA COMPLEMENTARE PERSONALE VIAGGIANTE

Le Parti concordano nella necessità di sviluppare la previdenza complementare ed intendono dal presente rinnovo intraprendere un percorso premiale che ampli la platea dei soci lavoratori coperti da tale istituto. A tal fine in ragione della percentuale di retribuzione non soggetta che è propria del personale viaggiante e dunque per sostenere la contribuzione pensionistica complementare di tali lavoratori, a partire dal 1° gennaio 2025 per il personale viaggiante iscritto alla previdenza complementare Previdenza Cooperativa, il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato di 0,5% rispetto a quanto previsto all'art.50 della parte generale del presente CCNL. In caso di cambiamento di mansioni, anche temporaneo laddove superiore a 6 mesi, che comporti un collocamento in una mansione tra quelle non previste per il personale viaggiante il contributo sarà portato al pari di quello previsto per la mansione effettivamente svolta.

Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 1°gennaio 2025 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dalla medesima data, è elevata di un ulteriore 0,2%.

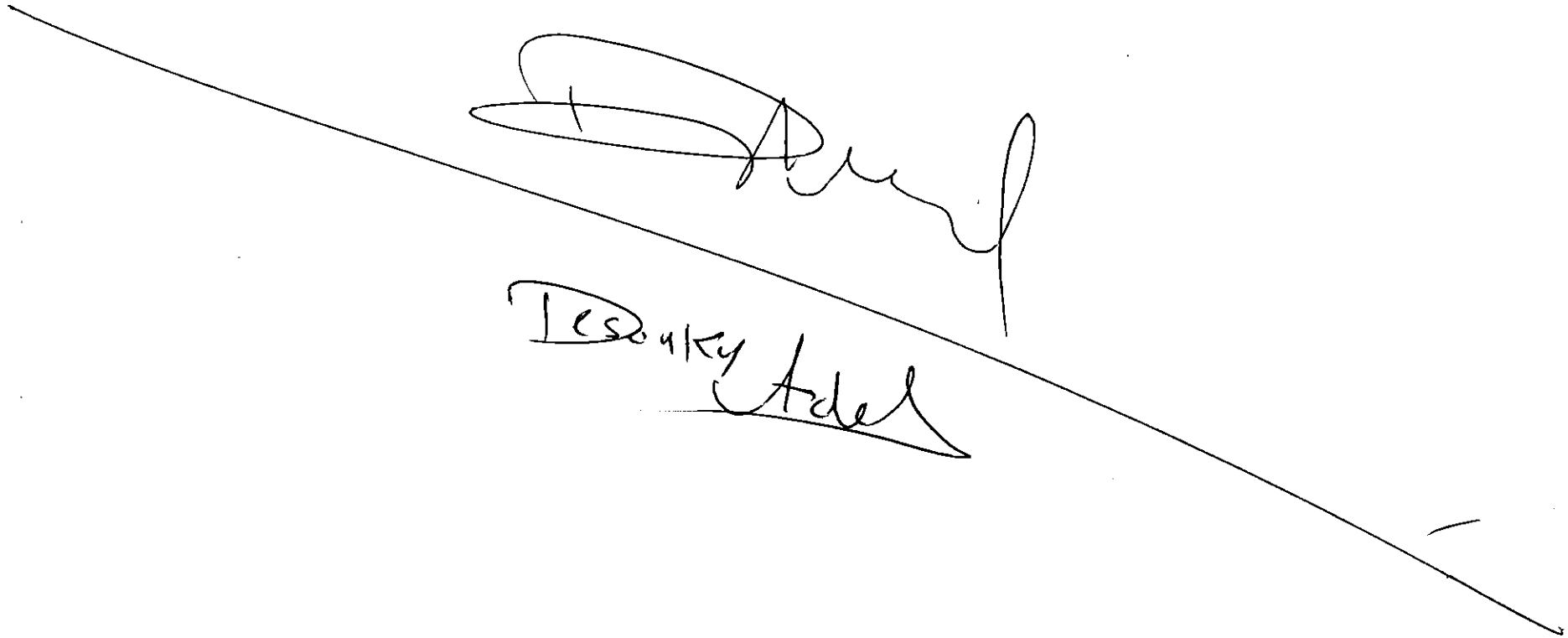
Art. 52 - Ente Bilaterale - Ebilog

1. Le Parti hanno convenuto di istituire un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione (Ebilog) con il compito di svolgere le seguenti attività:

- analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
- interventi a favore del personale autista a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida;
- interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;
- **qualificazione** e riqualificazione professionale;
- **interventi di wellfare a favore del personale iscritto all'Ente ;**
- **interventi a sostegno del personale iscritto per spese relative ad asili nido, spese mensa scolastica, libri scolastici, rette universitarie, ecc…;**
- **iniziative per sostenere la stabilizzazione occupazionale e per professionalità specifiche;**
- verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;
- **altri interventi, coerenti con i succitati indirizzi, che il Consglio dell'Ente deciderà di perseguire.**

Le Parti hanno convenuto di istituire oltre all'ente bilaterale nazionale per il settore logistica trasporto merci e spedizione l'ente bilaterale territoriale/regionale i cui compiti saranno demandati dallo statuto e dall'ente bilaterale nazionale Ebilog.

2. Al finanziamento dell'Ente Bilaterale è destinata, a partire dal 1° luglio 2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro a carico delle imprese per ciascun lavoratore in forza, **non in prova**, e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, che le imprese verseranno in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio Direttivo dell'Ente. La suddetta quota è incrementata, a partire dal 1° gennaio 2022, di 1,5 euro a solo carico aziendale.

3. Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (Euro 2, incrementati a 3,5 euro dal 1° gennaio 2022 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione") pari ad Euro 8 mensili per dodici mensilità.

Fermo restando l'obbligo per qualsiasi impresa, anche non aderente ad alcuna associazione datoriale firmataria del presente CCNL, di adempiere a quanto previsto dai singoli organismi bilaterali previsti dallo stesso, si precisa che le imprese sono tenute al versamento agli strumenti di bilateralità previsti dai singoli istituti nel rispetto dei vincoli di legge e della rappresentanza.