

FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI TRASPORTI CGIL

STESURA UFFICIALE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL TRASPORTO MERCI E DELLA LOGISTICA

IL PRESENTE TESTO CONTRATTUALE E' COMPOSTO DAL CCNL 94/98 INTEGRATO E SOSTITUITO DAL RINNOVO DI CUI AI VERBALI DEL 13 GIUGNO 2000 , 18 LUGLIO 2000, 16 LUGLIO 2001

VERBALE DI INTESA

Tra

FILT CGIL, FIT CISL, E UILTRASPORTI

da una parte e

CONFETRA,(CONFINDUSTRIA)(non ha firmato),(AGENS) (non ha firmato), AITE ,AITI, ANCOTAT-AGCI,ANCST-EGACOOP,ANITA,ASSTRI,ECOTRAS,FAI,FEDERCORRIERI, FEDERLAVORO E SERVIZI-CGI,FEDERTARSLOCHI, FEDERTRASPORTO (non ha firmato), FEDERSPEDI, FIAP/L, FIAP/M,(FISE) non ha firmato, FISI, FITA-CNA, UNITAI

Dall'altra

Roma 13 giugno 2000

E' stata sottoscritta l'allegata pre intesa per il rinnovo del CCNL trasporto, Spedizione e Logistica scaduto il 31/12/98.

Le parti si danno atto che la presente pre intesa sarà operativa alla definizione di tutti i punti non ancora concordati di cui all'allegato 2.

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, nonché, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione.

VERBALE DI INTESA

Roma 18/7/2000

Tra

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

da una parte e

CONFETRA,AITE,AITI,ANCOTAT-AGCI,ANCST-LEGACOOP,ANITA, ASSTRI, ECOTRAS, FAI,FEDERCORRIERI,FEDERLAVORO E SERVIZI-CGI, FEDERTARSLOCHI,FEDEDESPEDI,FIAP/L,FIAP/M,FISI,FITA-CNA,UNITAI,

dall'altra

E' stata sottoscritta l'allegata intesa che integra la pre intesa raggiunta in data 13 giugno u.s. e definisce compiutamente il rinnovo del CCNL Trasporto, Spedizione e Logistica scaduto il 31/12/98.

VERBALE DI INTESA

Roma 16 maggio 2001

Tra

FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI

da una parte e

CONFETRA – AITE- AITI - ANCOTAT- AGCI- ANCST- LEGACOOP- ANITA-ASSTRI – ECOTRAS – FAI – FEDERCORRIERI- FEDERLAVORO E SERVIZI-CCI- FEDERTARSLOCHI – FEDESPEDI- FIAP/L - FIAP/M – FISI - FITA-CNA - UNITAI

dall'altra

è stato concordato il seguente accordo a completamento del rinnovo del CCNL trasporto, spedizione e logistica.

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Livello nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porteranno a conoscenza di

Filt-Cgil, Fit-Cisl e Ultrasporti, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale dei trasporti:

i programmi inerenti le prospettive del settore con articolazioni per i trasporti specialistici più significativi;

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 del trasporto merci, 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 salvaguardare le capacità competitive del settore 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.

Considerate le modifiche della legislazione nazionale (legge quadro 407/1955) e della nuova legge sugli appalti di prestazioni e servizi terzi, le parti potranno convenire - al fine di sperimentare concretamente nel

trasporto merci una politica attiva del lavoro - di redigere e diffondere per opportuna conoscenza presso le aziende, elenchi di imprese consortili e/o cooperative che assicurino il rispetto delle normative relative alla retribuzione, all'orario e alle condizioni della prestazione lavorativa.

Livello regionale

In ogni regione, su richiesta di una delle parti, potranno svolgersi annualmente riunioni tra le parti aventi per oggetto le stesse materie di cui a livello nazionale, con esclusivo riferimento alla realtà locale.

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 strutturali 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:

Le Aziende con più di 150 dipendenti, calcolata su base annuale come media, forniranno ogni anno in appositi incontri le informazioni alle RSA/RSU, unitamente alle OO.SS. territoriali, riguardanti i seguenti argomenti:

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 D.lgs. 626/94
6. Applicazione della legge sulle pari opportunità
7. Il numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti.
8. I rapporti di lavoro atipici (P.T. tempo determinato, lavoro interinale, stage)
9. Informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile
10. . Inquadramenti professionali.

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

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 trasporto delle merci in conto terzi, al fine di consentire di individuare

tempestivamente le occasioni di sviluppo 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, con particolare attenzione ai contratti di formazione e lavoro e ai loro risultati, 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 sia in relazione ai prodotti manipolati sia rispetto alle modalità di lavorazione e di trasporto;

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

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

la promozione della partecipazione delle associazioni nazionali e delle organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle organizzazioni territoriali e sindacali degli altri paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale della Comunità;

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

Successivamente alla costituzione dell'Osservatorio Nazionale, verranno costituiti gli Osservatori regionali ad iniziativa delle associazioni imprenditoriali e dei sindacati dei lavoratori 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 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, previa decisione assunta 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.

OSSERVATORI TERRITORIALI

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

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

Gli Osservatori territoriali potranno essere costituiti indipendentemente dalla costituzione dell'Osservatorio nazionale.

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, Ultrasporti, 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 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 comparto del trasporto merci in conto terzi, utilizzando a tal fine i dati dell'Osservatorio nazionale permanente di cui al Cap. II;

seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità Europea 1991-95 e successivi e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali; con 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 di cui al Cap. II;

- b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) studiare la fattibilità, anche in via sperimentale, di proposte di specifiche azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

La Commissione, presieduta a turno da un rappresentante di una delle due parti, si riunirà di norma ogni 4 mesi e invierà periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, alle parti stipulanti un rapporto 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 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

- a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;
- b) raccolta e distribuzione del latte;
- c) trasporto di animali vivi;
- d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;
- e) trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.

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

CAPITOLO II - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Trasporti speciali

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

2. Tenuto presente la non applicazione degli accordi integrativi per i settori di cui al comma precedente delle presenti disposizioni particolari, le imprese di detti settori corrisponderanno sulla retribuzione tabellare una indennità... sostitutiva nella seguente misura:

- a) sino al 30.9.1980: 15%
- b) dall'1.10.1980: 18%.

3. Dette aliquote sono comprensive delle indennità del 5% e del 10% corrisposte rispettivamente ai sensi delle disposizioni particolari del CCNL 19.5.1973 e del CCNL 4.5.1976.

Dichiarazione a verbale

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

CAPITOLO III - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Assunzione

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) il livello retributivo a cui il lavoratore viene assegnato e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere nonché, la sede di lavoro;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equivalente;
- 2) il libretto di lavoro o documento equivalente;
- 3) il tesserino di codice fiscale;
- 4) i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

3. Il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, il suo domicilio e le eventuali successive variazioni.

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

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

Art.1 bis -

Qualifiche da escludere dall'obbligo della riserva del 12% nelle assunzioni

1. In attuazione del secondo comma dell'art.25 della legge 23 luglio 1991, n.223, le parti convengono che, ai fini della determinazione della riserva prevista dal primo comma della legge citata, non si tiene conto delle seguenti assunzioni:

lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli Quadro, 1°, 2°, nonché, 3° super e 3°, limitatamente al personale viaggiante;

lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

2. I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma dell'art. 25 della legge n.223/91 saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 del citato articolo 25, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

3. Il presente articolato sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro affinché, provveda agli adempimenti conseguenti

Art. 2

Periodo di prova

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

6 mesi per i quadri;

4 mesi per gli impiegati del 1° livello;

3 mesi per gli impiegati del 2° livello;

2 mesi per gli impiegati del 3° livello Super, 3° livello e 4° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super e nel 3° livello;

10 giorni lavorativi per tutti gli altri lavoratori; tali periodi, ad esclusione degli eventuali periodi di malattia e di infortunio.

2. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art.1.

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

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

5. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni, in qualunque tempo o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati del 1° livello; durante il primo mese per gli impiegati degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super e nel 3° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

6. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

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

8. Le norme relative al Fondo di previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo, le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

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

Art. 3

Contratto a termine

1. Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalla legge 18.4.1962 n.230, dal D. P .R. 7.10.1963 n.1525 e dalla legge 28.2.1987 n.56, art.23.

2. Possono essere conclusi, nel campo dell'autotrasporto e della spedizione, contratti di lavoro a tempo determinato anche qualora siano resi necessari dall'intensificazione attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico.

3. Fermo restando quanto disposto dall'art.23 della legge n.56/87, è consentita la conclusione di contratti a termine nei seguenti casi:

- esigenze di servizio legate a particolari periodi annuali;
- commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc..

Ai sensi dell'art.23 della legge 28 febbraio 1987, n.56, le parti individuano le seguenti ulteriori ipotesi per le quali sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine:

- incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.

4. Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a norma dell'art.23, comma 1, legge n.56/87.

5. Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo in sede aziendale con le R.S.U. o, in mancanza di queste, in sede locale con le organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

6. Le assunzioni con contratto a termine, e i motivi che le hanno indotte, verranno comunicate, entro 10 giorni dalla loro stipulazione, alle R.S.U. ovvero, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali locali predette.

7. I contratti a termine di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo possono essere conclusi:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- nelle aziende con più di 50 dipendenti, entro la misura massima del 10% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti.

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

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

9. 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.

10. In tema di contratti a termine hanno inoltre efficacia gli accordi interconfederali.

Art . 4

Lavoro a tempo parziale

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt.9, 11 e 11 bis del presente contratto e regolato dalla legge n.863/84, art.5.

2. L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto scritto, nel quale sia indicata la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità.

3. Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni, tenendo in particolare conto delle esigenze individuali come quelle legate al lavoro di cura e alla formazione;

- d. applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semi festività previste dall'art. 13 lettera c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24 comma 3 possono essere fruiti per intero". ;

e) limitazione a non più del 25% del personale dipendente (con arrotondamento unità superiore) e per un monte ore di norma non inferiore a 20 settimanali, la percentuale del 25% può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti.

In tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore. Per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

f) facoltà di convertire il rapporto a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, nei casi in cui il termine di conversione sia prestabilito.

4. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo \bar{S} consentito, ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

5. Per esigenze aziendali a carattere non ricorrente può essere previsto nel rapporto a tempo parziale, un tempo di lavoro oltre il normale orario, previsto nel contratto (supplementare), nei seguenti limiti:

- o 8 ore mensili per i rapporti orizzontali (20 ore settimanali);
- o 88 ore annue per i rapporti verticali (durata annua).

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale in ragione di anno, con una prestazione che si articola per uno o più mesi a tempo pieno è consentita, durante tali periodi, la effettuazione di lavoro straordinario.

6. Per contratti a tempo parziale con orari diversi su base giornaliera o su base annua le quantità di ore in aggiunta saranno proporzionate all'orario stabilito, sui singoli contratti, tenendo conto del parametro 8 ore mensili per 20 ore settimanali.

7. Per tale lavoro verrà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione del 15%.

8. Nel contratto individuale deve essere indicata la norma relativa al superamento dell'orario previsto nel contratto.

Le parti provvederanno entro il 30/11/00 ad armonizzare la normativa contrattuale con la legislazione vigente.

Art. 5

APPRENDISTATO

ART. 1

L'apprendistato è un "Rapporto di lavoro speciale a causa mista il cui scopo è far acquisire al lavoratore una qualifica professionale. Per quanto non contemplato dalla legislazione vigente valgono le normative previste dal presente contratto di lavoro.

ART. 2

assunzione/Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il 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.

ART. 3

Profili professionali – Durata dell'apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4 e 5 nonché per gli autisti inquadrati nei livelli 3 e 3 sup.

36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3 e 3 super.

48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2

Per gli apprendisti in possesso di diploma conseguito presso istituto professionale ovvero di scuola media superiore o di qualifica professionale inerente la professionalità da acquisire, le durate dei contratti di apprendistato sono così ridotti:

24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3 e 3 super.

36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2.

ART. 4

Retribuzione

La retribuzione è determinata in percentuale sulla paga base contrattuale (composta da minimo tabellare, contingenza, E.D.R.) previsto per la rispettiva categoria

Contratto 24 mesi

Dal 1° al 12° mese compreso 70%

Dal 13° al 24° mese " 90%

Contratto 36 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso 70%

Dal 13° " al 24° " 85%

Dal 25° " al 36° " 95%

Contratti 48 mesi

Dal 1 mese al 12 compreso 70%

Dal 13 " al 24 " 80%

Dal 25 " al 36 " 85%

Dal 37 " al 48 " 95%

ART. 5

Ferie

Agli apprendisti di età non superiore a 18 anni verrà riconosciuto un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario annuo. Per gli apprendisti con età superiore a 18 anni le ferie saranno corrisposte secondo quanto stabilito dal Ccnl presente.

ART. 6

Malattia – Infortunio – Cure Termali

Sono confermate le previsioni di cui all'art. 28

ART. 7

Attività formativa

L'impegno formativo dell'apprendista e' regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità':

DURATA

TITOLO DI STUDIO ORE DI FORMAZIONE

MEDIE ANNUE

Scuola dell'obbligo 120

Attestato di qualifica professionale 100

Diploma di Scuola Media Superiore 80

Diploma Universitario 60

Diploma di laurea 60

Al secondo livello di contrattazione potrà' essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità' di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali delle attività'.

Le attività' formative svolte presso più' datori di lavoro, così' come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà' dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro

CONTENUTI

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto Ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della legge 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le attività' formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante, andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività' aziendale di riferimento.

Le attività' formative di cui all art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

I contenuti di cui all art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità'
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/ matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

ART. 8

Clausola di salvaguardia

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo trovano applicazione le norme contrattuali previste del presente Ccnl.

Fatti salvi gli accordi interconfederali in vigore, gli Osservatori territoriali potranno stabilire modalità e percorsi formativi per l'apprendistato.

Sono inoltre fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale e/o territoriale.

Art. 6

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le parti provvederanno all'aggiornamento dei profili professionali nell'ambito degli attuali livelli sulla base dei documenti tecnici acquisiti nel corso della trattativa.

Le parti esamineranno altresì, con il secondo biennio del vigente CCNL, la possibilità di definizione di un nuovo schema di inquadramento basato su aree professionali e livelli retributivi, affrontando in particolare i temi della valorizzazione professionale dei quadri e dei conducenti, nonché dello sviluppo professionale del personale in rapporto a percorsi professionali e formativi, alla rotazione delle mansioni ed alla polifunzionalità.

Le parti concordano che in sede di prima applicazione il nuovo inquadramento professionale, sarà sottoposto a verifica a livello aziendale

Parte prima

1. In relazione alle mansioni svolte, i prestatori di lavoro subordinato disciplinati dal presente contratto sono inquadrati nei seguenti otto livelli, fermo restando che la distinzione tra quadri, impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Quadri

1. Appartengono a tale livello i quadri intermedi che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti sono preposti ad un ramo o servizio autonomo dell'azienda e svolgono con carattere di continuità funzioni direttive, con un elevato grado di responsabilità e di capacità di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, stabiliti dalla direzione.

2. Tale livello è previsto esclusivamente 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 comunque avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

3. Fermo restando il limite dimensionale dei 40 dipendenti sopracitato tale livello è anche previsto per quei responsabili di funzione che operano in staff alla direzione dell'azienda, con particolare specializzazione ed autonomia professionale e decisionale.

4. Appartengono a tale livello, a titolo di esempio:

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

1° Livello

1. Appartengono al 1° 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.

2. Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

a) responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto e capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;

b) capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;

c) capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;

d) capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;

e) produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgono, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo;

f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;

g) impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;

h) cassiere principale o che sovrintenda a più casse;

- i) corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- l) analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia;
- m) incaricato della compilazione del budget aziendale;
- n) coordinatore aeroportuale (air couriers);
- o) capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- p) responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- q) responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

2° Livello

1. Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico amministrative specializzate caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive vevolvi per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica.
2. Appartengono al 2° livello gli impiegati di concetto sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.
3. Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:
 - a) altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
 - b) contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purché, con discrezionalità... ed autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
 - c) supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
 - d) coadiutori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono;
 - e) tariffisti per traffici internazionali, marittimi e/o terrestri o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
 - f) acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
 - g) altri segretari di direzione;
 - h) cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
 - i) capi reparto magazzino di deposito;
 - l) corrispondenti in lingua italiana o estera;
 - m) 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);
 - n) capi fatturisti;
 - o) stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
 - p) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
 - q) traduttori e interpreti;
 - r) capo del personale di magazzino con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci;
 - s) 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;
 - t) programmatori addetti alla minutazione ed alla composizione di diagrammi elementari inerenti problematiche tecniche, amministrative e commerciali operatore CED di unita articolate;
 - u) telescriventi che effettuano corrispondenza e/o traduzione in o da lingua estera (cioè con esclusione della semplice trasmissione di testo già predisposto in lingua estera); x) 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; y) assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
 - v) addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aerea.

3° Livello Super

1. Appartengono al 3° livello Super 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; gli impiegati che esplicano attività di carattere esecutivo non rientranti nel 3° livello.
2. Appartengono al 3° livello Super:
 - A) Gli operai ad esempio:
 - a) conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;

- b. primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- c) gruisti addetti alle gru semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- d) motoristi e/o collaudatori.
- B) Gli impiegati ad esempio:
 - e) "ausiliari" dello spedizioniere doganale operante nell'ambito degli uffici doganali.
 - f) addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (air couriers);
 - g) telesales senior dopo 24 mesi (air couriers);
 - h) city couriers senior dopo 18 mesi (air couriers);
 - i) operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
 - l) assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
 - m) addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
 - n) addetti al controllo imballaggi con certificazione.

3° Livello

1. Appartengono a questo livello gli impiegati con mansioni esecutive d'ordine che richiedono generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento; gli operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico - pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri lavoratori sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni.

2. Vengono inquadrati in questo livello:

A) Gli impiegati ad esempio:

- a) contabili d'ordine ed aiuti contabili;
- b) impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- c) agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- d) stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- e) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- f) impiegati addetti al servizio di esazione, sempre che, siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- g) magazzinieri con responsabilità... del carico e scarico del magazzino merci, semprechè , non compiano abitualmente mansioni manuali; h) fatturisti su tariffe gi stabilite anche operanti su videoterminali;
- i) compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- l) compilatori di bolle doganali;
- m) fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- n) archivisti;
- o) telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- p) 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;
- q) city couriers junior (air couriers);
- r) agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- s) addetti al servizio clienti junior (air couriers);
- t) telesales junior (air couriers);
- u) telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- v) 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.

B) Gli operai ad esempio:

- a) autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 q.li;
- b) conducenti di motobarche;
- c) conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- d) trattoristi;
- e) capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- f) addetti a gru semoventi e a gru a ponte cabinate con portata inferiore a 20 tonnellate;
- g) capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai;
- h) conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;
- i) addetti al ricevimento merci e/o ribalta con controllo e rilascio documenti del o al mittente;
- l) falegnami e/o imballatori;
- m) conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
- n) operai specializzati d'officina.

4° Livello

1. Appartengono a questo livello gli impiegati d'ordine non inquadrabili nel 3° livello che svolgono una attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate; gli operai non inquadrabili nel 3° livello addetti a mansioni che richiedono una generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale.

A) Ad esempio gli impiegati d'ordine:

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

B) Ad esempio gli operai:

- a) altri capisquadra;
- b) altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- c) motocarristi;
- d) magazzinieri con mansioni non impiegate;
- e) stivatori;
- f) facchini addetti ai traslochi;
- g) conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;
- h) operai qualificati di manutenzione e di officina.

5° Livello

1. Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni manuali per abilitarsi alle quali occorrono un breve periodo di pratica e conoscenza professionale di tipo elementare.

2. Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) conducenti di autocarri elettrici;
- b) conducenti di carrelli elettrici;
- c) chiattaioli;
- d) barcaioli;
- e) fattorini addetti alla presa e consegna;
- f) spuntatori;
- g) uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- h) operai comuni di manutenzione di garage e di officina.

6° Livello

1. Appartengono a questo livello gli operai addetti a mansioni puramente manuali o a compiti di semplice sorveglianza o custodia per le quali occorrono semplici conoscenze professionali.

2. Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) manovali comuni, compresi quelli di officina;
- b) facchini;
- c) fattorini di magazzino;
- d) addetti ai comuni lavori di pulizia;
- e) guardiani e/o personale di custodia alla porta.

Parte seconda

Quadri

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. In relazione a quanto definito sopra, in sede di prima applicazione, i datori attribuiranno la qualifica di quadro ai lavoratori interessati a partire dall'1 luglio 1987.

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

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

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

4. 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.

5. A decorrere dall'1 marzo 1991 l'indennità di funzione viene elevata da L.50 mila a L.100 mila mensili lorde.

6. Le parti si danno atto di assimilare - agli effetti dell'orario di lavoro - i quadri fra il personale direttivo di cui all'art. 1, R.D.L. 15 marzo 1923 n.692, cui fa riferimento la dichiarazione a verbale dell'articolo 9.

7. Per quanto non espressamente previsto in deroga e per la parte normativa si fa riferimento a quanto previsto per l'ex 1° livello Super.

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 tabellari e dalla indennità di contingenza 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, 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 tabellare e indennità di contingenza del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.
4. In caso di spostamento non temporaneo di consistenti aliquote di lavoratori in rapporto al numero globale del personale occupato nella unità produttiva, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle R.S.A.. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro tre giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto del provvedimento.
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.

Art. 8

Cumulo di mansioni

1. Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti.
2. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di tre anni.
3. Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto dei commi precedenti continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

Art. 9

Orario di lavoro per il personale non viaggiante

1. La durata dell'orario di lavoro, è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato.
2. La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.
3. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.
4. 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.
5. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le R.S.U, il delegato d'impresa, le OO.SS territoriali. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.
6. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso del medesimo in conformità alle normative di cui al D.Leg.vo 626/94.
7. L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro non uniforme per i diversi reparti produttivi, dovrà essere concordato tra le parti.
8. Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato al sensi del comma 2.
9. L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.

Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.2 del D.L. 26/11/99 n.532, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

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

10. 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 tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.

11. 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.

12. Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale, l'intervallo di cui al precedente 5 comma potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere previo accordo con le RSU. In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.

13. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi dell'art. 14 del presente CCNL, vengono riconosciute 88 ore annuali complessive in 11 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Allo scopo di realizzare l'orario settimanale di 39 ore, si intendono assorbite 48 ore dei permessi retribuiti di cui sopra. Pertanto le ore fruibili secondo le modalità successivamente indicate ammontano a 40.

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

15. La riduzione di orario non si applica, fino a concorrenza, ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni per lo stesso titolo.

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

19. Per il personale addetto alla filiera logistica dell'e-Commerce (e-Fulfillment), assunto a partire dal 1 luglio 2000 l'orario di lavoro settimanale, calcolato come media nell'arco di 4 mesi, è stabilito in 38 ore dal lunedì al sabato con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause. Per prestazioni superiori alle otto ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate. Resta inteso che si è in presenza di orario multiperiodale, formalmente determinato, solo allorché l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'art. 12 del R.D 10/9/1923 n. 1955 ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi dell'articolo 17; restano ferme le maggiorazioni di cui all'art.18 per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 13 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione esso.

DEROGHE

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

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

e-FULFILMENT

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. E' 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*. Nasce l'e-Commerce. 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-Fulfillment cioè il soddisfacimento degli ordini *on-line* andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

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

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

L'e-Fulfillment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro. Le parti provvederanno pertanto ad inserire tali nuove figure professionali nel nuovo inquadramento e s'incontreranno entro il 31/12/2000 Per definire un'apposita normativa inerente il telelavoro.

Le parti si danno atto che, la presente normativa è volta ad intercettare questa nuova attività emergente forte di enormi potenzialità occupazionali. Si conviene pertanto che la successiva normativa inerente la speciale regolamentazione dell'orario di lavoro atta a soddisfare le indispensabili esigenze di flessibilità richieste dalla nuova attività, sarà applicabile unicamente ai nuovi assunti dal 1° luglio 2000 che verranno espressamente dedicati all'e-Fulfillment. Le parti pertanto riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sé condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'E-Fulfillment che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

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 RDL 15.3.1923 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 RD. 10.9.1923, 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 10

Flessibilità

1. Qualora siano preventivamente concordati con le RSU, ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro, l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale. .
2. La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.
3. La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondenti rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuali, in periodi di minor intensità produttiva sulla base di programmi prestabiliti.
4. In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, fermo restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.
5. I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.
6. Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 17% già erogato il pagamento sarà dovuto con

le spettanze di fine lavoro. Le ore di lavoro non recuperate e retribuite come sopra verranno computate in diminuzione dal monte annuo di ore straordinarie previsto dall'art. 18

7. Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.

8. Ai lavoratori che, per comprovate necessità non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

Deroghe

1) In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di cinque settimane consecutive, la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive cinque settimane.

Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno.

La retribuzione di tali ore verra' corrisposta con la maggiorazione del 20%

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

2) In considerazione delle particolarità, attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, è consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno.

La retribuzione di tali ore verra' corrisposta con la maggiorazione del 20%

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

Si chiarisce che il limite di 200 ore annue definite nella deroga 2) all'art.10, non è cumulabile con le 150 ore di cui all'art. 10 comma 3).

Art. 11

Orario di lavoro per il personale viaggiante

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis relativo ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, per il personale viaggiante, il cui tempo di prestazione coincide con quello di lavoro effettivo, senza i tempi di disponibilità tipici della prestazione discontinua, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore, a decorrere dal 1 luglio 2000, come previsto dall'articolo relativo al personale non viaggiante.

2. Le norme previste dal regolamento CEE n.3820/85 del 20.12.1985 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

3. Per il personale viaggiante dei livelli 3° Super e 3° e' tempo di lavoro effettivo quello che non rientra nelle seguenti definizioni:

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.

I tempi specificati nelle precedenti lettere a) e b), si calcolano 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.

4. Il tempo di lavoro effettivo si calcola inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, intendendosi per tali quelli in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, e con la facoltà di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilità di custodia del veicolo stesso e del carico.

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.

8. Agli effetti della qualificazione dei tempi di lavoro, è in particolare tempo di lavoro effettivo quello, ad esempio, trascorso alla guida del mezzo per la esecuzione delle operazioni di dogana e di carico in raffinerie.

9. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e la attività complementare viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario nel modo seguente:

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo ovvero da altri parametri oggettivi, dandone informazioni alle R.S.U.. Le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia del foglio di registrazione del cronotachigrafo.

b) secondo quanto previsto da accordi aziendali, ovvero dagli accordi territoriali di cui al successivo paragrafo, per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario:

Accordi collettivi territoriali:

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che facciano riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi vengono stipulati secondo le seguenti modalità:

1. *"Accordo-quadro territoriale"* - Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfettizzazione. I valori di forfettizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfettizzazione. Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL.

2. *"Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico"* – tali accordi vengono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriale saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art.3, D.L 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n° 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali, come previsto dalla stessa legge. La forfettizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte; le RSU, le RSA, il delegato d'impresa, le rappresentanze territoriali delle OO.SS stipulanti e firmatarie, dall'altra.

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

Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni ed alle OO.SS stipulanti, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandolo di fatto.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

Le parti, entro 12 mesi dalla stipula del presente CCNL, si impegnano a far rientrare eventuali accordi individuali plurimi, già esistenti a livello aziendale alla data della stipula del presente CCNL, nell'ambito degli accordi collettivi previsti dal presente articolo, con l'esercizio dei poteri loro conferiti dai rispettivi statuti. Le parti verificheranno, con incontri trimestrali, a livello nazionale, lo stato di effettiva realizzazione dell'impegno di cui sopra anche assumendo dati inerenti il numero, le quantità e la qualità, nonché la distribuzione territoriale degli accordi collettivi stipulati.

10. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore e' tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

11 La stesura del presente comma sarà effettuata dalle Parti in sede tecnica.

12. Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art.18 - lavoro straordinario - comma 9 del presente CCNL.

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

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

14. La riduzione di orario non si applica fino a concorrenza ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni allo stesso titolo.

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

16. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello e 3° livello Super) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

Nota

Con riferimento a quanto previsto dal comma 11 del presente articolo, si chiarisce che, anche nel caso l'azienda disponga il recupero, la maggiorazione per il lavoro straordinario e' comunque dovuta con la retribuzione del mese successivo alla prestazione.

Nota

Per i "Trasporti speciali" vedi le "Disposizioni particolari" Capitolo II del presente CCNL.

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 punto 1, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 19, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85 e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

2. 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. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, - fermo restando quanto previsto dall'art 11, comma 9, lettera a), e secondo quanto previsto dagli eventuali accordi di cui allo stesso comma, lettera b), si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

a. periodi di guida

b. tempo occorrente per la collaborazione alle operazioni di carico e scarico delle merci, a norma dell'art. 34, comma 1 del presente contratto;

c) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell' art. 36 del presente contratto;

d) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente

e).tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;

f) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

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

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11, comma 9, punto b), sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal presente articolo.

4. 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 al comma 2.

5. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio Arbitrale, di cui all'Art

Lo stesso collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria, è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderiscano o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di discontinuità previste in questo articolo; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

L'ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente con il massimo di tre rappresentanti delle OOSS stipulanti e di tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

la nota a verbale prevista dal precedente CCNL deve essere ridiscussa

CLAUSOLA COMPROMISSORIA

Le parti stipulanti, in applicazione del DLS n. 80 del 31/3/1998 e del DLS n. 387 del 29/10/1998, istituiscono gli uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

L'Ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della organizzazione sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.

Entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto sarà definito apposito regolamento funzionale che sarà parte integrante del contratto medesimo.

Il regolamento di cui sopra, individuerà le soluzioni più idonee a far sì che il tentativo obbligatorio di conciliazione abbia efficacia e possa contribuire ad alleggerire il contenzioso legale.

Qualora il tentativo di conciliazione non producesse esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini del dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitrato.

Se tale richiesta viene accolta dall'altra parte, la controversia sarà devoluta al collegio arbitrale costituito secondo i criteri definiti nello stesso regolamento di cui al precedente comma 3.

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

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

Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11 bis del presente contratto, il collegio decide esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano o non sussistano le condizioni oggettive della continuità o discontinuità. Il tentativo obbligatorio di conciliazione, non deve essere esperito nei casi in cui non è previsto dalla legge, fatta eccezione per il caso previsto dall'art. 11 bis.

Nota a verbale

Quanto concordato in tema di orario di lavoro per mansioni discontinue non comporta conseguenza alcuna sugli accordi già intervenuti a livello aziendale tra le parti, relativi alla forfettizzazione delle prestazioni straordinarie, fino a nuova intesa, non, può determinare in alcun caso peggioramenti del trattamento economico preesistente.

NOTA A CHIARIMENTO DEL COMMA 13 DELL'ART.9, DEL COMMA 1 DELL'ART. 11 E DEL COMMA 1 DELL'ART.11 BIS

Si precisa che l'assorbimento di 48 ore, dai permessi di cui al comma 13 dell'art. 9 e al comma 1 dell'art. 11 e al comma 1 dell'art.11 bis, e' subordinato all'effettiva fruizione dell'orario settimanale previsto, rispettivamente di 39 e 47 ore.

Tale assorbimento sarà comunque effettuato pro rata in ragione d'anno.

Le parti si incontreranno a livello aziendale per esaminare le modalità di attuazione di quanto sopra, nonché per una verifica degli accordi di forfettizzazione esistenti.

Art. 12

Riposo settimanale

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

2. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 17 o 18, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.

3. In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 40%.

Art. 13

Giorni festivi

1. Sono considerati giorni festivi:

- a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art.12;
- b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1 gennaio)
 - 2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28.12.1985 n.792
 - 3) S. Pasqua (mobile)
 - 4) Lunedì dopo Pasqua (mobile)
 - 5) Anniversario Liberazione (25 aprile)
 - 6) Festa del Lavoro (1 maggio)

- 7) Assunzione (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1 novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)
- 11) S. Stefano (26 dicembre)
- 12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le R.S.A. o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.

Fermo restando il minimo di 12 festività, qualsiasi variazione in aumento, stabilita dall'autorità nell'elenco dei giorni festivi, si intenderà riportata nell'elenco di cui al punto b) di cui sopra.

In quelle località, in cui la Festa del S. Patrono coincide con altra festività, le Associazioni territoriali stabiliranno un'altra giornata di festività in modo da mantenere invariato il numero complessivo delle medesime;

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

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

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

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

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

6. In caso di prestazione d'opera nelle festività elencate nella lettera b), oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste dall'art.17.

Chiarimento a verbale

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

Art. 14

Festività abolite

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

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

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

4. Per quanto riguarda le due festività (2 giugno e 4 novembre), la cui celebrazione è stata spostata alla prima domenica del mese di giugno e di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

ART. 15

Retribuzione

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

1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;

2) eventuali aumenti periodici di anzianità maturati ai sensi dell'art.21;

3) eventuali altri aumenti comunque denominati;

4) indennità di contingenza corrispondente a quella dei lavoratori dell'industria in misura mensile pari a 26 quote giornaliere;

5) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello di cui all'art. 47 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);

6) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce;

7) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste;

8) indennità di funzione per i quadri di cui all'art.6 parte II.

2. Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt.16, 19 e 36 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo; per il rimborso spese si richiamano le norme dell'art.19.

3. La retribuzione giornaliera del personale di cui all'art.1 del Capitolo II, nonché, del personale di cui agli articoli 9, 11 e 11 bis del Capitolo III, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

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

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

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

Deroga

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

Nota

Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, \bar{S} stato stabilito - con CCNL 12.11.1983 - nelle seguenti misure:

Livello Lire

Quadri (ex 1° Super) 41.135

1° 41.135

2° 37.225

3° Super 34.535

3° 33.920

4° 32.820

5° 32.335

6° 31.845

Art. 16

Indennità di cassa e maneggio denaro

1. All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione globale mensile.

2. Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione globale mensile.

3. Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti. Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa, per quanto concerne le variazioni indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1 gennaio successivo.

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

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

Dichiarazione a verbale

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

Art. 17

Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo -

Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali

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

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

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

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

5. Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dall'art.15:

lavoro notturno (escluso il personale viaggiante ex artt. 19 e 20)

a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%

b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%

c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%

lavoro domenicale con riposo compensativo

a) diurno: maggiorazione 20%

b) notturno: maggiorazione 50%

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

a) maggiorazione: 50%.

Art. 18

Lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 165 ore annuali individuali.

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

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

4. E considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lettera b) dell'art.13.

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

6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dall'art. 15:

lavoro straordinario feriale diurno prestato nelle giornate dal lunedì al venerdì: maggiorazione 30%

lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato: maggiorazione 50%

lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%

lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%

lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%

L'eventuale straordinario feriale diurno relativo all'ora dalle 39 alle 40 settimanali, verrà sino al 31/12/2003 retribuito con la maggiorazione del 20%.

7. Le suddette percentuali, come pure quelle dell'art.17, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo che per il guardiano per il quale potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista dall'art.17 per il lavoro notturno.

8. Agli effetti del presente articolo, nonché, del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 168. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui all'art.15.

9. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.

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

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

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

NOTA A CHIARIMENTO DEL ART. 18 PUNTO 6

Si precisa che, per tutto il personale, ad esclusione di quello cui si applica l'art. 11 bis, la sola prima ora di straordinario settimanale, feriale diurna, verrà retribuita, sino al 31/12/2003, con la maggiorazione del 20%.

Per il personale del E-FULFILMENT tale maggiorazione si applicherà all'ora dalla 38^a alla 39^a.

Resta confermato il pagamento dello straordinario al 30%, per la prima ora feriale diurna, eccedente le 47 ore settimanali per gli autisti di cui all'11 bis..

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali dell'orario di lavoro di cui al Regio Decreto Legge 15 marzo 1923, n. 692.

Art. 19

Rimborso spese - Indennità equivalenti

Gli importi di cui al comma 1 punto B sono elevati ai seguenti importi dall'1/1/2001

prima colazione 3.600

pranzo 42.900

cena 42.900

pernottamento 100.000

a decorrere dall'1/1/2001 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

servizi territori nazionali

dal 1-7-2000 Dal 1-1-2001

dalle 6 alle 12 ore 34.300 34.700

dalle 12 alle 18 ore 52.900 53.600

dalle 18 alle 24 ore 66.400 67.300

servizi in territorio estero

dal 1-7-2000 Dal 1-1-2001

dalle 6 alle 12 ore 47.880 48.400

dalle 12 alle 18 ore 69.500 70.500

dalle 18 alle 24 ore 98.600 99.900

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

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

b. nuovo comma

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 5 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, 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.

4. I valori 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 a far data dal 1° gennaio 1997 in occasione della verifica biennale della parte economica del presente CCNL.

Al ed ai valori delle indennità di trasferta, nonché, quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio aziendali in atto ai sensi del comma 1, lettera b, saranno rivalutati in base all'indice di inflazione programmato dal Governo.

La rivalutazione sarà arrotondata alle 100 lire superiori.

5. Le misure per 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 a tali valori dell'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 sempre che, 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.17 e 18 essendo concordata indennità di disagio di cui all'art.20.

Art. 20

Indennità di disagio

1. Il lavoratore cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto alla indennità di disagio di lire 1.800 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per

l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di disagio ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del T.F.R..

Art. 21

Aumenti periodici di anzianità

In relazione al processo di omogeneizzazione contrattuale nell'ambito del trasporto e della logistica, nonché della definizione di un nuovo sistema di inquadramento che valorizzi lo sviluppo professionale, le Parti decidono di intervenire sulla dinamica degli aumenti periodici nel senso di un loro raffreddamento.

1. Ai lavoratori, per Anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 8 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità.

Per i lavoratori assunti successivamente al 1 giugno 2000 il numero massimo degli aumenti periodici di anzianità viene fissato in 5.

2. L'importo degli aumenti è il seguente:

Livello Lire

Quadri 60.000

1° 57.000

2° 52.000

3° Super 48.000

3° 47.000

4° 45.000

5° 43.000

6° 40.000

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

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

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini della individuazione del numero di scatti, o frazioni di numero di scatti, che a quel momento si considererà maturato dal lavoratore, sarà diviso per il valore dello scatto corrispondente al nuovo livello.

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

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

8. La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dall'1.11.1983 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

Art. 22

Tredicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di dicembre, determinata in base alle voci previste dall'art.15. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

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

3. La 13a mensilità va computata agli effetti del T.F.R. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 23

Quattordicesima mensilità

1. L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dall'art.15.

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

superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

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

Art. 24

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.
4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:
 - del coniuge anche se legalmente separato;
 - del convivente more uxorio;
 - di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);
 - di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

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

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

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

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

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 cinque. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

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

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

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

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

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

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.
8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 24 bis

Permessi per gravi e documentati motivi familiari.

1. Il lavoratore può richiedere e usufruire di un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n.53 e dell'art.2 del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n.278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n.52 concernente congedi per eventi e cause particolari").
2. Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
 - necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
 - situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
 - specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art.2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000 n.278.
3. Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo, si computano anche le frazioni di mese.
 4. Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto: non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.
 5. Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.
 6. Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione del medico specialista del Servizio Sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.
 7. Entro quindici giorni di calendario dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa; l'eventuale diniego, la concessione solo parziale, la proposta di rinvio devono essere motivati:
 - dal mancato rispetto delle condizioni previste dalla legge o dal regolamento di attuazione;
 - da ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del lavoratore.

8. E' data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.
9. In caso di parziale accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali.
10. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo perché la durata richiesta è incompatibile con quella del rapporto di lavoro stesso, per avere già concesso congedi per durata superiore a 3 giorni, per essere stato il dipendente assunto in sostituzione di lavoratore assente per motivi di congedo di cui al presente articolo.
11. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

Art. 25

Diritto allo studio/formazione continua

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.
2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.
3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.
4. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.
5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
6. I lavoratori che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono:
 - frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;
 - migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;
 - frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali,

potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

7. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui ai commi 5 e 6 non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data dell'1.1.2001 e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.
8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 gg., alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi

(quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi. In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

Art. 26

Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

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

- 1) per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori;
- 2) per le ore perdute per le quali gli operai non vengono trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in termine utile in relazione alla prevedibilità dell'evento, sarà corrisposta la retribuzione globale per la prima giornata di sospensione;
- 3) per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati non sarà dovuta alcuna retribuzione.

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

3. Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

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

Art. 27

Ferie

1. Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente anzianità di servizio.

2. La determinazione dei periodi di cui sopra ha tenuto conto dell'adozione della settimana corta e pertanto la giornata del sabato non potrà essere considerata come ferie, tanto per il personale non viaggiante, quanto per il personale viaggiante di cui agli articoli 11 e 11 bis.

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

4. Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimi sarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore nel caso che le ferie siano interamente usufruite e al secondo decimale superiore nel caso di pagamento per cessazione di rapporto. Il periodo di prova va computato agli effetti della determinazione delle giornate di ferie spettanti.

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

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

7. L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le Commissioni interne e le Rappresentanze sindacali aziendali.

8. Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 15 giorni che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.

9. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore.

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

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

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

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

Deroga

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto di aver stabilito, col terzo comma del presente articolo, il diritto di godimento delle ferie maturate nell'anno solare di assunzione anche per i lavoratori che non abbiano un anno di anzianità.

Art. 28

Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza, etilismo

A. Malattia

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.
2. L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento.
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 8 mesi se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
 - 2) per 12 mesi 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, quali a scopo esemplificativo T.B.C., tumori, 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 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 anzianità agli effetti del preavviso e del T.F.R..

B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative

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.
4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A) commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.
5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione indennità per l'invalidità temporanea.
6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comporto previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

7. Il personale impiegatizio che abitualmente esplica le sue mansioni fuori dall'ufficio e non è obbligatoriamente assicurato all'INAIL, deve essere altrimenti assicurato, a spese dell'azienda, con i seguenti massimali:

per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale

per il caso d'invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

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

C) Malattie professionali

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

D) Malattia ed infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche comuni

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

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

dalle ore 10,00 alle ore 12,00

dalle ore 17,00 alle ore 19,00

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

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

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

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

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

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

Disposizioni economiche comuni

1. 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.

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

3. 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 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

4. La parte di indennità afferente compensi retributivi supplementari alla normale retribuzione mensile (lavoro straordinario, festività cadenti di sabato e/o domenica, indennità disagio, ecc.) che in forza delle normative in vigore rientrano nella base di calcolo, resterà al lavoratore in aggiunta al trattamento stesso.

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

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

6. 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 indennità in relazione alle quali rimettere copia della documentazione predisposta per l'INPS e/o per l'INAIL.

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 indennità rilasciato dall'INAIL.

E) Cure termali

1. Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 1 delle "Disposizioni economiche comuni" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

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

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

F) Tossicodipendenza

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

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

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

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

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

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

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 10 ottobre 1990, n.309, e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

G) Etilismo

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

2. Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.
3. L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, n, si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.
4. Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Dichiarazione a verbale

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

Art. 29

Tutela della maternità

1. Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 30.12.1971 n.1204 e del D.P.R. attuativo 25.11.1976 n.1026 sulla tutela delle lavoratrici madri e dalla legge 53/2000 e successivi decreti ministeriali e circolari applicative, l'azienda deve comunque in tale evenienza:
 - a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo;
 - b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art.28 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 4 mesi della sua assenza, l'80% di essa per il 5° mese ed il 50% di essa per il 6° mese.
2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art.28 della legge n.1204 ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art.5 della medesima legge.
3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).
4. Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art.28 del presente CCNL quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.
5. L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso anzianità di servizio.
6. il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'articolo 7 comma 1 e successivi ex lege 1204/71, modificato dall'articolo 3 comma 2 della legge 53/2000, deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

Art. 30

Tutela delle persone handicappate

1. La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n.104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art.7 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.
2. I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché, colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.
4. Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art.7 della citata legge n.1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché, quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9.12.1977 n.903.
5. Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

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

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

Art. 31

Servizio militare

1. La chiamata alle armi per il servizio di leva, salvo per i lavoratori in prova, non risolve il rapporto di lavoro ed il tempo passato sotto alle armi sarà considerato utile agli effetti della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

2. In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge 3 maggio 1955, n.370 ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

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

4. Quanto sopra salvo diverse disposizioni di leggi speciali più favorevoli al lavoratore.

Art. 32

Diritti e doveri del lavoratore –Provvedimenti disciplinari -Licenziamenti

A) Diritti e doveri del lavoratore

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

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

B) Provvedimenti disciplinari

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

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;

d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

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

- o 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;
- o del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- o del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;

del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

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.

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 notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine di 5 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 comunicata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dal ricevimento della giustificazione scritta o dalla data in cui il lavoratore è stato sentito a sua difesa.

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire 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 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.

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.

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dall'Accordo interconfederale 5 maggio 1965.

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 dalla legge 30 dicembre 1971, n.1204.

Art. 33

Volontariato

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 17 della legge 11 agosto 1991 n.266, le parti concordano che i lavoratori che fanno parte delle organizzazioni di volontariato iscritte ai registri previsti dalla legge predetta, hanno diritto di usufruire, compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive, delle forme di flessibilità dell'orario e delle turnazioni in atto aziendali.

2. A livello aziendale saranno definiti i criteri di accesso alla presente normativa.

Art. 34

Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

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

2. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale e delle merci che ricevono in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

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

la gravità della responsabilità del lavoratore;

l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate. Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.U. le condizioni dell'assicurazione. Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

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

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

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

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

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

Art. 35

Ritiro patente

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.
3. Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.
4. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art.39, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Art. 36

Piccola manutenzione e pulizia macchine

1. Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.
2. Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

Art. 37

Trasferimenti

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.
2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonché, il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.
3. Il lavoratore che, benché, sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.
4. E inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore.
5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.
6. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese ed alle R.S.A. con procedura analoga a quella prevista dall'art.7 per il mutamento di mansioni.
7. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.
8. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché, ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

Art. 38

Indennità varie e alloggio al personale

Indennità di uso mezzo di trasporto

L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa per servizio la propria bicicletta o altro mezzo di trasporto, una indennità mensile da concordarsi fra le parti.

Indennità zona malarica

Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori dalla loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza dai centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km., in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

Alloggio al personale

Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 39

Indumenti di lavoro

1. Le aziende forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo.
2. Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.
3. L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.
4. Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 40

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E) "per il personale viaggiante dei livelli 3^a e 3^{super} non in prova, 15 (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. E in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
6. Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

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

8. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore.

Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

e) per il personale viaggiante dei livelli 3^a e 3^a super non in prova, 15 (quindici) giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Art. 41

Trattamento di fine rapporto

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

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

minimo tabellare;

aumenti periodici di anzianità;

aumenti di merito o superminimi;

contingenza con le gradualità previste dalla legge n.297/82 per quanto concerne i 175 punti maturati dall'1 febbraio 1977 al 31 maggio 1982;

erogazioni di cui all'art.47, salvo che l'esclusione dal T.F.R. sia prevista dagli accordi di secondo livello;

eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;

13a e 14a mensilità;

parte retributiva della trasferta a norma dell'art.19;

indennità di disagio a norma dell'art.20;

eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art.15;

indennità di funzione per i quadri.

Nota a verbale

Per quanto riguarda i lavoratori operanti all'estero il calcolo della quota annua da accantonare sarà effettuato a far data dall'1.8.1982, nel rispetto dei criteri sopra indicati, sulla base della retribuzione che avrebbero percepito in Italia, con ciò non innovando rispetto a quanto stabilito prima dell'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n.297.

Norme transitorie

1) Per anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 si richiamano le norme relative indennità di anzianità previste dall'art.35 del CCNL 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti all'art.37 e 24 contenuti nell'ultimo comma s'intendono adeguati agli attuali artt. 43 e 28. Lo stesso dicasi per il riferimento alla Legge 26.8.1950 n.860 che è stata sostituita dalla Legge 30.12.1971 n.1204.

Art. 35 – Indennità di anzianità

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro a qualunque causa dovuta (licenziamento da parte dell'azienda, dimissioni da parte del lavoratore, ecc.) spetta al lavoratore la seguente indennità di anzianità.

Impiegati

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

Operai

a) Per anzianità maturata dalla data di assunzione e fino al 31.12.1950:

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

b) Per anzianità maturata successivamente all'1.1.1951 e fino al 31.3.1971:

- o 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni;
- o 31% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni;
- o 38,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni;
- o 46,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità oltre 15 anni. Anzianità maturata sino al 31.12.1950 e quella successiva al 31.3.1971 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio oggetto del presente punto b) nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per anzianità compresa tra l'1 gennaio 1951 e fino al 31.3.1971 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione del lavoratore a quella di cessazione.

c) Per anzianità successiva al 31.3.1971:

- 50% della retribuzione mensile per anzianità di servizio dall'1.4.1971 al 31.3.1972;
- 75% della retribuzione mensile per anzianità di servizio dall'1.4.1972 al 31.3.1973;
- 83,34% della retribuzione mensile per anzianità di servizio dall'1.4.1973 al 31.3.1974;
- una intera retribuzione mensile per ogni anno di anzianità successiva al 31.3.1974.

Le frazioni di anno (compreso il primo anno) si computano in dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si computano come mese intero, mentre si trascurano le frazioni fino a 15 giorni. La liquidazione indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto, maggiorata dei ratei di 13a e 14a mensilità. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio. Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente. I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelle degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto. Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto e salvo i casi di contraria pattuizione per l'aspettativa eventualmente richiesta dal lavoratore (con esclusione di quella prevista della legge 26.8.1950, n.860 e relativo regolamento) le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono anzianità. E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 37 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonché, il trattamento assicurativo di cui all'art.24.

2) Per i lavoratori in servizio al 26.7.1979 indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo ed integrata della somma di Lire 200.000.

Detta somma sarà anticipata:

nella misura di L. 80.000 in coincidenza con la retribuzione di settembre 1979;

nella misura di L. 60.000 con il pagamento della retribuzione di ottobre 1979;

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

Per i rapporti di lavoro instaurati successivamente all'1.10.1978 e fino al 25.7.1979 la somma di L.200.000 e le conseguenti anticipazioni saranno erogate e proporzionalmente ridotte nella misura di 1/10 per ogni mese di anzianità maturata presso l'impresa alla data del 26.7.1979.

Art. 42

Indennità in caso di morte

1. Nel caso di morte del lavoratore le indennità... indicate agli artt.40 (preavviso) e 41 (T.F.R.) devono corrisponderci al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado (artt. da 74 a 78 c.c.) fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

2. Non sono però deducibili le somme spettanti per il Fondo di previdenza previsto dall'art.41 del presente contratto ed eventualmente anche per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonché, il trattamento assicurativo di cui all'art.28.

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

4. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno stabilito giudizialmente.

5. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima. (1)

6. E nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Raccomandazione a verbale

In caso di morte dell'operaio, il datore di lavoro valuterà per le anzianità inferiori ai 5 anni, opportunità di integrare il trattamento di fine rapporto dovuto a termine di contratto, nell'ipotesi di sopravvivenza del coniuge o figli minori già conviventi a carico dell'operaio defunto ed in condizioni di particolare bisogno.

(1) Nota

La Corte Costituzionale, con sentenza 19.1.1972 n.8 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di quanto dispone questo comma nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel comma 1 possa disporre per testamento indennità di cui al presente articolo.

Art. 43

Previdenza

1. A favore degli impiegati dipendenti da aziende inquadrate, agli effetti contributivi, nel settore commercio, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936 con le successive modifiche ed integrazioni.
2. I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati - con decorrenza dall'1 luglio 1973 - sulla retribuzione globale mensile di fatto soggetta ai contributi previdenziali ed assistenziali di legge, nonché, sulla 13a e sulla 14a mensilità.
3. Gli impiegati di età inferiore ai 18 anni sono esclusi dalla iscrizione al Fondo.
4. L'obbligo di iscrizione al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione non sorge invece per le aziende che in relazione al loro inquadramento sindacale e contributivo non applicavano, alla data di stipulazione del presente contratto, il trattamento di previdenza di cui ai comma precedenti, fermo restando l'obbligo di continuare il trattamento di previdenza di cui al CCNL 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria).
5. Le parti convengono altresì che per il periodo successivo al momento della cessazione degli obblighi contributivi al Fondo, l'aliquota del 2,50% a carico delle aziende andrà a far parte in cifra fissa della retribuzione al netto degli oneri contributivi.
6. A decorrere dall'1 marzo 1991, il contributo per il trattamento di previdenza di cui al comma 1 del presente articolo è dovuto anche per i quadri.
7. Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal D.lgv. n. 509/94, le parti convengono quanto segue:

- le prestazioni del Fasc. verranno attivate per il personale operaio, delle Aziende che versano contributi al Fasc., a partire dalla medesima data da cui decorreranno i contributi per Previdenza integrativa ex 124/93 di cui al capitolo precedente
- per tutti i lavoratori di Aziende che versano contributi al Fasc. che entreranno nel settore a far data dal 1/1/01 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'art. 7 del D.lgv. n. 124/93;
- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31/12/00 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

Dall'applicazione del nuovo meccanismo saranno esclusi tutti i soggetti che si trovano ad aver maturato una anzianità contributiva ai fini INPS tale che permetta loro, nel giro di un breve lasso temporale (5 anni) di accedere alla pensione di vecchiaia o di anzianità;

- Agli attuali dipendenti che non preferiscano per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio;
- A decorrere dall'1/1/2001 i contributi al Fasc. sono determinati nella misura del 2,5% a carico del lavoratore e del 3,1% a carico delle imprese, di cui la quota della 0,6% a titolo di adesione associativa delle imprese, secondo la convenzione di cui all'art. 6 comma 3 del vigente Statuto.

NOTA A VERBALE

Nel caso di insorgenza di insormontabili problematiche giuridiche in relazione a quanto sopra pattuito le Parti provvederanno ad articolare le soluzioni atte ad inserire i lavoratori operai delle imprese che versano contributi al Fasc nel Fondo ex 124/93 di cui sopra.

NOTA A VERBALE DELLA FAI

Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa, previsto dal comma 7 dell'art.3, non e' dovuto dalle imprese associate alla FAI.

Previdenza Integrativa

Le parti convengono, per il personale dipendente da Aziende che non versano contributi al Fondo nazionale di previdenza di cui al Dlgs. n. 509/1994 di destinare 1% della retribuzione di cui all'art. 15, a carico delle Imprese e la stessa quota a carico del lavoratore, a titolo di Previdenza complementare secondo le normative vigenti, nonché la percentuale di TFR, stabilita dalla legislazione vigente.

Le parti concorderanno altresì, di comune accordo la forma attuativa della Previdenza complementare.

Art. 44

Previdenza complementare

1. Per i lavoratori per i quali le imprese non hanno obblighi contributivi verso il Fondo Nazionale di Previdenza, ora costituito in fondazione, a norma del D.Leg. n.509/1994, le imprese stesse verseranno contributi a tale fondazione nei modi e termini qui di seguito specificati.
2. Il finanziamento sarà costituito inizialmente da una quota del 15 per cento da detrarsi dalle somme che matureranno a titolo di T.F.R. a partire dalla data in cui avrà effetto l'obbligo contributivo, e successivamente da ulteriori quote del T.F.R., nonché, da contributi a carico dei lavoratori e delle imprese, nelle misure e secondo uno scadenzario che saranno fissati in occasione del contratto nazionale sull'adeguamento della parte economica stabilita col presente contratto.
3. Il finanziamento di cui al punto precedente, esclusivamente finalizzato alla previdenza complementare, dovrà conseguire la progressiva armonizzazione con i livelli contributivi versati all'attuale Fondo.
4. Tale obbligo contributivo sarà attuato secondo la nuova disciplina sulla previdenza complementare in corso di elaborazione, e avrà effetto a partire dal 1° gennaio 1998.
5. Il suo adempimento è tuttavia subordinato all'approvazione, dalle parti contraenti, della proposta di convenzione per la previdenza complementare, che la fondazione dovrà elaborare a norma dell'art.6, lett.c) del suo nuovo statuto; in mancanza di tale convenzione le parti concorderanno un istituto sostitutivo al quale dovranno essere versati i contributi dal momento del raggiungimento dell'accordo.
6. Le parti convengono di impegnarsi per favorire la soluzione di ogni controversia sugli obblighi contributivi verso il Fondo Nazionale di Previdenza, mediante incontri tra i rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali, quelli del Fondo Nazionale di Previdenza e delle Organizzazioni sindacali, prima che abbiano effetto le clausole suddette.

Art. 45

Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione

1. Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro (artt.6 e 12 legge 10.1.1935 n.112) l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.
2. Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.
3. L'azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.
4. Entro il giorno 10 del mese successivo, l'azienda corrisponderà... al lavoratore le competenze di fine rapporto.
5. Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.
6. L'azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore - entro i termini di cui sopra - un prospetto con le caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro.
7. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nelle stesse misure indicate all'art.15 del presente contratto.

Art. 46

Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda

1. La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé, il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro.
2. Per accordo sindacale con le Organizzazioni territoriali delle parti stipulanti può essere convenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente liquidazione.
3. Devono comunque essere rispettate le procedure previste dall'art.47 della legge 29.12.1990, n.428 (legge comunitaria '90).

Nei casi in cui, in applicazione dell'art. 47 della L. 428/1990, il trasferimento dell'azienda riguardi più di 60 dipendenti, il termine di 25 giorni previsto dallo stesso art. 47 è portato a 40 giorni.

Art. 47

Secondo livello di contrattazione

1. Il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del capitolo "Assetti contrattuali" del Protocollo del 23 luglio 1993, riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a

quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

2. Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL. Le piattaforme per la stipulazione degli accordi di secondo livello potranno essere presentate dopo il 30 settembre 1995 e i relativi effetti non potranno avere decorrenza anteriore al 1° aprile 1996.

3. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle norme di legge da emanare in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993. Le parti auspicano una rapida emanazione di tali norme e si impegnano ad agire affinché, le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

4. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivi incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché, ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

5. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 30 dipendenti con le R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali; le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

A decorrere dal 1° gennaio 1998 il limite dimensionale di cui al precedente periodo è ridotto a 15 dipendenti. In presenza di erogazioni a titolo di salario di produttività concordata a livello territoriale, per la vigenza del presente CCNL non potranno essere presentate piattaforme aziendali per lo stesso titolo. La contrattazione aziendale di secondo livello, dove realizzata, sostituirà la contrattazione territoriale. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli osservatori regionali valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio. Laddove a livello territoriale non fosse avviata la contrattazione di secondo livello - che si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale - dopo 30 giorni dalla presentazione della piattaforma o non fosse definito l'accordo dopo 90 giorni dalla presentazione della medesima, ai lavoratori interessati le aziende corrisponderanno, a titolo di salario di produttività, un'erogazione provvisoria e assorbibile corrispondente al 2,5% dei minimi tabellari.

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

7. Fermo restando quanto previsto in materia dei compiti delle rappresentanze aziendali dei lavoratori all'art.51 del CCNL e quanto contenuto al Capitolo I sulle relazioni industriali, la contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

8. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo. In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

Le Associazioni stipulanti il presente CCNL, nei limiti conferiti dai rispettivi Statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1°.

9. Per gli eventuali premi e indennità aziendali comunque denominati, non previsti dal CCNL, espressi in tutto o in parte in percentuale, le percentuali stesse dovranno essere ricalcolate in relazione alle variazioni apportate ai minimi tabellari cosicché, la misura in cifra non risulti variata.

Art. 48

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

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

2. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Art. 49

Sostituzione degli usi

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

Art. 50

Controversie

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

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

Art. 51

Compiti delle rappresentanze aziendali dei lavoratori

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

la distribuzione degli orari di lavoro;

l'eventuale articolazione dei turni;

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

le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori;

l'eventuale istituzione e il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;

la programmazione del periodo delle ferie annuali;

gli indumenti di lavoro nonché, per tutti gli altri problemi specificatamente previsti dal presente contratto o da norme di legge. Con riferimento alle problematiche degli appalti, le parti convengono sulla necessità che da parte delle imprese sia verificata l'idoneità dei soggetti economici interessati da eventuali terziazioni fornendo alle R.S.A. le informazioni necessarie circa l'applicazione dei contratti di lavoro (in caso di lavoratore dipendente) o delle normative previdenziali e di legge (in caso di socio di cooperativa).

Nota a verbale

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

Art. 52

Diritti sindacali

Parte I

Imprese con più di 15 dipendenti

Cariche sindacali - Permessi e aspettative

1. Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

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

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

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

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

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

Diritto di affissione

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

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

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

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

CONTRIBUTI SINDACALI

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

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

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

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

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

Parte II

Imprese fino a 15 dipendenti

Assemblea e delegato di impresa

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

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

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

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

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

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

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

Art. 53

Composizione delle R.S.U.

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;

4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;

6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;

9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

Art. 54

Utilizzo lavoratori in appalto

1. Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della legge 342/94 sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.
2. In caso di necessità, le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di facchini solamente nell'ambito delle cooperative e/o carovane che risultino iscritte nel registro depositato presso l'Ufficio Provinciale del lavoro
3. Modificare così: "con riferimento alle problematiche degli appalti, si dovrà definire tra le parti la necessità che da parte delle imprese sia verificata l'idoneità dei soggetti economici interessati da eventuali terziazioni. In tali circostanze le imprese forniranno preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS., le informazioni necessarie circa l'applicazione dei contratti di lavoro (in caso di lavoratore dipendente) e/o delle normative previdenziali di legge, (in caso di socio di cooperativa) quanto sopra anche nei casi di cambio di appalto. Nel caso in cui su segnalazioni delle strutture sindacali di base o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori, vengono accertati irregolarità nel trattamento economico e/o previdenziale che l'appaltatore è tenuto a riservare al singolo lavoratore

facchino, l'azienda committente dovrà interrompere il rapporto con l'organismo economico inadempiente, garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra azienda o cooperativa che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

4. Le Aziende non potranno utilizzare per le operazioni di facchinaggio il personale delle carovane e/o cooperative o comunque esterno in numero superiore al 50% rispetto al numero del personale operaio risultante in forza all'azienda nell'ambito regionale.
5. Nel caso in cui nell'unità produttiva di manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale di ribalta con mansioni di facchinaggio, la precedenza va attribuita al personale di carovana e/o cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.
6. Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

Cambi di appalto

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda o ente appaltatore darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. La gestione subentrante, su richiesta delle OO.SS. competenti, informerà sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento di questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza.
3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

Art. 55

Decorrenza e durata

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1 luglio 2000 e scadenza al 31/12/2003.

Al 31/12/2001 verrà effettuata la valutazione dello scarto tra i tassi di inflazione presi a base degli aumenti contrattuali (1,7% per il 1999, 2% per il 2000 e 1,4% per il 2001) e quello effettivamente registrato limitatamente all'anno 2001, nonché si procederà all'incremento delle retribuzioni in base ai tassi programmati per il biennio 2002-2003.

SEGUONO FIRME

MINIMI TABELLARI (in lire)

Incrementi economici

Errore. Il segnalibro non è definito. tassi di riferimento	1999-1,7% 2000 – 2%	2001-1,4%	
Parametri	1 luglio 2000	1 gennaio 2001	TOTALE
220 Q	127.211	52.381	179.592
200 1	115.646	47.619	163.265
175 2	101.190	41.667	142.857
147 3s	85.000	35.000	120.000
140 3	80.952	33.333	114.286
127 4	75.077	30.238	105.315
116 5	71.797	27.619	99.416
100 6	64.731	23.810	88.541

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula verrà corrisposto, a copertura del periodo 1/1/1999-30/6/2000 un importo forfettario lordo pro capite di lire **1.127.000** da cui andranno dedotti gli importi di I.V.C eventualmente corrisposti

L'importo di una tantum verrà corrisposto in due tranches di pari importo con la retribuzione dei mesi di **settembre** e di **novembre 2000** e verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti successivamente all'1/1/99 in funzione della data di assunzione nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 gg., mentre quelle pari o superiori a 15 gg vengono computate come mese intero.

L'importo forfettario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del T.F.R.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanze, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1/1/99-30/6/2000 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo una tantum.

A decorrere dall'1/7/2000 cesserà di essere corrisposta l'I.V.C.

A decorrere dal 1/1/2001 si procederà al conglobamento fra paga base, contingenza, EDR ricalcolando conseguentemente in sede tecnica la scala parametrica.

ART.

LAVORO TEMPORANEO

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1 lettera b) e c) della legge 196, 97, può essere concluso anche per l'aumento delle attività nei seguenti casi:

punte di intensa 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 e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;

per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

2. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare per ciascun trimestre la media del 10 % dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. 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:
 - a. 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;
 - b. 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..

ART.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le parti convengono sulla opportunità che l'intero settore del trasporto, della spedizione e della logistica merci, sia dotato di un sistema stabile di ammortizzatori sociali.

A tal fine le parti convengono di costituire una Commissione tecnica incaricata di elaborare, d'intesa con il Ministero del Lavoro, un progetto secondo le indicazioni della L. n. 662/96, tenendo anche conto delle esperienze già maturate in materia.

Il progetto dovrà prevedere un sistema di ammortizzatori sociali di agevole utilizzo con costi a carico delle Aziende e dei lavoratori contenuti ai livelli minimi possibili atti a garantire le prestazioni congiuntamente concordate.

La commissione di cui alla preintesa del 13 giugno 2000 terminerà i propri lavori entro il 31 / 12 / 2000

DICHIARAZIONE CONGIUNTA ASSOCIAZIONI COOPERATIVE \ ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le parti sopra indicate, convengono, che, per quanto concerne il trattamento economico complessivo del socio-lavoratore di cooperativa, fatte salve le prerogative statutarie e le deliberazioni assembleari, si faccia riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Le parti sopra indicate, convengono che si incontreranno, qualora sia emanato un apposito provvedimento legislativo sul socio-lavoratore di cooperativa, al fine di armonizzare alle disposizioni di legge quanto previsto dal comma precedente.

Le parti su indicate, inoltre concordano che la realizzazione del riferimento di cui al primo comma, sarà attuata, nel settore della movimentazione merci\logistica, in modo graduale e comunque secondo tempi e modalità che saranno definiti tra le Associazioni cooperative e le OO.SS firmatarie del presente CCNL, in appositi incontri da tenersi a decorrere dal primo gennaio 2001.

Per quanto attiene infine la forma attuativa nella cooperazione dei trattamenti di previdenza complementare definiti nel presente CCNL, le associazioni cooperative e le OO.SS firmatarie il presente CCNL, ribadiscono impegni già assunti e sottoscritti in riferimento al Fondo Pensione Cooperlavoro.

LAVORI USURANTI

Preso atto della normativa vigente in materia, le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare l'impatto sul settore della normativa sui lavori usuranti. Tale Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31/12/2000.

TESTO CONTRATTUALE

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo contrattuale.

Il costo della stampa del testo del CCNL sarà a carico delle imprese.

NOTA A VERBALE DELLE OOSS

La validità delle norme di cui alla presente intesa, nonché di quelle di cui alla preintesa del 13/6/u.s. e' per le OOSS dei lavoratori subordinata allo scioglimento della riserva che avverrà a seguito della consultazione dei lavoratori, entro il 20 settembre p.v.

NOTA AGGIUNTIVA A CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALLA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2000

Le parti concordano che in sede di prima applicazione il nuovo inquadramento professionale, sarà sottoposto a verifica a livello aziendale.

LINEE GUIDA PER FORFETTIZZAZIONE

Regole generali per l'applicazione dei trattamenti di forfettizzazione dello straordinario e dell'indennità di trasferta

- Gli accordi collettivi conclusi a norma dei successivi punti A, B e C sono depositati in esecuzione della norma di cui all'art. 11 comma 9 del nuovo contratto nazionale di lavoro.
- Tutti gli accordi richiamano, per essere efficaci, la clausola di decadenza semestrale, che il lavoratore deve sottoscrivere per adesione, all'atto dell'assunzione o successivamente.
- Tutti i tempi di lavoro effettivo e i tempi a disposizione, che devono essere retribuiti, secondo quanto stabilito dal CCNL, sono al netto dei riposi intermedi secondo quanto stabilito dal contratto nazionale. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione.
- In tutti gli accordi di forfettizzazione, i compensi relativi allo straordinario ed alla indennità di trasferta debbono essere definiti separatamente in modo da consentire il controllo effettivo delle spettanze del lavoratore.
- Contestualmente al foglio paga mensile, l'azienda provvederà a consegnare al lavoratore una tabella riassuntiva analitica sia dei compensi pagati a forfait sia delle prestazioni eseguite, sempreché tali dati non risultino già dai fogli individuali di paga.
- Gli accordi potranno stabilire le modalità di applicazione dell'art.14, secondo comma del Regolamento CEE n.3821/85.
- Gli accordi potranno contenere clausole per definire periodi sperimentali degli accordi stessi, stabiliti tra le parti e prevedere verifiche per adeguare tempi e valori alle effettive condizioni in cui si eseguono i servizi e che possono variare col tempo. Nel caso di condizioni variate, le parti provvederanno a rideterminare i compensi pattuiti precedentemente.
- Restano salve le condizioni di miglior favore, in precedenza riconosciute, a parità di orario di lavoro e di prestazioni.

Linee Guida per la forfettizzazione

La forfettizzazione prevista dall'art. 11 del nuovo contratto nazionale di lavoro, può essere concordata dalle parti, secondo i criteri seguenti:

- a. compensi per viaggio;

- b. compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi;
- c. compensi per fasce di impegno giornaliero

le parti possono concordare a livello territoriale e/o aziendale modelli diversi da quelli stabiliti nei precedenti punti.

a) Compensi per viaggio

Tali compensi si calcolano con le regole seguenti, per i viaggi che hanno un andamento statistico regolare, e con tempi di attesa, carico e scarico, la cui variabilità ha scarti contenuti.

Le parti:

a.1 stabiliscono il numero delle ore di lavoro straordinario che, durante il mese si rendono necessarie ad eseguire i servizi, nei limiti fissati dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro, prestando l'attività per 22 giornate di lavoro.

a.2 forfetizzano l'indennità di trasferta, prevista dall'art. 19 del contratto, in modo che il suo importo sia invariabile per ogni giornata trascorsa in trasferta, sempre che l'assenza abbia durata superiore alle sei ore. L'importo giornaliero può essere:

- o quello dell'indennità da 12 a 18 ore;
- o quello dato dalla media aritmetica dei tre valori giornalieri, previsti dallo stesso art. 19;
- o quello della media ponderale, calcolata in ragione delle trasferte compiute nel mese, per gli importi previsti per i tre periodi giornalieri di assenza (6-12; 12-18; 18-24). Tale importo giornaliero si moltiplica per 22.

a.3 Si sommano i due importi totali mensili dei compensi del lavoro straordinario e dell'indennità di trasferta, calcolati secondo le regole suddette, ed il risultato della somma costituisce il compenso forfetario mensile, spettante al lavoratore, per 22 giornate di attività.

a.4 I compensi per viaggio si calcolano dividendo le ore totali retribuite per lavoro ordinario e straordinario, per la durata dei singoli viaggi e si ottiene il numero dei viaggi eseguibili durante il mese, in ragione della durata di ciascuno.

Si divide il compenso totale mensile forfetizzato, per il diverso numero dei viaggi che si compiono durante il totale del tempo di lavoro (ordinario e straordinario), e si ottiene il compenso per ciascun viaggio.

a.5 Affinché l'accordo di forfetizzazione sia legittimo, il lavoratore, nel ricevere il foglio paga, deve conoscere il numero delle ore totali così compensate; tale numero si ricava, dividendo il totale di cui al punto precedente, per l'importo orario del compenso per lavoro straordinario.

La durata dei viaggi è data dalle statistiche aziendali, secondo i risultati medi ottenuti osservando le regole di ordinaria diligenza; in relazione alla durata, si determina necessariamente anche la lunghezza dei viaggi.

Ai compensi per viaggio, possono essere previsti compensi aggiuntivi:

- per specifiche operazioni accessorie e complementari;
- per partenza in determinate giornate e soste in trasferta.

Il metodo di forfetizzazione illustrato nel punto A, assicura al lavoratore, anche nel caso in cui il totale dei compensi per viaggio, diviso per le giornate di attività in trasferta, dia un importo giornaliero inferiore a quello dell'indennità forfetizzata di trasferta, il pagamento di tale indennità forfetizzata, che costituisce, il valore giornaliero minimo irriducibile. In questo modo, con la retribuzione contrattuale mensile per lavoro ordinario, il lavoratore riceve un compenso non inferiore al 75 per cento circa del compenso che riceverebbe per l'attività prestata nella misura massima consentita.

I compensi per viaggio possono essere integrati con quelli di cui al punto B) quando i tempi di carico e scarico e di presenza a disposizione sono molto variabili e non statisticamente accertabili.

b) Compensi in ragione delle ore impiegate dai lavoratori, accertate secondo criteri obiettivi

Al fine di consentire il calcolo agevole delle competenze mensili del personale viaggiante, salva la facoltà di conguaglio da effettuarsi con le modalità e nei tempi di decadenza infra specificati, le parti convengono di utilizzare i seguenti criteri contabili, validi quale parametro sia per la diaria di trasferta sia per la retribuzione oraria.

b.1 ai fini retributivi, la durata delle prestazioni mensili è determinata tra le parti sulla base di:

- o un tempo di percorrenza delle tratte effettuate nell'espletamento del servizio, determinato sulla scorta della velocità media, definita tenendo conto dei tempi di guida e delle pause previste dal regolamento CEE 3820;
- o un tempo medio definito in via forfetaria per altre operazioni complementari;
- o tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

In relazione all'effettiva organizzazione del lavoro esistente in azienda e sulla base dei tempi di percorrenza medi occorrenti per l'espletamento dei viaggi, viene pertanto definita in via teorica, mediante l'applicazione delle tabelle e dei criteri sopra indicati, la prestazione lavorativa mensile di ogni singolo autista, calcolata in ragione delle percorrenze effettuate nell'arco del mese divise per il dato della velocità media sopra individuato, a cui si sommano le ore dovute al totale delle operazioni di carico e scarico svolte, quelle dovute per le operazioni di rifornimento e piccola manutenzione del mezzo e quelle derivanti dal tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre nell'esercizio delle mansioni.

La prestazione lavorativa mensile che, applicando le tabelle ed i criteri di cui sopra, risulterà in eccedenza rispetto alle 188 ore nell'arco di 4 settimane, verrà contabilizzata ai fini retributivi come lavoro straordinario.

Le parti effettueranno periodicamente una verifica sulla effettiva prestazione resa dal personale viaggiante; nel caso in cui dall'esame dei dischi e dalla documentazione di trasporto fornita dal dipendente, risultino dati di prestazioni difformi rispetto a quanto predeterminato in via teorica, le parti provvederanno a rideterminare le spettanze retributive per lavoro ordinario e straordinari dei dipendenti interessati, con applicazione analitica delle disposizioni del CCNL di categoria.

b.2 Analoghi criteri valgono per la determinazione delle diarie di trasferta; a tali fini vengono stabiliti gli importi spettanti per ogni singola destinazione, desunti in ragione dei valori giornalieri convenuti tra le parti e delle ore di presumibile durata dei viaggi, determinate a seguito di una verifica congiunta sulla organizzazione del lavoro esistente ed in ragione dei parametri e dei criteri di cui sopra; detti importi, ancorché determinati in maniera forfetaria per semplicità di calcolo, assolvono una funzione meramente restitutiva e vanno a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle proprie mansioni.

c) accordi per fasce di impegno giornaliero

c.1 Si definiscono le fasce di impegno giornaliero secondo quanto previsto dall'art. 11 e 11bis comma 2

c.2 Si definiscono i tempi di riposo di cui al regolamento CEE 3820/85. A ciascuna fascia di impegno giornaliero viene attribuito un compenso per un numero predeterminato di ore di straordinario ed un trattamento di indennità di trasferta tenuto conto dei tempi di impegno.

La trasferta può essere forfettizzata sui valori delle fasce o applicata nelle singole fasce così come prevede il contratto. Il valore della trasferta può variare anche considerando se il periodo lavorativo delle fasce più basse impegna la fascia oraria del pranzo e/o la fascia oraria della cena.

La prestazione di lavoro, così determinata, dovrà essere eseguita osservando regole di ordinaria diligenza.

Le fasce di impegno giornaliero saranno valutate secondo criteri obiettivi quali, ad esempio, la velocità commerciale o altri parametri, che siano determinabili tra le parti nell'ambito aziendale, per calcolare i risultati delle prestazioni lavorative, agli effetti della forfettizzazione.

Tale modello di accordo è aziendale ed eventualmente anche territoriale.

Conciliazione ed arbitrato: regolamento

In applicazione dell'art.11 bis e della relativa clausola compromissoria si conviene il seguente regolamento.

Premesso che:

- ai sensi dell'articolo 11, lettera g) della legge di delega 15 marzo 1997, n.59, il legislatore delegato (decreto legislativo 31 marzo 1998, n.80 e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n.887) ha provveduto a dettare una disciplina che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali, plurimi e di serie nella materia del lavoro ex articolo 409 c.p.c.;
- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzate dai contratti o accordi collettivi di lavoro;
- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro, le parti stipulanti intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie, sostitutive degli interventi della giurisdizione statale, ferme restando quelle già in atto;
- al fine di incentivare l'applicazione delle procedure di conciliazione e delle procedure arbitrali previste dalla legge, le parti stipulanti si impegnano a richiedere immediatamente al Governo provvedimenti volti al sostegno di dette procedure.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

A: Tentativo obbligatorio di conciliazione.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale si svolge secondo la procedura, che viene così definita:

1. L'ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante *dell'Organizzazione Sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione Imprenditoriale Territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.*
2. Il lavoratore o, in caso di controversie plurime e di serie, i lavoratori, che intendono proporre ricorso innanzi al Giudice del Lavoro, possono rivolgere richiesta scritta, con lettera raccomandata a.r., alla Segreteria dell'Ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata a.r., al datore di lavoro interessato. *L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della domanda, l'esposizione completa dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'ammontare delle somme eventualmente richieste, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la Segreteria, il nominativo del rappresentante dell'Organizzazione Sindacale di cui al punto 1, cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui attore sia il datore di lavoro. (art. 69 bis, comma 3, lettera c), del D.Lgs. 29 del 1993).*
3. Le parti con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive OO.SS., si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo obbligatorio di conciliazione.
4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.
5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 411 c.p.c.
6. Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'articolo 411 c.p.c.
7. Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, che deve contenere:
 - a. i rispettivi termini della controversia
 - b. le rispettive prospettazioni
 - c. le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti
 - d. la proposta di definizione della controversia e/o i motivi del mancato accordo formulati dall'Ufficio.
1. Le parti possono altresì, indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano,

precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c. fermo restando quanto previsto al precedente punto 7.

2. La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

B: Arbitrato.

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al

punto 4 della lettera A del presente accordo, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412 ter c.p.c. fermo restando quanto stabilito dall'art. 412 ter, comma 1, c.p.c., *le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. firmatarie del presente accordo provvedono a costituire il collegio arbitrale anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.*

2. Il Collegio è composto da un rappresentante sindacale designato dal lavoratore, da un rappresentante dell' *Associazione imprenditoriale* territoriale designato dall'azienda, e dal Presidente scelto di comune accordo.

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al terzo e quarto comma del punto 4, per rotazione o altri criteri da individuare da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di giuristi e/o esperti della materia individuati concordemente dalla Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo e dalle *Associazioni Imprenditoriali*.

3. Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 c.p.c.
4. La richiesta di devoluzione della controversia al collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso la segreteria del collegio e l'esposizione dei fatti.

La richiesta sottoscritta dalla parte interessata deve essere inviata, a mezzo raccomandata a.r., alla segreteria del Collegio e alla controparte, tramite l'Organizzazione sindacale o *le Associazioni imprenditoriali* entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di cui al punto 6, parte A del presente accordo o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

La parte istante, entro i successivi 15 giorni, decorrenti dall'invio della raccomandata a.r. di cui al comma che precede, dovrà dare conferma scritta, alla segreteria circa la volontà di adire il Collegio medesimo, inviando contestualmente copia dell'avviso di ricevimento della comunicazione trasmessa alla controparte.

Ove la conferma non giunga entro tale termine, la richiesta di arbitrato si ritiene revocata. Il Collegio arbitrale, nella sua decisione, può essere tenuto, a richiesta delle parti, al rispetto del contratto collettivo e delle norme inderogabili di legge.

Ove la controparte intenda aderire alla richiesta, dovrà darne comunicazione alla segreteria del Collegio, entro il termine di 15 giorni dalla data di ricevimento dell'istanza.

Richiesta ed adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta delle parti di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante in rappresentanza delle parti stesse, come pure del presidente designato ai sensi del punto 2, nonché del conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere come stabilito nei punti precedenti.

L'accettazione da parte degli arbitri di trattare la controversia dovrà risultare per iscritto.

5. Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali, che stabiliscono i tempi di durata del Collegio.
6. L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi in forma prevalentemente orale, secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti, interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le parti possono essere assistite da Organizzazioni Sindacali e/o da esperti di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti possono depositare presso la segreteria memorie e repliche.

7. Il Collegio emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento,

presso la Segreteria, della conferma scritta di cui, al precedente punto 4.

Ove la controversia presenti particolare complessità sul piano istruttorio, d'intesa con le parti, il termine può essere prorogato dagli arbitri non oltre i 120 giorni. In caso di ingiustificato ritardo protratto per oltre 30 giorni dalla scadenza dei termini suddetti, il Collegio arbitrale decade dal mandato specifico. La richiesta di arbitrato viene assegnata ad un nuovo Collegio che dovrà decidere, sulla base degli elementi già acquisiti, entro il termine perentorio di 60 giorni dal suo insediamento.

8. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c.

9. Fermo restando a carico delle parti della controversia, l'onere relativo alle spese ed agli onorari spettanti agli arbitri indicati nel Collegio e gli eventuali esperti in rappresentanza di ciascuna di esse, le ulteriori spese della procedura arbitrale saranno divise in parti uguali dagli interessati.

Nel caso di azione di accertamento, a norma dell'art.11 bis, n.5, 2° comma, le spese sono a carico della parte che promuove l'azione stessa.

Sono a carico del datore di lavoro, se l'azione è promossa con l'accordo delle parti, che deve essere concluso in forma scritta e depositato col ricorso al collegio.

10. Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente tribunale per errore,

violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'art. 412 ter c.p.c., delle norme inderogabili di legge e di quanto previsto nel presente accordo.

C: Durata dell'accordo e procedura di verifica

Il presente accordo è sperimentale ed ha durata triennale e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza se nessuna delle parti firmatarie comunicherà all'altra disdetta, con lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

Di anno in anno, le parti procederanno ad un incontro di verifica circa la funzionalità della presente intesa. Tutte le questioni concernenti l'interpretazione e/o l'applicazione del presente accordo sono devolute alla esclusiva decisione delle parti firmatarie del presente accordo, le quali addiverranno alla decisione medesima con spirito di amichevole composizione.

Entro 60 giorni dalla firma, le parti definiranno quali saranno le strutture regionali e le segreterie d'ufficio per l'applicazione, anche graduale, del presente accordo.

Con successivi accordi sarà stabilito il luogo ove le Commissioni di conciliazione e i Collegi arbitrali saranno costituiti, le competenze spettanti ai componenti dei Collegi. Quanto alla competenza territoriale per le controversie si applicano le disposizioni del codice di procedura civile.

TABELLE ECONOMICHE NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL TRASPORTO MERCI, SPEDIZIONI E LOGISTICA

Valori in vigore dal 1 luglio 2000

Livello	MINIMO TABELLARE	CONTINGENZA	E.D.R.	EVENTUALE TERZO ELEMENTO
Quadro	1.785.386	1.030.512	20.000	41.135

1	1.621.721	1.024.995	20.000	41.135
2	1.418.045	1.014.851	20.000	37.225
3super	1.191.475	1.005.925	20.000	34.535
3	1.134.897	1.003.913	20.000	33.920
4	1.035.722	999.593	20.000	32.820
5	944.672	996.213	20.000	32.335
6	818.706	993.721	20.000	31.845

TRASFERTA Valori in vigore dal 1 luglio 2000

	NAZIONALE	ESTERO
DALLE 6 ALLE 12 ORE	34.300	47.800
DALLE 12 ALLE 18 ORE	52.900	69.500
DALLE 18 ALLE 24 ORE	66.400	98.600

TABELLARE in vigore dal 1 GENNAIO 2001

Livello	MINIMO TABELLARE	CONTINGENZA	E.D.R.	EVENTUALE TERZO ELEMENTO
Quadro	1.837.767	1.030.512	20.000	41.135
1	1.669.340	1.024.995	20.000	41.135
2	1.459.712	1.014.851	20.000	37.225
3super	1.226.475	1.005.925	20.000	34.535
3	1.168.230	1.003.913	20.000	33.920
4	1.065.960	999.593	20.000	32.820
5	972.291	996.213	20.000	32.335
6	842.516	993.721	20.000	31.845

TRASFERTA Valori in vigore dal 1 GENNAIO 2001

Calcolo I.V.C.

TABELLARE CONGLOBATO DAL 1 GENNAIO 2001

Livello	PARAMETRO	MINIMO TABELLARE
Quadro	156	2.888.280
1	146	2.714.334
2	134	2.494.563
3super	121	2.252.400
3	118	2.192.143
4	112	2.085.553
5	107	1.988.502
6	100	1.856.237

indice

pag. 3 relazioni industriali
pag. 7 art. 1 assunzioni
pag. 7 art 1/bis qualifiche riservate
pag. 8 art. 2 periodo di prova
pag. 8 art. 3 contratto a termine
pag. 9 art. 4 lavoro a tempo parziale
pag. 10 art. 5 apprendistato
pag.13 art. 6 classificazione
pag. 18 art. 7 mutamento mansioni
pag. 19 art. 8 cumulo mansioni
pag. 19 art. 9 orario di lavoro personale non viaggiante
pag. 22 art. 10 flessibilita'
pag. 23 art. 11 orario di lavoro personale viaggiante
pag. 26 art. 11/bis orario di lavoro personale viaggiante in mansioni discontinue
pag. 28 art 12 riposo settimanale
pag. 28 art. 13 giorni festivi
pag. 29 art. 14 festività abolite
pag. 29 art. 15 retribuzione
pag. 30 art. 16 indennità di cassa maneggio danaro
pag. 31 art. 17 lavoro notturno - lavoro domenicale - lavoro nelle festività
pag. 31 art. 18 lavoro straordinario
pag. 33 art. 19 rimborso spese- trasferta
pag. 34 art. 20 indennità di disagio
pag. 35 art. 21 aumenti periodici di anzianità
pag. 35 art. 22 tredicesima
pag. 36 art.23 quattordicesima
pag. 36 art. 24 assenze permessi congedo matrimoniale
pag. 38 art.24/bis permessi per gravi e documentati motivi familiari
pag. 39 art. 25 diritto allo studio
pag. 41 art. 26 interruzioni sospensioni di lavoro e recuperi
pag. 41 art. 27 ferie
pag. 42 art. 28 malattia infortunio tossicodipendenza etilismo
pag. 47 art. 29 tutela della maternità
pag. 47 art. 30 tutela delle persone handicappate
pag. 48 art. 31 servizio militare
pag. 48 art. 32 diritti e doveri del lavoratore
pag. 50 art. 33 volontariato
pag. 50 art. 34 responsabilità dell'autista e del personale di scorta
pag. 51 art. 35 ritiro patente
pag. 52 art. 36 piccola manutenzione e pulizia macchine
pag. 52 art. 37 trasferimenti

pag. 53 art. 38 indennita' varie e alloggio del personale
pag. 53 art. 39 indumenti di lavoro
pag. 53 art. 40 preavviso di licenziamento e di dimissioni
pag. 54 art. 41 trattamento di fine rapporto
pag. 56 art. 42 indennita' in caso di morte
pag. 57 art. 43 previdenza
pag. 58 art. 44 previdenza integrativa
pag. 59 art. 45 cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione
pag. 59 art. 46 cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda
pag. 60 art. 47 secondo livello di contrattazione
pag. 61 art. 48 inscindibilita' delle disposizioni del contratto
pag. 61 art. 49 sostituzione degli usi
pag. 61 art. 50 controversie
pag. 62 art. 51 compiti delle rappresentanze aziendali dei lavoratori
pag. 62 art. 52 diritti sindacali
pag. 64 art. 53 compiti delle RSU
pag. 64 art 54 utilizzo lavoratori in appalto
pag. 65 art 55 decorrenza e durata
pag .66 art. lavoro temporaneo
pag. 67 art. ammortizzatori sociali
pag. 67 dichiarazione congiunta associazioni cooperative / organizzazioni sindacali
pag. 67 lavori usuranti- testo contrattuale- note a verbale
pag.68 nota aggiuntava o.s
pag.68 linee guida per forfaitizzazione
pag.71 conciliazione e arbitrato
pag.79 tabelle economiche
pag. 63 INDICE