

Addì 1 agosto 2013 in Roma, ore 19,00

tra

AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI  
assistite dalla CONFETRA

AGCI SERVIZI

ANITA

ASSTRI

CLAAI

CNA-FITA

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

CONFTRASPORTO

FAI

FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE

FEDERLOGISTICA

FEDERTRASLOCHI

FIAP/L

LEGACOOOP SERVIZI

SNA-CASARTIGIANI

TRASPORTOUNITO FIAP

UNITAI

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL logistica,  
trasporto e spedizione

CONFTRASPORTO - FAI - ██████████ - TRASPORTOUNITO  
Sottoscrivono la presente ipotesi di accordo con  
RISERVA DI APPROVAZIONE DA PARTE DEI PROPRI ORGANI  
DIRETTIVI

## AUMENTI

Le parti convengono un aumento mensile a regime, parametrato sul 3° livello Super, pari a 108 euro, così distribuito:

- 1 giugno 2013: 35 euro
- 1 ottobre 2014: 35 euro
- 1 ottobre 2015: 38 euro

A seconda dei livelli gli aumenti saranno pertanto pari a euro:

	1/6/2013	1/10/2014	1/10/2015	Totale	Parametri
Quadri	44,81	44,81	48,65	138,27	(169)
1°	42,16	42,16	45,77	130,09	(159)
2°	38,71	38,71	42,03	119,45	(146)
3° Super	35,00	35,00	38,00	108,00	(132)
3° Super Junior	34,20	34,20	37,14	105,55	(129)
3°J	33,94	33,94	36,85	104,73	(128)
4°S	32,35	32,35	35,12	99,82	(122)
4°J	31,55	31,55	34,26	97,36	(119)
5°	30,76	30,76	33,39	94,91	(116)
6°S	28,90	28,90	31,38	89,18	(109)
6°J	26,51	26,51	28,79	81,82	(100)

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

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

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

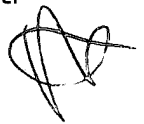

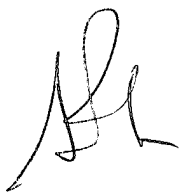



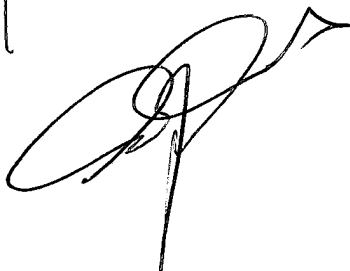



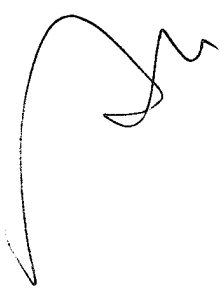


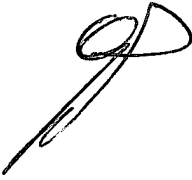
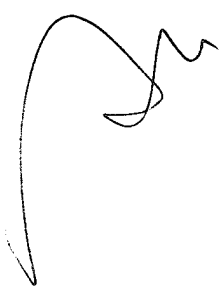

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors and styles, including names like MB, AD, VB, and others.]*

## UNA TANTUM

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

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

L'importo forfetario di cui sopra non sarà considerato ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

EMU   
DM   
AL   
TC   
MP  AL   VB   
AD  ED    
     


## DECORRENZA E DURATA

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

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

EM

~~AA~~

LI

~~AA~~

PA

MR

VB

PA

DM

AD

~~AA~~

E

MR

MR

MR

EA

MR

DM

MR

DM

## Art. 7 – Mutamento di mansioni

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

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

3. ~~Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni del livello Quadri e 1° livello e di due mesi nel disimpegno di mansioni degli altri livelli,~~ **Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza,** avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

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

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

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

A collection of approximately 20 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive marks.

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

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

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

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

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

2. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CEE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta **con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.**

3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

- a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

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

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

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

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

6. Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;

-il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

7. Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa **o della residenza del lavoratore.**

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

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

\*\*\* omissis \*\*\*

## **Nuovo articolo per i conducenti.**

### **Misure per contrastare l'assenteismo**

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

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

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

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

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

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

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible as initials like 'AD', 'VB', 'EA', 'ALG', 'WB', 'MP', 'MR', 'AN', 'DM', and 'Jm'. Others are more stylized and difficult to decipher. There is also a small scribble in the top right corner.



## TRASFERTE

Gli importi giornalieri delle indennità di trasferta di cui all'art. 6 comma 3 parte speciale sezione 1<sup>^</sup>, sono incrementati dei seguenti importi giornalieri riferiti a ciascuna fascia temporale e tipologia di servizio nazionale ed internazionale:

€ 0,60 dal 1° gennaio al 31 Dicembre dell'anno 2014

€ 0,60 dal 1° gennaio al 31 Dicembre dell'anno 2015

## Permessi giornalieri retribuiti per il personale viaggiante

Per gli anni 2014 e 2015, le 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso di cui all'art. 11 parte generale comma 12 del CCNL, in luogo della fruizione saranno obbligatoriamente monetizzate in ragione del 75% del valore corrispondente dei predetti permessi.

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

Tale disposizione ha validità fino alla scadenza del presente contratto.

Entro e non oltre il 31 ottobre 2015 le parti si incontreranno per verificare le condizioni di prosieguo del presente provvedimento.

## Indennità particolari

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Edu', 'MUR', 'VB', 'TO', 'AD', 'ES', and 'S'. Others are more stylized or scribbled. There is also a large, complex signature on the right side, possibly 'G. De Luca', and another one at the bottom right.

**Art. 18 – Assenze, permessi e congedo matrimoniale**

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

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

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

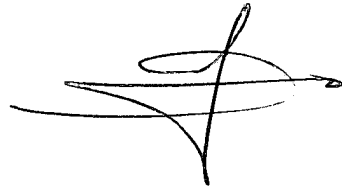
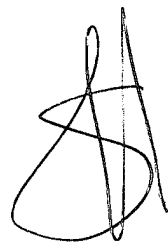
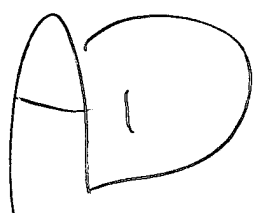
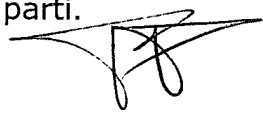
I successivi commi restano invariati

ECU  
MAR  
AD  
MP  
AB  
VB  
EA  
TE  
Dun  
[Handwritten signatures]

## Art. 26 – Indennità varie e alloggio al personale

– Indennità di uso mezzo di trasporto

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto, una indennità mensile **o, in alternativa, il rimborso chilometrico** da concordarsi fra le parti.



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

\*\*\* omissis\*\*\*

### B) Provvedimenti disciplinari

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

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

2. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.

3. A titolo indicativo:

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

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

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

~~- del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;~~

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

- del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi **nonché 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 ed ~~alla sicurezza~~ dell'azienda;

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

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'MR', 'EIA', 'VB', and 'DM', while others are more stylized or scribbled.

- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere.
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi **nonché l'infortunio**, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL.
- **del lavoratore che esegua il lavoro affidategli con provata negligenza;**
- **del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.**

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

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

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

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

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

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

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

AD

MUR mp

Te

DA

EA

VB

DM

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

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

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

### C) Licenziamenti

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

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

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato alla azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, **nonché 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 del materiale 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.

AD  
MP  
MR  
TE  
VB  
DM  
[Handwritten signatures and initials]

**Art. \_\_\_\_\_ - norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto**

1. Il presente articolo contrattuale, trattandosi di una intesa volta a sostenere nel momento di forte crisi del settore le aziende e l'occupazione, avrà validità sino alla vigenza contrattuale.
2. Le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto ai sensi degli artt.11 e 11 bis del presente CCNL il percorso finalizzato a rendere trasparenti le procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante possono accedere in via straordinaria e temporanea alle disposizioni stabilite dal presente articolo. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure.
3. Tali imprese dovranno inviare, anche per il tramite dell' associazione di categoria di appartenenza, alle OOSS Nazionali la seguente documentazione probante:
  - a. Documento unico di regolarità contributiva;
  - b. Attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 234 del 19.11.2007, così come disciplinati dall'art. 11 bis del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del presente CCNL per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario.

Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza.
  - c. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all'articolo 52 commi 5.e 6 del CCNL.
  - d. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al DM 31.3. 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.
4. Successivamente alla prima presentazione, per poter mantenere il regime premiale di cui al presente articolo, con le stesse modalità di cui al punto precedente le imprese dovranno:
  - Aggiornare ed inviare il Documento unico di regolarità contributiva con cadenza almeno semestrale;
  - Inviare le attestazioni comprovanti il rinnovo degli accordi di cui al punto b) qualora gli stessi venissero rinnovati a seguito di scadenza.
5. Il sistema premiale di cui al presente articolo cessa con effetto immediato dalla data in cui viene meno anche solo uno dei requisiti di cui al

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are clearly legible, such as 'AD', 'EM', 'VB', and 'B'. Others are more stylized or scribbled. There are also some symbols like a question mark and a plus sign.

punto 3 ovvero l'azienda non provvede alle comunicazioni di cui al punto 4.

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

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

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

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

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

- la permanenza massima in tale livello è di 30 mesi; al termine di tale periodo avverrà il passaggio in automatico al 3° livello super; qualora la scadenza del 30° mese avvenga nel corso del mese, il passaggio decorrerà con il 1° giorno del mese successivo;

- per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla disciplina del personale viaggiante ed in particolare a quella del livello 3° Super (a titolo esemplificativo e non esaustivo, percentuali dell'apprendistato, ferie, permessi, tredicesima, quattordicesima, scatti di anzianità, etc.);

c. alle imprese di cui al comma 2 del presente articolo, gli incrementi delle indennità di trasferta, così come definiti nell'ambito del presente rinnovo contrattuale, si considerano automaticamente assorbiti nei valori delle forfettizzazioni delle trasferte contenute negli accordi aziendali.

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

1. orario di lavoro;

2. compenso per prestazioni straordinarie;

3. indennità di trasferta;

4. orario multi periodale per il personale impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliero sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 10, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in un periodo di massimo 6 mesi. Nell'ambito



degli stessi accordi sarà prevista una specifica indennità (le cui modalità saranno definite in sede di stesura del CCNL) per i lavoratori ai quali si applica il regime dell'orario multi periodale. Laddove tale media superi le 39 ore, le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione prevista.

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

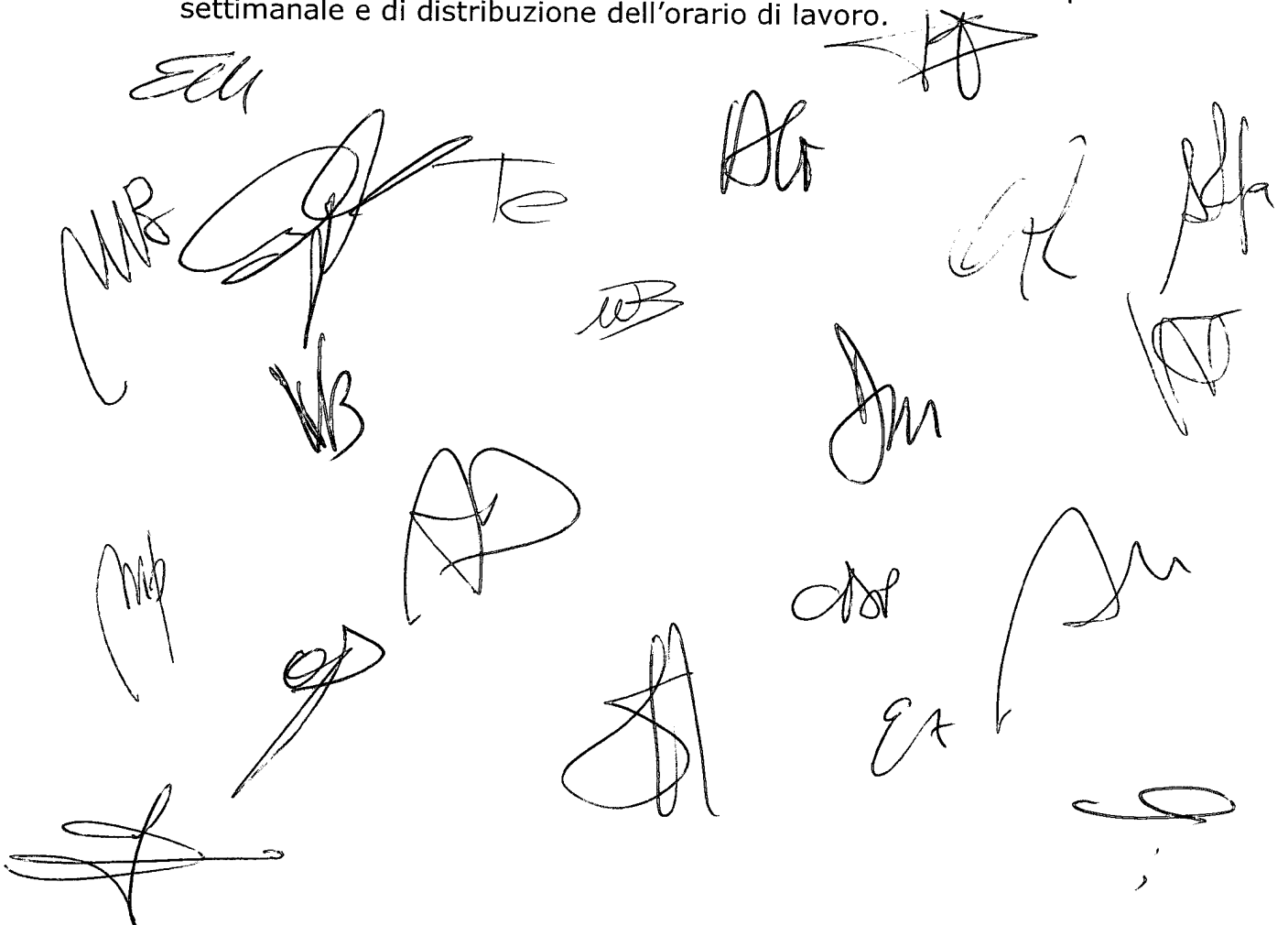
- difesa dei livelli occupazionali e salariali in situazioni di difficoltà aziendale;
- sostegno agli investimenti per il rafforzamento e consolidamento delle strutture aziendali in ambito nazionale, ed alle nuove iniziative imprenditoriali finalizzate a processi di diversificazione delle attività.
- Mantenimento delle virtùosià aziendali

Per le imprese strutturate con più unità operative sul territorio nazionale, gli accordi saranno stipulati a livello nazionale.

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

Le OOSS comunicheranno all'Ente Bilaterale di riferimento, a fini statistici, la sottoscrizione degli accordi.

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



## ARTICOLO NUOVO

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

1. Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 4°, in deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS sottoscrittrici il presente CCNL, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:
  - a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero;
  - b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15/3/1923 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.
2. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti.
3. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni.
4. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11 comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.
5. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.Lgs.234/2007.
6. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfetizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11.
7. Restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 6 della sezione prima della parte speciale del presente CCNL.

### Nota a verbale

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

### NOTA A VERBALE OO.SS.

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

### CAPITOLO III – MERCATO DEL LAVORO

#### Premessa

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

Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL previa informativa alle strutture sindacali competenti, le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e il 47% a livello di ogni unità produttiva.

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

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

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

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

Per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore. Le parti, inoltre, convengono di riesaminare le misure di flessibilità del mercato del lavoro in sede di rinnovo del CCNL per valutarne l'efficacia e la diffusione alla luce delle esigenze delle imprese, della difesa dei diritti delle persone che vi lavorano e dell'eventuale evoluzione normativa.

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



## Art. 48 – Contratto di lavoro a tempo determinato

\*\*\*omissis\*\*\*

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:

- ~~nelle aziende fino a 50 dipendenti,~~ la misura del ~~25%~~ **35%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- ~~nelle aziende con più di 50 dipendenti, la misura massima del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle unità produttive fino a 50 dipendenti.~~

\*\*\*omissis\*\*\*

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

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

~~12. Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.~~

**12. Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi dell'art.5, comma 3 ultimo periodo del DLGVO n.368/2001 e successive modifiche, è fissato in 20 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine di cui al comma 2 del presente articolo. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.**

**Art. 49 – Contratto a tempo parziale.**

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

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

*Edi*

*MR*

*TC*

*VB*

*CG*

*UB*

*DM*

*EF*

*PE*

*AR*

*EA*

*MP*

*AD*

*AS*

*DR*

*SP*

*SA*

*SA*

*SA*

**Art. 50 – Apprendistato Professionalizzante**

\*\*\*omissis\*\*\*

~~7. — Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane.~~

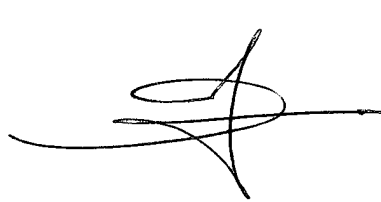
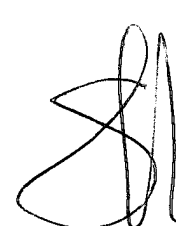
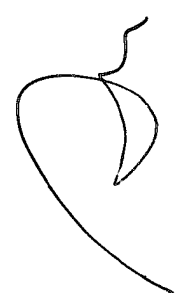
**7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'art.5 del presente CCNL per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento.**

Detto periodo sarà ridotto a due settimane **della metà** quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

**La percentuale di stabilizzazione di cui al comma 13 è elevata all'80%**

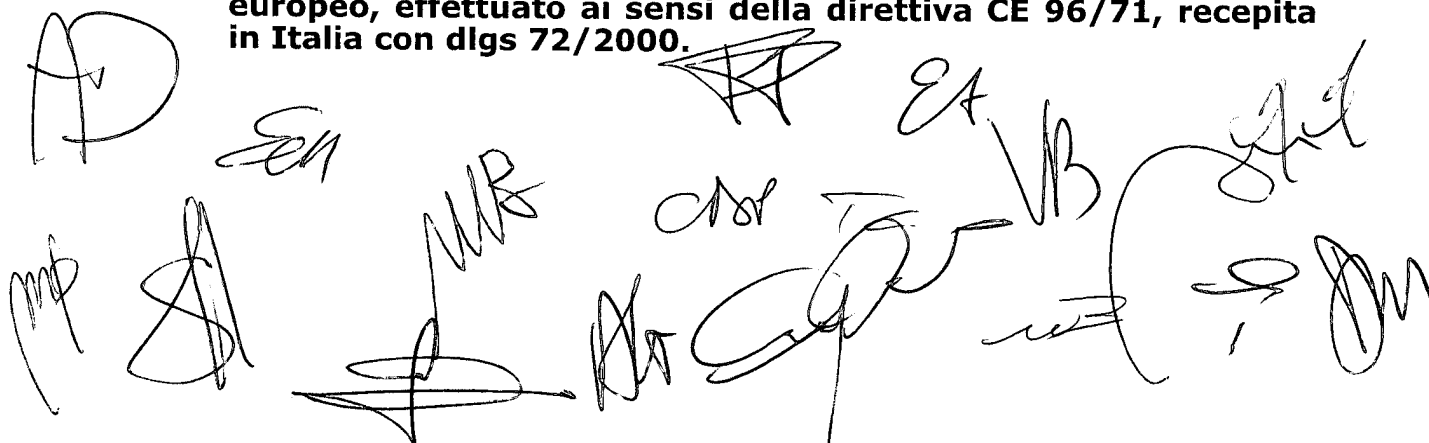
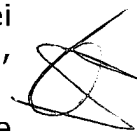
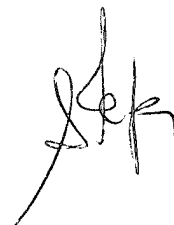


Gli altri commi restano inalterati



## Art. 52 - Lavoro Somministrato

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro
2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.
3. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:
  - 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 dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
  - Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art.1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
  - Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
6. **La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transnazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con dlgs 72/2000.**



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

EM

AD

AD

MB

TC

AD

AD

VB

VB

mp

AD

AD

AD

AD

EA

AD

AD

AD

AD



## Art.1 Sezione Trasporti – Flessibilità personale non viaggiante

Al paragrafo Deroghe i primi 2 punti sono così sostituiti:

- 1)
  - A) Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni cui al successivo punto 3.
  - B) Sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate con le modalità di cui alla lettera precedente.
- 2) Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera A) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 75 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.  
Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera B) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.
- 3) Nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezza giornata; in questo caso tale mese non sarà da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.
- 4) Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali, in merito all'applicazione di tale regime di orario, nonché la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa, che in ogni caso non può pregiudicare l'applicazione del suddetto regime di flessibilità.
- 5) I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo.
- 6) Il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

Edi VB AD Am  
MP EA AB

## Art. 2 – Sezione trasporti - Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art.10 della Parte comune del presente CCNL;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

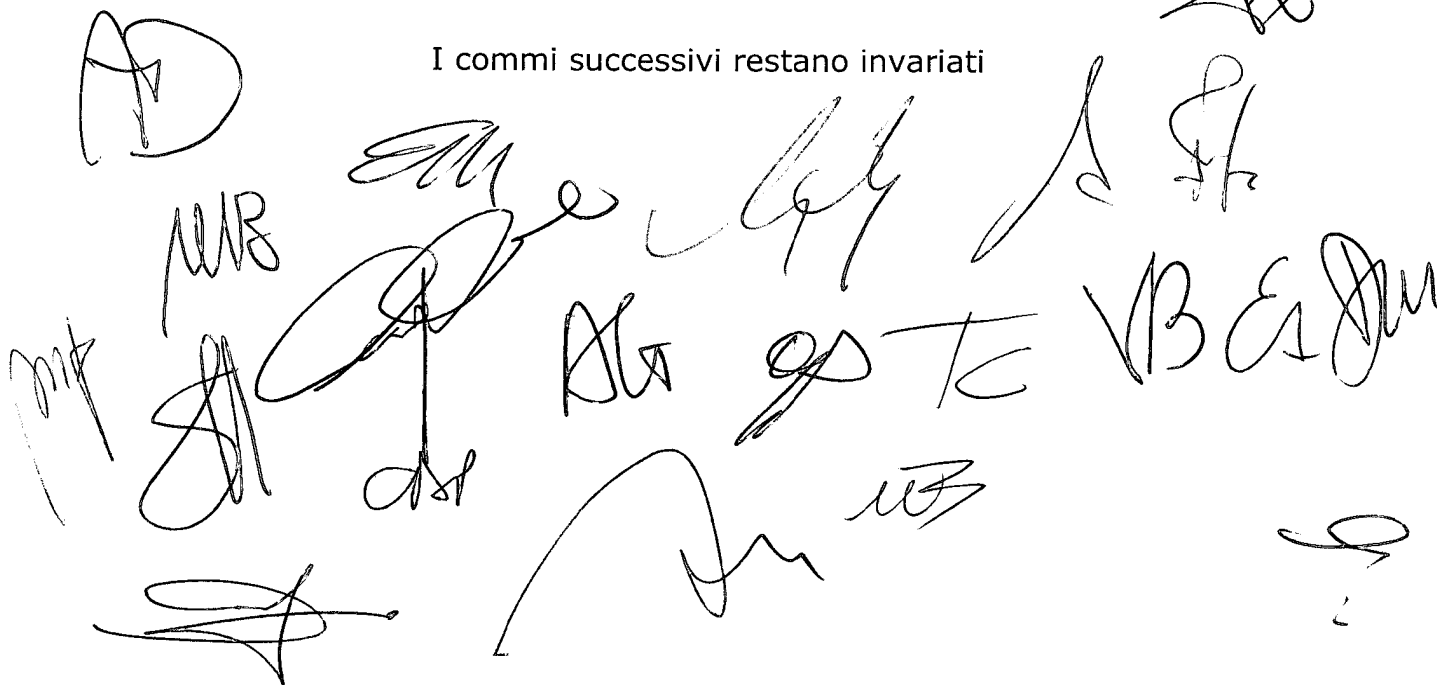
- 1) Capodanno (1 gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28.12.1985 n.792
- 3) Lunedì dopo Pasqua (mobile)
- 4) Anniversario Liberazione (25 aprile)
- 5) Festa del Lavoro (1 maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1 novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)
- 11) S. Stefano (26 dicembre)
- 12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le R.S.A. o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Fermo restando il minimo di ~~13~~ **12** festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra. In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;

c) il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre): in tali giornate la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.

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

I commi successivi restano invariati



**Art. 7 - Sezione trasporti - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza**

A) Malattia

\*\*\* omissis \*\*\*

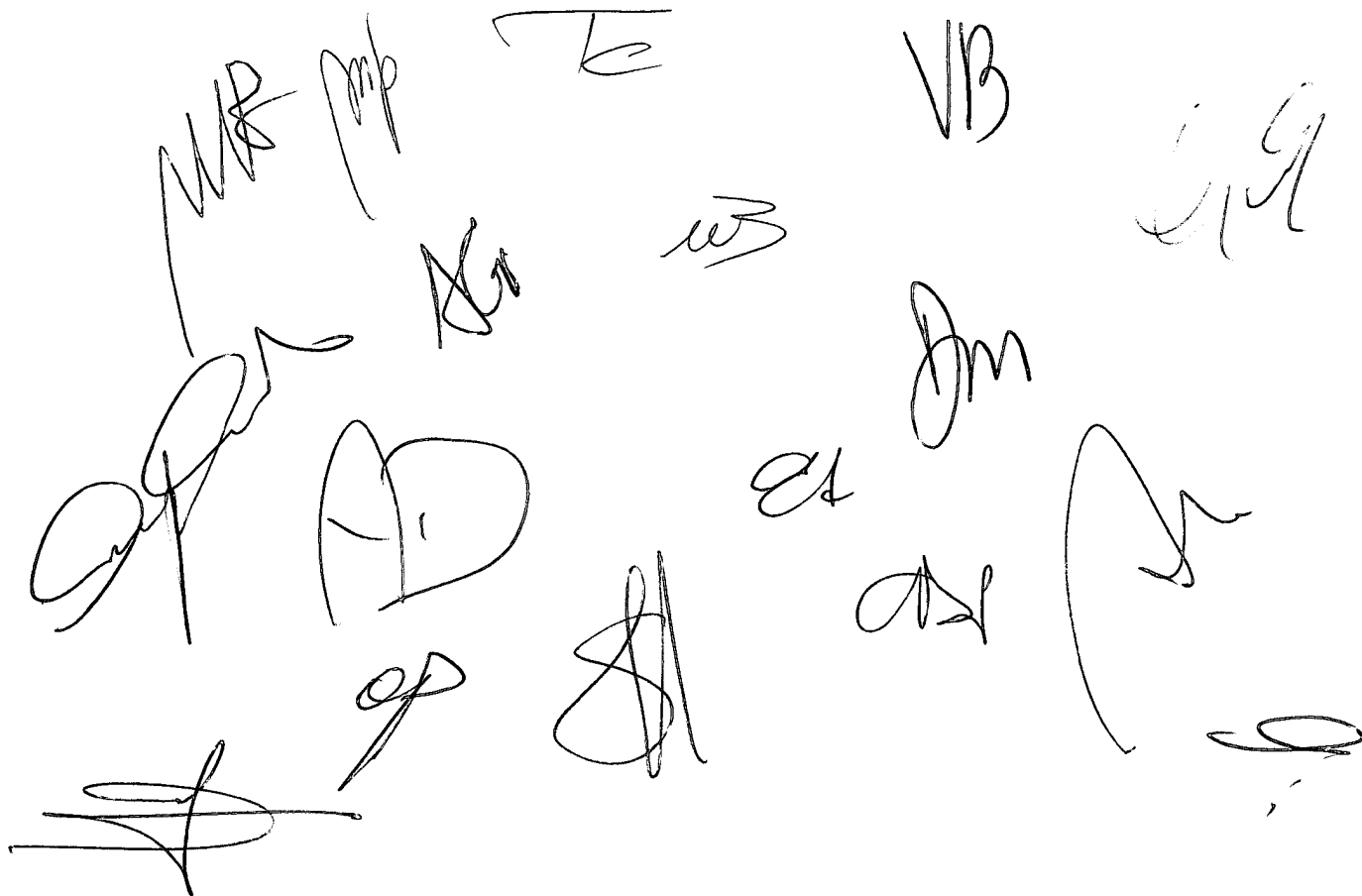
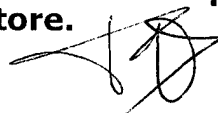
B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche

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

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

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



## DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In riferimento alla ipotesi di accordo sottoscritto in data odierna vengono revocate tutte le iniziative di sciopero nei confronti delle imprese associate alle associazioni datoriali che hanno sottoscritto il presente rinnovo del CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali, a seguito delle assemblee dei lavoratori, scioglieranno la riserva entro il 30 settembre 2013.

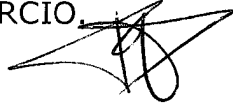
*Edc* ~~*TA*~~ *CP* ~~*TA*~~  
*MB* *TE* *CP* ~~*TA*~~  
*VB* *UB* *Am*  
*CP* *ALW*  
*mp* *GA*  
~~*TA*~~ *CP* *CP*  
*CP*

*CP*  
s

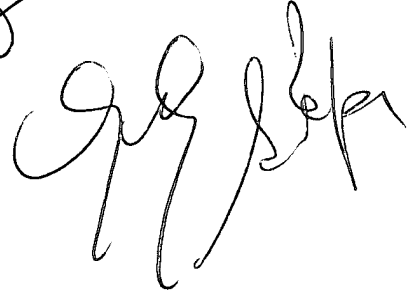
**SANILOG**

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

Eda



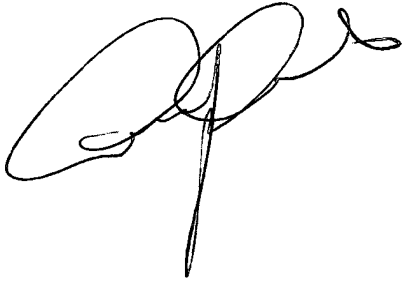




MR

E

VB



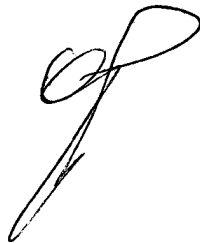
Ra

VB

ga

Am

mp





crp



