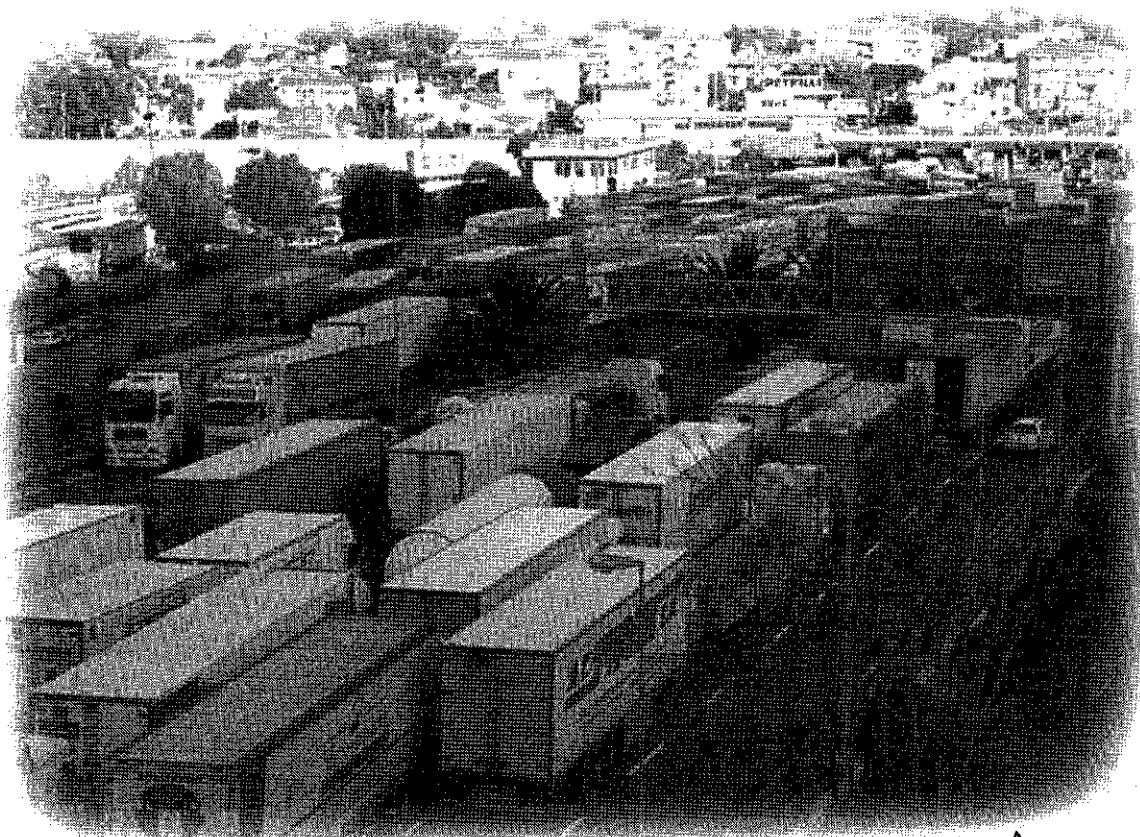


**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVONAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA IMPRESE DI  
SPEDIZIONE, AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA**



**INTEGRAZIONE E RINNOVO**

Testo Ufficiale  
Roma, 30 marzo 2018  
© PROPRIETA' RISERVATA

*Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.*

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
*per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica*

Il giorno trenta, nel mese di marzo dell'anno duemiladiciotto, in Roma, a seguito delle trattative iniziate in data 27 febbraio 2018 e dei successivi incontri si sono riunite le sotto descritte organizzazioni sindacali:

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Es.A.Ar.Co. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

Le sopra descritte Organizzazioni stipulano e riconoscono come valido strumento di governo che regola i rapporti tra la micro, piccola e media impresa ed i lavoratori dipendenti delle aziende che operano nei settori di titolo del presente CCNL.  
Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale.

**AVVERTENZA**

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.

The block contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are four distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'Federazione Italiana'. To the right of this, there are two more signatures, one of which is more complex and cursive. At the bottom center, there is another large, stylized signature. The signatures are spread across the lower half of the page, below the 'AVVERTENZA' section.

Roma, 30 marzo 2018

Tra

Le Parti Sociali

U.G.L.  
Unione Generale del Lavoro

F.I.S.N.A.L.C.T.A.  
Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini

Il Segretario Nazionale  
Stiven Baldo Mariano

SI-CEL.  
Sindacato Italiano - Confederazione Europea del Lavoro

Il Segretario Generale  
Dario Micheli

O.N.A.P.S.  
Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza

Il Presidente  
Daniele Gregorio Scalise

C.L.I. CIU  
Confederazione Lavoro Italia federata CIU

Il Segretario Generale  
David Conti

E

le Parti Sociali:

C.I.U.  
Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali

Il Presidente Nazionale  
Tommaso Di Fazio

C.E.P.A. - A.  
Confederazione Europea Professionisti e Aziende - Assocostruttori

Il Presidente Nazionale  
Daniele Scalise

ES.A.AR.CO.  
Confederazione Esercenti Agricoltori Artigiani Commercio

Il Presidente Nazionale  
Michele Antonio Errano

Es.A.Ar.Co. Autotrasporti

Il Presidente Nazionale

Mario Moccia

S.A.I.

Sistema Aziende Italia

Il Presidente Nazionale

Daniele Gregorio Scalise

*[Handwritten signatures and notes follow]*

*Edilio*

*Me Bl*

*Pr MM*

*S. S.*

*Emilio*

*Roberto*

*Alessandro*

*Roberto Federico*

*di*

**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica**

Il presidente ed il Vicepresidente dell'ES.A.AR.CO. sono assistiti alla firma da:

per il Trentino Alto Adige

per la Valle D'Aosta

per il Friuli Venezia Giulia

per la Lombardia

per il Veneto

per il Piemonte

per la Liguria

per l'Emilia Romagna

per la Toscana

per l'Umbria

per le Marche

per l'Abruzzo

per il Molise

per il Lazio

per la Campania

per la Puglia

per la Basilicata

per la Calabria

per la Sicilia

per la Sardegna

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**PROTOCOLLO INTEGRATIVO E RINNOVO AL**  
**ES.A.AR.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica**

*in vigore dal 01/11/2014 fino al 30/06/2016*

*Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018*

*INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021*

Si sottoscrive il presente protocollo integrativo e rinnovo all' "Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica".

Tra

Da una parte:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Es.A.Ar.Co. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

Dall'altra parte:

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini – FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

*Art. 1 – Servizi degli Istituti contrattuali*

Le Parti Sociali di cui sopra per il presente CCNL hanno convenuto che i servizi erogati dagli istituti contrattuali (Enti Bilaterali, Organismi Paritetici, Fondi Interprofessionali etc...) comportano l'erogazione degli stessi a propri associati, verranno pertanto rilasciati servizi computando l'importo del servizio stesso compresa la quota associativa per l'azienda e per i lavoratori dipendenti della stessa, lo status di associato verrà mantenuto fino all'annualità di fruizione del servizio terminata la quale decadrà lo status di associato salvo che non venga erogato da parte di uno degli istituti contrattuali altro servizio, in quel caso lo status di associato si intenderà rinnovato per un'altra annualità.

*Art. 2 – Privacy*

GDPR - "General Data Protection Regulation" il nuovo Codice della privacy.

Il nuovo codice della privacy in materia di diffusione dei dati personali, voluto fortemente da tutti gli Stati Membri dell'Unione Europea, sostituirà in pieno il codice del 1995 e il successivo codice in materia di protezione dei dati personali del 2003.

Nell'aprile 2016 è arrivata l'adozione del testo da parte del Consiglio Europeo e del Parlamento europeo, e il 4 maggio 2016, i testi del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali e della Direttiva che regola il trattamento dei dati personali sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea. Il Regolamento è in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta e sarà effettivamente applicabile in tutti gli Stati Membri, Italia inclusa, dal 25 maggio 2018: è questa la data stabilita per tutti i paesi. In quel giorno, infatti, dovrà essere garantito il perfetto allineamento delle varie normative nazionali con le disposizioni previste dal Regolamento.

Il nuovo regolamento contiene una serie di importanti novità soprattutto per le aziende.

E' deciso, infatti, che l'Autorità di vigilanza europea riguarderà anche le imprese con sede estera e operanti nell'Unione Europea.

Il Regolamento introduce il "diritto all'oblio", regolamentato dall'articolo 17: "L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la cancellazione dei dati personali che lo riguardano senza ingiustificato ritardo e il titolare del trattamento ha l'obbligo di cancellare senza ingiustificato ritardo i dati personali, se sussiste uno dei

motivi seguenti:

- i dati personali non sono più necessari rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati;
- l'interessato revoca il consenso su cui si basa il trattamento e se non sussiste altro fondamento giuridico per il trattamento;
- l'interessato si oppone al trattamento e non sussiste alcun motivo legittimo prevalente per procedere al trattamento;
- i dati personali sono stati trattati illecitamente;
- i dati personali devono essere cancellati per adempiere un obbligo legale previsto dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento;
- i dati personali sono stati raccolti relativamente all'offerta di servizi della società dell'informazione".

Per quanto riguarda le aziende, l'articolo 5 del GDPR 2018 prevede una serie di principi validi per il trattamento dei dati, incluso quello della "responsabilizzazione" che attribuisce direttamente ai titolari del trattamento il compito di assicurare, ed essere in grado di comprovare, tutti gli altri principi. In questo senso, dunque, le amministrazioni, così come suggerito dal Garante per la protezione dei dati personali, dovranno dotarsi di un Responsabile della protezione dei dati, di un Registro delle attività di trattamento e prepararsi alla notifica delle violazioni dei dati personali.

Il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 2018) stabilisce le nuove regole per trattare i Dati Personali all'interno della Comunità Europea e disciplinare l'esportazione dei Dati Personali al di fuori dei confini UE.

Il Regolamento UE 2016/679 (General Data Protection Regulation) si applica non solo ai cittadini dell'Unione Europea ma anche agli Enti che risiedono al di fuori dei Paesi membri.

Nel nuovo Regolamento GDPR/18 si definisce Dato Personale "qualunque informazione relativa a un individuo, collegata alla sua vita sia privata, sia professionale che pubblica come nomi, foto, indirizzi email, dettagli bancari, interventi su siti web di social network, informazioni mediche o indirizzi IP di computer".

Il nuovo Regolamento descrive in che maniera i dati personali vadano protetti ("data protection") e trattati in conformità con le Normative vigenti. La sicurezza informatica (ICT-SEC) nel nuovo Regolamento Europeo per la Protezione dei Dati verrà presa in considerazione per il Trattamento e la Protezione dei Dati Personali. Nuovi principi vengono introdotti dal General Data Protection Regulation: i dati vanno trattati seguendo nuovi principi di applicazione, e il trattamento deve seguire un ciclo progettato, riconosciuto come "trattamento by design". I diritti degli interessati devono essere gestibili in qualunque fase del ciclo di trattamento dei Dati Personali su Internet e nei sistemi informatici: il Diritto alla Cancellazione del Dato Personale, il Diritto all'Oblio del Dato Personale sui motori di ricerca su Internet, e il Diritto al Blocco del Trattamento del Dato Personale. Vengono introdotti nuovi obblighi, come il DPIA – Data Protection Impact Assessment, che prevede il monitoraggio sistematico del Trattamento dei Dati Personali sensibili e ad alto rischio.

Attraverso processi agevolati di certificazioni GDPR READY, e l'acquisizione di "bollini" che garantiscono la correttezza del Trattamento dei Dati, i Garanti Europei riconosceranno l'azienda o l'ente pubblico come conformi al nuovo Regolamento GDPR.

Tre i punti principali di cambiamento:

la "Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita" (o anche conosciuta come Data Protection by Design and by Default). L'articolo 25 GDPR, infatti, illustra il principio Privacy by Design e by Default, in quanto obbligo generale e prescrive: "Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso", il titolare del trattamento "mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati". Nell'ambito della Privacy by Design e by Default, dunque, il titolare del trattamento deve assicurarsi di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni

specifica finalità del trattamento”.

Tra le numerose novità introdotte dal regolamento, poi, c'è il principio di “responsabilizzazione”, che diventerà centrale per aziende e pubbliche amministrazioni. Secondo il Principio dell'Accountability (o principio di responsabilizzazione), i titolari del trattamento dovranno sempre assicurare il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali. “Una violazione dei dati personali può, se non affrontata in modo adeguato e tempestivo, provocare danni fisici, materiali o immateriali alle persone fisiche”, si legge nel preambolo del GDPR. Per questo motivo “non appena viene a conoscenza di un'avvenuta violazione dei dati personali, il titolare del trattamento dovrebbe notificare la violazione dei dati personali all'autorità di controllo competente, senza ingiustificato ritardo e, ove possibile, entro 72 ore dal momento in cui ne è venuto a conoscenza, a meno che il titolare del trattamento non sia in grado di dimostrare che, conformemente al principio di responsabilizzazione, è improbabile che la violazione dei dati personali presenti un rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche”.

il nuovo regolamento, all'articolo 28 (Responsabile del trattamento) prevede che “Qualora un trattamento debba essere effettuato per conto del titolare del trattamento, quest'ultimo ricorre unicamente a responsabili del trattamento che presentino garanzie sufficienti per mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate in modo tale che il trattamento soddisfi i requisiti del presente regolamento e garantisca la tutela dei diritti dell'interessato” e che “Il responsabile del trattamento non ricorre a un altro responsabile senza previa autorizzazione scritta, specifica o generale, del titolare del trattamento. Nel caso di autorizzazione scritta generale, il responsabile del trattamento informa il titolare del trattamento di eventuali modifiche previste riguardanti l'aggiunta o la sostituzione di altri responsabili del trattamento, dando così al titolare del trattamento l'opportunità di opporsi a tali modifiche”.

Viene istituita, così, la figura del sub-responsabile. Se il responsabile del trattamento è scelto direttamente dal titolare del trattamento, che possiede tutta una serie di poteri, è possibile che la responsabilità venga, poi, ripartita, anche se rimane “l'opportunità di opporsi”. Il responsabile, designato dal titolare, dunque, dovrà sempre informare il titolare stesso di eventuali modifiche. Si tratta, comunque, dell'unico caso in cui il responsabile ha una certa titolarità. In generale anche il sub-responsabile avrà gli stessi obblighi e lo stesso rapporto di subordinazione del responsabile, e opererà per conto del titolare.

Datore di lavoro e suoi “poteri” nei confronti dei dipendenti in tema di privacy.

Oggi, attraverso i social network e i blog è sempre più facile “spiare” gli altri e capita sempre più spesso che le aziende, in vista di un colloquio o di un'assunzione, monitorino il profilo del candidato. Capita, inoltre, che le aziende utilizzino frasi o post pubblicati sui social per scopi interni, come un ammonimento o addirittura il licenziamento. Ecco perché i Garanti europei della privacy si sono chiesti fino a dove può spingersi un datore di lavoro, nello “spiare” i propri dipendenti. L'importante è distinguere, sempre e comunque, l'ambito professionale da quello privato. Se si sospettano fughe di dati, ad esempio, si possono spiare, ma parzialmente, le comunicazioni dei dipendenti (la mail aziendale per intenderci). Si possono consultare, inoltre, i profili professionali degli stessi e permettere che usufruiscano di un cloud aziendale per il proprio lavoro.

I Garanti europei della privacy, inoltre, hanno evidenziato che l'azienda non può controllare indistintamente i profili social dei dipendenti. Prima dell'assunzione il controllo, nei limiti professionali, è legittimo così come il monitoraggio del profilo social solo per le informazioni pubblicamente reperibili. Ad assunzione avvenuta, invece, il controllo consentito è molto più limitato ed è legittimo solo se necessario per proteggere gli interessi dell'azienda stessa. Questo perché ciascun lavoratore – ricordano i Garanti, qualsiasi sia il contratto stipulato, ha diritto al rispetto della propria vita privata, della libertà e della dignità e dovrà, prima di tutto, essere informato sulla modalità di trattamento dei dati personali e sulle eventuali forme di controllo previste dall'azienda, dalla mail al cellulare aziendale.

Le mail private del lavoratore, invece, non possono mai essere spiate, mentre è consentita l'analisi del traffico, per ridurre, ad esempio, i rischi di attacco informatico. Sempre meglio utilizzare strumenti e misure preventive e trasparenti, che consentano ai dipendenti di capire cosa fare e non fare per il bene della società. L'ideale – concludono i Garanti – è che l'azienda si doti di connessioni WiFi dedicate, spazi ad hoc su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica, non accessibili al datore di lavoro se non in casi eccezionali.

L'articolo 37 del testo, infine, specifica la designazione del DPO – Data Protection Officer e il Responsabile della protezione dei dati. In ciascun settore, dunque, il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano



sistematicamente un responsabile della protezione dei dati quando "il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali; le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che, per loro natura, ambito di applicazione e/o finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala" e quando "le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali".

Le parti sociali mettono a disposizione di tutti i propri associati un percorso per venire in assistenza a coloro che hanno bisogno di formare il Responsabile del trattamento dei dati interno o di ingaggiare un Data Protection Officer esterno e per porsi quale Ente che metta a norma l'azienda o l'attività commerciale in linea con le nuove normative vigenti sulla Privacy.

#### IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - INTERNO

Il Corso è di 20 ore in modalità e-learning

Con il superamento del test online si otterrà l'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

#### IL CORSO PER RESPONSABILE TRATTAMENTO DATI - ESTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

#### IL CORSO PER DPO INTERNO

Il Corso è di 40 ore

32 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 8 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

#### IL CORSO PER DPO ESTERNO

Il Corso è di 80 ore

56 ore sono in modalità e-learning superate le quali si accede alle 24 ore finali in aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS e da un Organismo di Certificazione accreditato Accredia.

#### IL CORSO FORMAZIONE PER FORMATORI - PRIVACY

Il Corso è di 40 ore in modalità aula

Nella giornata finale del corso si terrà la prova d'esame per l'ottenimento dell'Attestato certificato dalla Commissione presieduta dall'ESAARCO socio CIELS con il percorso formativo validato dalla 11° sottocommissione Privacy dell'Istituto ad Ordinamento Universitario con D.M. 31/03/2010 SSML CIELS.

#### Art. 3 – Adeguamento tabelle economiche

Le Parti Sociali concordano che entro 12 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL presenteranno l'adeguamento delle tabelle economiche, fin da adesso verrà creato un apposito tavolo di lavoro per procedere a tale adeguamento.

*Art. 4 – Organismo Paritetico*

Le Parti Sociali in ottemperamento di quanto stabilito dagli Accordi Stato-Regioni, decidono di procedere con l'applicazione della norma per tutti i loro CCNL attraverso l'Organismo Paritetico Nazionale EFEI Italia in sigla OPN EFEI ITALIA, precedentemente costituito e formato dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente Quali UGL e CIU (entrambi hanno un membro nel CNEL) da tutti gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018 che ne nominano i membri delle aree di settore relativamente allo loro competenza, demandando a quest'ultimo tutti gli oneri relativi alla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Art. 5 – Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS*

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo contrattuale, tramite la Confederazione ES.A.AR.CO. socio dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova con D.M. 30 marzo 2010 hanno deciso di delegare alla "Commissione CCNL Lavoro e Sicurezza" la validazione dei percorsi formativi in tema di contenuti didattici conformi alla norma. La conformità degli stessi viene certificata attraverso l'apposizione del logo della Commissione e della firma in calce del Presidente della stessa.

La Commissione è costituita da undici (11) sottocommissioni, una per ognuno dei nove macro settori ateco, una sottocommissione per la Privacy ed una Sottocommissione per le Discipline Bio Naturali.

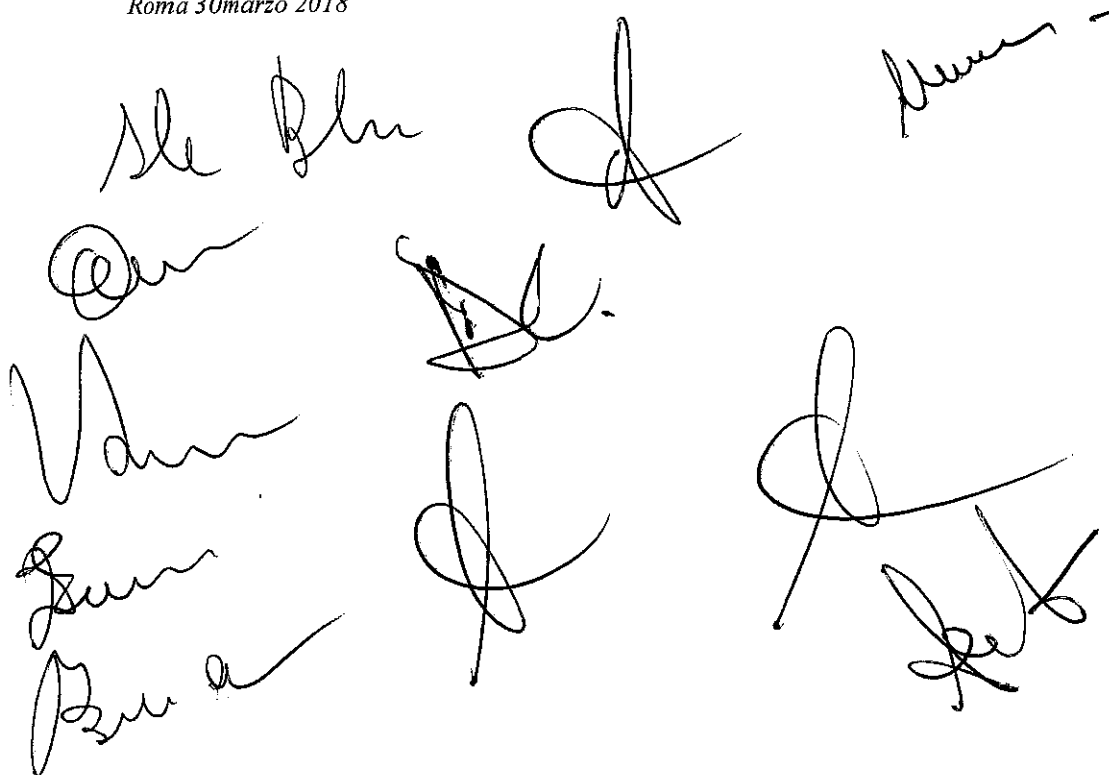
Ad ogni sottocommissione sono nominati tecnici esperti di settore dagli Enti Bilaterali composti dalle Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo Integrativo e Rinnovo Comparativamente Maggiormente Rappresentative, quali istituti contrattuali di settore.

*Art. 6 – Commissione di Certificazione D.Lgs 276/2003 e D.P.R. 177/2011*

Le Parti Sociali firmatarie del presente Protocollo e in qualità di Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente (UGL, CIU) costituenti gli Enti Bilaterali contrattuali dei CCNL previsti dal Protocollo di Accordo Interconfederale del 17 febbraio 2018, intendono offrire il servizio di Certificazione dei Contratti di Lavoro, e la Certificazione di Rinunce e Transazioni in sede di certificazione del Contratto.

Tale servizio viene erogato attraverso la "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori", Commissione già costituita tra gli Enti Bilaterali di emanazione dei CCNL sottoscritti dalle Parti Sociali Maggiormente Rappresentative Comparativamente di cui sopra (UGL, CIU aventi un membro nel CNEL) che opera in conformità e come previsto dal D.Lgs. 276/2003 e dal D.P.R. 177/2011, secondo un preciso iter dettagliatamente descritto nel suo "Regolamento". Gli associati hanno accesso a questo servizio anche attraverso il versamento dello 0,30% direttamente tramite il sistema UNIEMENS ad uno degli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione di costituzione della Commissione Unitaria dei 9 Macro Settori.

Letto, approvato e sottoscritto  
Roma 30 marzo 2018

The image shows a collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky. They are likely the signatures of the representatives mentioned in the text, such as the President of the Commission or other members of the Bilateral Entities.

**AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA**  
**ES.A.A.R.CO. CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**  
**per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica**

**1° NOVEMBRE 2014**

*in vigore dal 01/11/2014 fino al 30/06/2016*  
*Rinnovato il 30/11/2016 valido fino al 29/11/2018*  
**INTEGRATO E RINNOVATO IL 30/03/2018 valido fino al 29/03/2021**

**Parti stipulanti**

**Da una parte:**

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.A.R.CO.
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocotrattori in sigla CEPA-A
- ES.A.A.R.CO. Autotrasporti
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Es.A.A.R.Co. Federazione Europea Riutilizzatori in sigla ESAARCO FER

**Dall'altra parte:**

- Unione Generale del Lavoro in sigla UGL
- Federazione Italiana Sindacato Nazionale Lavoratori Commercio Turismo e Affini - FISNALCTA
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS

**Testo del c.c.n.l.**

**Contratto collettivo nazionale di lavoro**

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

\*\*\*

Le parti hanno inteso con il presente rinnovo del c.c.n.l. autotrasporto merci-spedizioni e logistica dare vita al contratto unico della logistica, trasporto merci e spedizione. A tal fine, la struttura del nuovo c.c.n.l. è composta da una parte generale comune e da una parte speciale divisa in due sezioni. Le parti si impegnano, in sede del prossimo rinnovo contrattuale, ad unificare tutti gli articoli che non rappresentino specificità settoriali.

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo del c.c.n.l. Il costo della stampa del c.c.n.l. sarà a carico delle imprese.

**PARTE COMUNE**

**Premessa**

Il contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere una occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel mercato della logistica, del trasporto delle merci e della spedizione a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore.

Ciò rende attuale una visione più conforme alle necessità produttive del mondo industriale come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo.

Tra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare i diritti di informazione e consultazione, gli strumenti di partecipazione e più in generale il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali, i minimi conglobati, la classificazione dei lavoratori; la durata dell'orario di lavoro; la regolamentazione della parte sociale, della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa.

Il contratto individua, per il livello aziendale e/o territoriale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previa opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

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

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

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

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

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

Le parti convengono sulla opportunità che l'attività del settore si debba sviluppare sia per eseguire in maniera più qualificata e funzionale i servizi di trasporto, sia per integrare tale attività con le altre che riguardano la logistica industriale e l'intermodalità dei trasporti e la movimentazione delle merci. Attraverso lo sviluppo di imprese strutturate le stesse avranno la possibilità di essere competitive nel mercato dei traffici nazionali ed internazionali delle merci, dando stabilità alla situazione economica dell'azienda con conseguente salvaguardia e, se possibile, incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore. La risposta strutturale ai problemi di squilibrio, congestione, inquinamento e sicurezza del trasporto di merci consiste, nel breve periodo, nell'intermodalità che si configura come sistema al quale difficilmente possono partecipare in termini imprenditoriali le numerose imprese che operano come "trazione" svolgendo l'attività di prestatori d'opera autonomi. In questi anni la trasformazione dettata dal mercato europeo e dalla forte internazionalizzazione dei traffici è penetrata nelle varie realtà del trasporto merci con una diffusione di interlocutori nuovi che hanno prodotto significative qualificazioni della funzione tradizionale della spedizione delle merci: operatori multimodali, logistica, couriers, trasporti specifici e specialistici. Ne consegue un confronto sulla prospettiva, per la quale è condizionante un riequilibrio e un riproporzionamento delle risorse pubbliche delle regioni e a livello governativo, funzionale al sostegno del processo di ristrutturazione del settore e della sua articolazione su strada, ferrovia, mare e cielo che richiede combinazioni di fattori, qualità e densità di investimenti, sviluppo di nuove professionalità e competenze, incremento dei posti di lavoro.

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. L'"e-commerce" è attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno.

Consente a tutti i potenziali clienti della terra un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

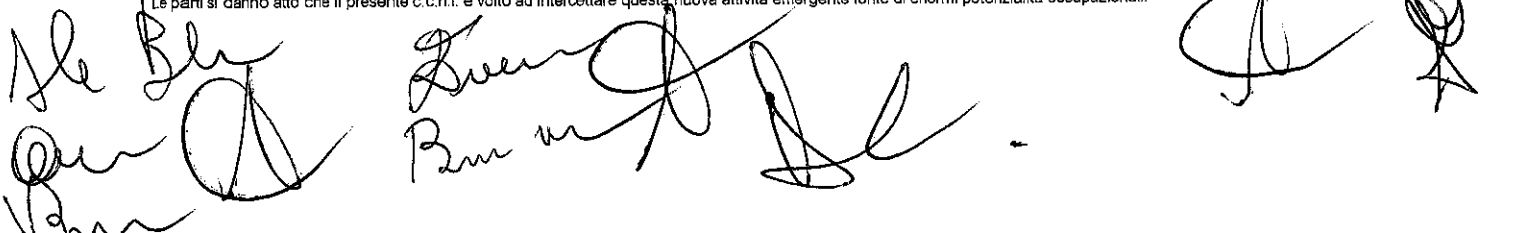
All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto - spedizione - logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'"e-Fulfillment" cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

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 si danno atto che il presente c.c.n.l. è volto ad intercettare questa nuova attività emergente fonte di enormi potenzialità occupazionali.



Al fine di favorire le migliori condizioni di competitività per le imprese di autotrasporto e nel contempo per garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro, le parti convengono di definire nel prossimo rinnovo contrattuale un'apposita sezione che disciplini la parte relativa all'autotrasporto. Con tale scopo le parti convengono di insediare un'apposita Commissione tecnica entro 60 giorni dalla firma del presente c.c.n.l. Tale Commissione sarà composta da 9 componenti di parte datoriale e 9 di parte sindacale.

## Capitolo I RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori. Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e sullo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa. A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale e aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente c.c.n.l.

### Livello nazionale

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porteranno a conoscenza di delle organizzazioni sindacali:

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

A tal fine le parti convengono:

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

### Livello regionale

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

### Ambito aziendale

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le Associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscono o conferiscono mandato, che occupano complessivamente almeno 50 lavoratori di media calcolati su base annua, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le R.S.U./R.S.A. unitamente alle OO.SS. territoriali stipulanti in appositi incontri al fine di fornire informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio. In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:  
Riconferma dei punti già previsti nell'attuale c.c.n.l. aggiungendo: "interventi di formazione, riqualificazione del personale e - riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti".  
Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni. Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni imprenditoriali.  
Inoltre, per le aziende o gruppi articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno in organico almeno 150 dipendenti, di media calcolati su base annua, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.  
Con la stessa periodicità di cui al 1° comma del presente articolo, le aziende che occupano meno di 50 dipendenti, forniranno alle Organizzazioni sindacali e/o R.S.A./R.S.U., informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

### 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 rappresentanti secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

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

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

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle leggi n. 903/1977 e n. 125/1991 e successive modificazioni;
- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza in relazione a tutte le fasi del processo logistico e di trasporto;
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.A./R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali degli altri Paesi;
- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

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

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

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

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

### Commissione nazionale per le pari opportunità

Le parti, nel confermare la comune volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, costituiranno la "Commissione paritetica per le pari opportunità" formata fino ad un massimo di 8 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti designati, rispettivamente, dalle Associazioni nazionali imprenditoriali e dalle Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, e alla legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modifiche, e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

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

La Commissione ha il compito di:

- 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;
- promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;
- individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- studiare la fattibilità, anche in via sperimentale, di proposte di specifiche azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno. La Commissione, presieduta a turno da un rappresentante di una delle due parti, si riunirà di norma ogni 4 mesi e invierà periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

Essa si potrà avvalere, per lo sviluppo dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

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

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

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

#### *Servizi essenziali da garantire*

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

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

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

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

- custodia;
- funzionalità e controllo centrali frigoriferi, sala macchine, container frigoriferi;
- funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
- controllo merci pericolose e/o deperibili.

Dette prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti.

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

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

#### *Consultazione*

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

## Capitolo II DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

*(Decorrenza e durata)*

Salvo le diverse decorrenze previste per i singoli istituti, il presente c.c.n.l. ha decorrenza dall'1 novembre 2014 e scadenza al 31 dicembre 2015. Il contratto è rinnovabile tacitamente di sei mesi in sei mesi, salvo disdetta di una delle due parti stipulanti da comunicarsi all'altra parte tre mesi prima della scadenza con raccomandata A.R.

### Art. 2

*(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

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

### Art. 3

*(Sostituzione degli usi)*

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

### Art. 4

*(Assunzione)*

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- la carta d'identità o documento equivalente;
- il libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino se in possesso del lavoratore;
- il tesserino di codice fiscale;
- i documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

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

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

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

### Art. 5

*(Periodo di prova)*

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

- 6 mesi per i quadri;
- 5 mesi per i dipendenti del 1° livello;
- 4 mesi per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadriati nel 3° livello Super e nel 3° livello;
- 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super, 3° livello e 4° livello senior e junior;
- 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

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

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

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

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

5. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super 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. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti.

#### Art. 6

##### (Classificazione del personale)

Nella fase transitoria per i profili professionali evidenziati da specifica area di provenienza troverà applicazione il profilo del c.c.n.l. richiamato. Nel caso insorgano ulteriori controversie sul corretto profilo professionale, la Parti, nel dirimerla, prenderanno a riferimento il c.c.n.l. di provenienza.

#### Quadri - parametro 156

**Disposizioni generali**  
Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello quadri è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985 sui quadri intermedi. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 cod. civ. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.  
La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.  
L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.  
In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.  
Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 51,65 euro mensili lordi.

**Dichiaratoria**  
Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.  
Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.  
Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

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

#### 1° livello parametro 146

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

##### Profili esemplificativi:

- responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto dell'azienda;
- produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
- analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
- capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
- capo turno terminal;
- capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
- capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella dichiaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

#### 2° livello parametro 134

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

##### Profili esemplificativi:

- altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
- segretari/assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale; - cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- magazziniere-capopiazza responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
- impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto; - pianificatore carico nave;
- capo officina manutenzione;
- supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
- altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;

- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore CED in unità articolate;
- acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura; - traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice; - capi fatturisti.

### 3° livello super parametro 121

#### Declaratoria

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

- Operai:**
- conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru; - primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
  - gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
  - conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria dei mezzi;
  - tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
  - operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
  - tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo; - motoristi e/o collaudatori; - capi operai.

**Impiegati:**

- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (c.c.n.l. trasporto merci);
- addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (customer service);
- telesales senior dopo 24 mesi;
- city couriers senior dopo 18 mesi (air couriers);
- operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
- assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
- addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
- addetti al controllo imballaggi con certificazione; - pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia); - addetti alla gestione di:
- contabilità generale;
- contabilità industriale;
- controllo gestione commesse;
- stipendi e paghe;
- responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo; - dichiaranti doganali in sottordine; - vice magazzinieri.

### 3° livello parametro 118

#### Declaratoria

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

#### Profili esemplificativi

- Operai:**
- autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali;
  - conducenti di motobarche;
  - conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
  - trattoristi (c.c.n.l. trasporto merci);
  - capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
  - addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
  - conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali (c.c.n.l. trasporto merci);
  - lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
  - esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; imballatori;
  - conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;
  - operai specializzati d'officina;
  - macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi; - conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;
  - lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
  - attività di operatore di piattaforma aerea;
  - operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
  - meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche;
  - bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;
  - preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
  - operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos; - pesatore pubblico munito di apposita patente;
  - deckman;
  - capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai.

#### Impiegati:

- impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale;
- agenti esterni consegnatori di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali; - fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali; - compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni 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. (c.c.n.l. trasporto merci);
- archivisti (c.c.n.l. trasporto merci);
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti (c.c.n.l. trasporto merci);
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- city couriers junior (air couriers);

- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (customer service);
- telesales junior;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati; - contabili d'ordine (c.c.n.l. trasporto merci); - addetto alla segreteria di funzione.

#### 4° livello Junior

##### Declaratoria

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

#### 4° livello parametro 112

##### Declaratoria

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

##### Profili esemplificativi

##### Operai:

- operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- gruisti, conduttori di gru a pulsante e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pasatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito; - altri autisti non compresi nel 3° livello super e nel 3° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico-scarico;
- conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 quintali (c.c.n.l. trasporto merci);
- operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- bilancisti addetti alle bilance automatiche;
- addetti alla conduzione di nastri trasportatori;
- personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi;
- carrellisti;
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali; - altri capisquadra.

##### Impiegati:

- aiuto contabile d'ordine (c.c.n.l. trasporto merci);
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello (c.c.n.l. trasporto merci);
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura (c.c.n.l. trasporto merci);
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati (c.c.n.l. trasporto merci);
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelievi in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale; - contabili d'ordine;
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

#### 5° livello parametro 107

##### Declaratoria

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

##### Profili esemplificativi

##### Operai:

- addetto rizzaggio/derizzaggio;
- attività di addetto al magazzino;
- facchino qualificato: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello; - attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;
- semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura;
- manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomma, pulizia locali garage);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- chiatteoli;
- barcaioi;
- fattorini addetti alla presa e consegna;
- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità; - manovratori di paranco a bandiera.

##### Impiegati:

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

#### 6° livello Junior

##### Declaratoria

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

#### 6° livello parametro 100

##### Declaratoria



#### Declaratoria

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

#### Profili esemplificativi

##### Operai:

- attività manuali di scarico e carico merci - facchino;
- recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici; - manovali comuni, compresi quelli di officina; - guardiani e/o personale di custodia alla porta.

#### Nota a verbale

Il personale inquadrato alla data di stipula del presente accordo nel 4° livello sarà inquadrato automaticamente nel nuovo 4° livello senior. Il personale inquadrato al 6° livello alla data di entrata in vigore del nuovo 6° livello junior, andrà inquadrato automaticamente al 6° livello senior. Il personale assunto nel 6° livello prima dell'entrata in vigore del 6° livello junior manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il 5° livello previsto dalla declaratoria del 6° livello del testo contrattuale.

#### Art. 7

##### (Mutamento di mansioni)

1. Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
2. Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli.
3. Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.
4. In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle RSA/RSU. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 3 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esprimere al riguardo un esame congiunto.
5. L'esame di cui al comma precedente dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta delle R.S.A.
6. L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti.

#### Art. 8

##### (Cumulo di mansioni)

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

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

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

#### Art. 9

##### (Orario di lavoro per il personale non viaggiante)

La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato salvo quanto previsto dai successivi commi e dalle deroghe in calce al presente articolo. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

Fermo restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge n. 142/2001 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale.

Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Fermo restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge n. 142/2001 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale.

Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dall'art. 5 della Parte speciale, Sezione prima del c.c.n.l.

Le ore di straordinario retribuite oltre il limite giornaliero aumenteranno il tetto mensile di cui sopra di un analogo numero di ore.

Per le cooperative che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata, si conviene che l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi. Pertanto le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, nel limite massimo di 200 ore annuali.

In tal caso, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero di cui al comma 3 e la corresponsione mensile della sola maggiorazione di cui all'art. 4 della Parte speciale, Sezione prima del c.c.n.l., le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

Sono comunque fatti salvi i diversi accordi aziendali sottoscritti alla data odierna con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo. Infine, per il personale di cui all'art. 9 ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 66/2003, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi, è elevato a dodici mesi.

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

L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al decreto legislativo n. 261/1999, in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma 5 fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.

L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le R.S.U./R.S.A., le OO.SS. competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali. A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea. L'intesa relativa alla distribuzione dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi a carico dell'azienda. In caso di controversia insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale interessata e le rispettive Organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del contratto. Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale. Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.

Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.

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

Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in

relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le R.S.U., il delegato d'impresa, le OO.SS. territoriali. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videotermini e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.Lgs. n. 81/08.

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

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

L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti. Ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati, con orario continuato ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito d'intesa tra le parti.

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

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

Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente 8° comma, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere, previo accordo con le R.S.U. In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.

In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 12, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post-partum", aspettativa, ecc.), fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1° gennaio-31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

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

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

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

Per il personale addetto alla filiera logistica dell'"e-Commerce" ("e-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 settembre 1923, n. 1955, ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi degli articoli 4 e 3, rispettivamente della Sezione prima e seconda della Parte speciale; restano ferme le maggiorazioni di cui agli articoli 5 e 3, rispettivamente della Sezione prima e seconda della Parte speciale per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 16 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

#### Nota a verbale

Le parti riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per 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.

#### Deroghe

- a) Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si farà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato.
- b) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.
- c) Per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario contrattuale di 39 ore settimanali sarà distribuito, normalmente, su 6 giorni settimanali, fatta salva comunque, previa comunicazione preventiva alle R.S.U./R.S.A., l'eventuale distribuzione su 5 giorni.
- d) Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordi, terminali containers, magazzini e centri logistici e per le aziende o loro comparti omogenei che presentassero particolari necessità operative, la prestazione ordinaria giornaliera può essere compresa in un arco temporale di 10 ore decorrenti da inizio prestazione comprensive della pausa pasto, la cui fruizione deve essere comunque effettiva. L'attuazione di quanto sopra sarà oggetto di un esame congiunto tra azienda e R.S.U./R.S.A. o strutture territoriali.

#### Art. 10 (Riposo settimanale)

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

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

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

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

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.
- La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.
- Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:
- il tempo dedicato a tutte le operazioni di carico e scarico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari;
  - la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;
  - i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.
2. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CEE 561/06, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta con esclusione del caso in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore.
3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario: a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore; b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.
- Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 234/2007.
4. I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfetizzazione di cui al successivo comma 8.
5. Le norme previste dal regolamento CEE n. 561/06 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.
6. 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.
7. Rientrano nei riposi intermedi:
- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
  - il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

7. Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennità di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa o della residenza del lavoratore.
8. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:
- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal registro Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del decreto legislativo 234/07 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

#### 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 c.c.n.l.
- 2) **Accordi per servizi di traffico** - Tali accordi vengono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente c.c.n.l., laddove si individua, 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 territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali, come previsto dalla stessa legge. La 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 R.S.U., le R.S.A., 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, applicandoli di fatto. Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo. Le parti ribadiscono l'impegno a far rientrare eventuali accordi individuali plurimi, già esistenti a livello aziendale alla data della stipula del presente c.c.n.l., nell'ambito degli accordi collettivi previsti dal presente articolo, con l'esercizio dei poteri loro conferiti dai rispettivi statuti. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti". Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati. Al personale viaggiante non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario, fermo restando quanto previsto dal comma 1 del successivo art. 11-bis. In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 12 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.). 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. 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. 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 distribuito fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

#### Nota

Per i "Trasporti speciali" vedi l'art. 47 della presente Parte comune.

#### Art. 11 bis

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

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, 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 continue per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 6 della Sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE n. 561/2006 e n. 3821/1985, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.
  2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.
  3. Con accordi collettivi territoriali, stipulati - per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti - con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, e le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'art. 11.
  4. In caso di mancato accordo anche su iniziativa di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai commi 2 e 3, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione datoriali mandataria e le OO.SS. territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.
  5. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.
  6. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio arbitrale, di cui all'art. 11-ter. Lo stesso Collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderiscono o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli Uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria. L'Ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e da tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.
  7. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art. 11, comma 8, lett. b) ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.
  8. L'attività del conducente, in quanto non trasferista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 234/2007.
  9. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario con le modalità previste dal comma 8 del precedente art. 11.
- Nota a verbale
- Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi di cui agli artt. 11 e 11-bis, possono essere stipulati dalle Associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali congiunte delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. Tali accordi dovranno indicare il nominativo delle aziende cui gli accordi stessi si applicano.

#### Art. 11 ter

(Clausola compromissoria)

1. Le parti stipulanti, in applicazione del D.Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998 e del D.Lgs. n. 387 del 29 ottobre 1998, istituiscono gli Uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.
2. Qualora il tentativo di conciliazione produca esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini di dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitro. Se tale richiesta è accolta dall'altra parte la controversia sarà devoluta al Collegio arbitrale.

3. L'Ufficio sindacale di conciliazione di cui al comma 1 e il Collegio arbitrale di cui al comma 2 sono costituiti e disciplinati ai sensi del regolamento funzionale riportato nell'Allegato 2 del presente c.c.n.l. di cui fa parte integrante.
4. 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.
5. Il ricorso alla via giudiziaria è ammesso solo dopo aver esperito il tentativo di conciliazione.
6. Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11-bis del presente contratto, il Collegio decide esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano e non sussistano le condizioni oggettive della continuità o della discontinuità.
7. 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.

**Art. 12**  
(Festività abolite)

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

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

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

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

Eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi

Per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente rinnovo è riconosciuto un Elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 10 euro e a 5 euro mensili, rispettivamente per le imprese destinatarie della prima e della seconda Sezione speciale, al 3° super da riparametrare (come da tabella seguente). Tale importo, da erogarsi, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

Dall'elencazione di cui all'art. 2 della prima Sezione speciale la S. Pasqua è soppressa.

Livello	Elemento distinto retribuzione Sezione prima	Elemento distinto retribuzione Sezione seconda
Quadro	12,89	6,45
1°	12,07	6,03
2°	11,07	5,54
3°	10,00	5,00
Super		
3°	9,75	4,88
4°	9,26	4,63
5°	8,84	4,42
6°	8,26	4,13

**Art. 13**  
(Indennità di cassa e maneggio denaro)

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.

Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 4% della retribuzione mensile di cui al precedente comma.

Questa indennità non sarà corrisposta al personale di cui trattasi nel solo caso in cui l'azienda lo abbia preventivamente esonerato per iscritto da ogni responsabilità per le eventuali mancanze nella resa dei conti. Il ricalcolo delle suddette indennità di cassa, per quanto concerne le variazioni dell'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.

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

**Art. 14**  
(Indennità di lavoro notturno)

Il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto ad una indennità di euro 0,93 (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 lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del t.f.r.

**Art. 15**  
(Aumenti periodici di anzianità)

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità e fino ad un massimo di 5 bienni, un aumento in cifra fissa differenziata riferita al livello retributivo di appartenenza al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità. L'importo degli aumenti è il seguente:

C.c.n.l. trasporto merci		C.c.n.l. Assolistica	
Livello	Euro	Livello	Euro
Quadri	30,99	Quadri	25,31
1°	29,44	1°	24,79
2°	26,86	2°	23,14
3° super	24,79	3°	22,52
3°	24,27	4°	21,59
4°	23,24	5°	21,12
5°	22,21	6°	20,66
6°	20,66	7°	20,25

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

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

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

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

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

**Norme transitorie**

C.c.n.l. trasporto merci

Per i lavoratori assunti prima dell'1 giugno 2000, il numero di scatti è pari a 8.

**Art. 16**  
(Tredicesima mensilità)

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dagli artt. 3 e 7, rispettivamente della Sezione prima e seconda della Parte speciale del presente contratto. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non

superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni. La 13ª mensilità va computata agli effetti del t.f.r. e della indennità sostitutiva di preavviso.

**Art. 17**  
**(Quattordicesima mensilità)**

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, determinata in base alle voci previste dagli artt. 3 e 7, rispettivamente della Sezione prima e seconda della Parte speciale del presente contratto.

La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1º luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni. La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

**Art. 18**  
**(Assenze, permessi e congedo matrimoniale)**

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

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

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

Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.

Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

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

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

Salvo quanto previsto dal successivo comma 6, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente "more uxorio", di parenti entro il II grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o 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.

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 colpisce le persone indicate al comma 5. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

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

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

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

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

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge n. 104/1992 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

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

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza dalla retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali salvo migliori condizioni definite a livello aziendale.

**Art. 19**  
**(Permessi per gravi e documentati motivi familiari)**

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

Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del codice civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lett. d) del comma 1 dell'art. 2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278.

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

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

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

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

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

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

E' data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

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

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

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

Art. 20  
(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 statale, paragonate 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. Fermo restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.
  6. I lavoratori, ad eccezione di quelli universitari, che, ai fini previsti dall'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53, intendono:
    - frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti;
    - migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle regioni;
    - frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 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 sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.
  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 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.
- Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.
- In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. territoriali.
- L'azienda impartirà agli autisti specifica formazione sull'utilizzo del cronotachigrafo.

Art. 21  
(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 anche tramite sms, e-mail, comunicazione scritta, 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.
- 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 quindici immediatamente successive a quelle in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 22  
(Ferie)

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

Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

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

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

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

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

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

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

L'epoca delle ferie sarà fissata dall'azienda tenuto conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore e previa consultazione, al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, con le R.S.A./R.S.U.

Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 2 settimane che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.

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

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

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

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

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

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

Art. 23  
(Tutela dei disabili)

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge n. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore 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.

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, parente o 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.

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



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.  
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. 24  
(Tutela etilisti)

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UUSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.  
Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.  
L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.  
Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 25  
(Richiamo alle armi)

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme della legge al momento in vigore ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.  
Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Art. 26  
(Indennità varie e alloggio al personale)

Indennità di uso mezzo di trasporto  
L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto, una indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico da concordarsi fra le parti.  
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. 27  
(Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile)

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri hanno diritto di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione del datore di lavoro, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento degli artt. 6 e 17 della legge 11 agosto 1991, n. 266.  
L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario, pena l'esclusione del lavoratore dal diritto stabilito dal presente articolo.  
Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge n. 266/1991 e dell'ordinanza 30 marzo 1999 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della richiamata ordinanza.  
Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza.  
Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. n. 613/1994, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo - ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

Art. 28  
(Responsabilità dell'autista e del personale di scorta)

- L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.
- L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.  
L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.  
L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.  
E' a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:  
- la gravità della responsabilità del lavoratore;  
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.  
Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate. Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.A./R.S.U. le condizioni dell'assicurazione. Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.
- L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.
- Quando le due parti - azienda e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.
- A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
- Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.
- Ad esclusione del settore artigiano, per particolari e specifici servizi di presa e consegna, le parti a livello aziendale e/o territoriale si incontreranno per esaminare ed eventualmente concordare le possibilità e le condizioni di esecuzione di detti particolari e specifici servizi con il solo autista. In questo ambito verrà definita contemporaneamente la posizione del fattorino di presa e consegna non utilizzato come tale.

Art. 29  
(Ritiro patente/Carta conducente)

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 prolunghasse 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. 34, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.
5. Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni non si applicano le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1.
6. Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

#### Art. 30

(Piccola manutenzione e pulizia macchine)

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

#### Art. 31

(Trasferimenti)

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nelle imprese con più unità produttive tramite specifici accordi a livello aziendale potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo.
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.
4. Il 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.
5. 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 trasferisce con il lavoratore, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare.
6. 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.
7. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.
8. Nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 5 lavoratori il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle R.S.A./R.S.U. con procedura analoga a quella prevista dall'art. 7 per il mutamento di mansioni.

#### Art. 32

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

A) Diritti e doveri del lavoratore  
I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori).  
Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono, nei reciproci rapporti, usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

#### B) Provvedimenti disciplinari

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

- a) rimprovero verbale;
  - b) rimprovero scritto;
  - c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto di Previdenza Sociale;
  - d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.
2. L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno.
3. A titolo indicativo:
- 1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro, lievi mancanze;
  - 2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:
    - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
    - dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;
    - del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente c.c.n.l.;
    - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo; - del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
    - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene 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 lavoratore che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
    - del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
    - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
    - dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
    - del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
    - del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
    - del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente c.c.n.l.;
    - del lavoratore che esegua il lavoro affidategli con provata negligenza;
    - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.
4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelle elencate.
5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.
6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.
7. Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
8. La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 1 giorno stabilito dal precedente comma 7.
9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.
10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.



11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.  
12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.  
13. Se il danno è inferiore a 400 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

#### C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, 20 maggio 1970, n. 300 e 11 maggio 1990, n. 108.  
A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:  
- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;  
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;  
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato alla azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente c.c.n.l. il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;  
- ai lavoratori che per la terza volta non comunicano l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente c.c.n.l.;  
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli.  
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti; - nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;  
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;  
- in caso di atti di vandalismo nei confronti del materiale dell'azienda; - in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro; - in caso di furto.  
2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 e successive modificazioni.  
3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.  
Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato al T.U. sulla maternità 26 marzo 2001 n. 151.

#### Art. 33

##### (Indumenti di lavoro)

Le aziende, oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.  
Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.  
L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.  
Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirle a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornita.

#### Art. 34

##### (Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.  
La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del t.f.r. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:  
- minimo tabellare;  
- aumenti periodici di anzianità;  
- aumenti di merito o superminimi;  
- premi di operosità previsti dagli accordi integrativi locali di cui all'art. 45 del c.c.n.l. 1° marzo 1991 (c.c.n.l. trasporto merci); - erogazioni di cui all'art. 38, salvo che l'esclusione dal t.f.r. sia prevista dagli accordi di secondo livello;  
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;  
- 13ª e 14ª mensilità;  
- parte retributiva della trasferta a norma dell'art. 6 della Sezione prima della Parte speciale (c.c.n.l. trasporto merci); - indennità di lavoro notturno a norma dell'art. 14;  
- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art. 3 della Sezione prima della Parte speciale (c.c.n.l. trasporto merci); - indennità di funzione per i quadri.  
In caso di morte del lavoratore verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13ª mensilità o le frazioni di essa, la 14ª mensilità o la frazione di essa ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

#### Norme transitorie

##### C.c.n.l. trasporto merci

1) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 si richiamano le norme relative all'indennità di anzianità previste dall'art. 35 del c.c.n.l. 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti agli artt. 37 e 24 contenuti nell'ultimo comma s'intendono adeguati agli attuali artt. 7 e 11 della Parte speciale, Sezione prima. Lo stesso dicasi per il riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, che è stata sostituita dalla legge 30 dicembre 1971, n. 1204.

##### Art. 35 - Indennità di anzianità

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

##### Impiegati

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

##### Operai

a) Per l'anzianità maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:-  
un importo pari al 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

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

- 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni;
- 31% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni;
- 38,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni; L'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1950 e quella successiva al 31 marzo 1971 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio oggetto del presente punto b) nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità compresa tra il 1° gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione del lavoratore a quella di cessazione.
- 46,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità oltre 15 anni.

c) Per l'anzianità successiva al 31 marzo 1971:  
- 50% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1971 al 31 marzo 1972;  
- 75% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1972 al 31 marzo 1973;  
- 83,34% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1° aprile 1973 al 31 marzo 1974;  
- una intera retribuzione mensile per ogni anno di anzianità successiva al 31 marzo 1974.  
Le frazioni di anno (compreso il primo anno) si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si computano come mese intero, mentre si trascurano le frazioni fino a 15 giorni.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale in corso al momento della risoluzione del rapporto, maggiorata dei ratei di 13ª e 14ª mensilità.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.  
Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelle degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Salvo quanto diversamente previsto dal presente contratto e salvo i casi di contraria pattuizione per l'aspettativa eventualmente richiesta dal lavoratore (con esclusione di quella prevista dalla legge 26 agosto 1950, n. 860, e relativo regolamento) le sospensioni di lavoro, dovute a qualsiasi causa, non interrompono l'anzianità.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di

previdenza previsto dall'art. 37 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonché il trattamento assicurativo di cui all'art. 24.

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

Delta somma sarà anticipata:

- nella misura di lire 80.000 in coincidenza con la retribuzione di settembre 1979; - nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di ottobre 1979; - nella misura di lire 60.000 con il pagamento della retribuzione di novembre 1979.

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

#### Art. 35

(Previdenza complementare)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

#### Art. 36

(Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione)

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

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

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

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

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

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

Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti.

#### Art. 37

(Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda)

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

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

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

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

#### Art. 38

(Secondo livello di contrattazione)

Le imprese artigiane e le piccole-medie imprese del Settore Autotrasporto affrontano da tempo una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo, aggravata dall'attuale crisi economica che continua a provocare drammatiche conseguenze sul tessuto produttivo ed occupazionale.

Le parti ritengono indispensabile promuovere nel breve termine e per la fase di crisi - che, nelle previsioni continuerà a produrre i suoi effetti anche nel corso del 2014 - e soprattutto nei confronti del comparto artigiano, iniziative volte ad affermare politiche contrattuali di sostegno all'occupazione ed alla riorganizzazione delle imprese del settore, evitando il fenomeno depressivo dovuto alla chiusura di migliaia di attività e alla perdita di numerosi posti di lavoro, con le immaginabili conseguenze in termini di costi economici e sociali.

Coerentemente con quanto affermato, le parti individuano quale obiettivo prioritario la difesa delle attività produttive e dei livelli occupazionali, per evitare che la crisi determini un pericoloso deterioramento del patrimonio professionale.

La contrattazione collettiva di secondo livello prevista dagli accordi interconfederali che si applicano alle parti firmatarie del presente Protocollo incontra comuni convenienze, anche attraverso il confronto su tematiche quali la legalità e la virtuosità nella convizione e condivisione che il lavoro in Italia, comunque sia svolto, debba realizzarsi nel rispetto delle normative di legge e dei contratti collettivi.

A tal fine le parti ritengono necessario che la contrattazione di secondo livello, anche a fronte di criticità derivanti dalla situazione di crisi (quali ad esempio: rischio chiusura imprese, riduzione dell'orario di lavoro a fronte di un calo delle commesse, esuberi, forte presenza di fenomeni che favoriscono lo svilupparsi della concorrenza sleale, ecc.) e nel caso di avvio di nuove attività imprenditoriali, anche in forma aggregata, dovrà intervenire al fine consentire che la normativa prevista dal C.C.N.L. Autotrasporto merci divenga uno strumento confacente alle esigenze di flessibilità delle imprese, anche al fine di favorire la ripresa del settore.

Pertanto, convengono i seguenti ambiti di intervento, la cui attuazione viene affidata alla contrattazione collettiva di secondo livello.

Prevedere che le norme in materia di contratto a termine per quanto riguarda i piccoli produttivi, la stagionalità, lo start-up, gli intervalli temporali così come previsto dalla normativa vigente, siano concordate a livello territoriale secondo le esigenze del tessuto produttivo.

Prevedere una disciplina del contratto di lavoro part-time che possa consentire ai lavoratori nuove opportunità occupazionali e alle imprese di far fronte ad esigenze imprevedibili di mercato, anche con una diversa durata della prestazione rispetto a quanto previsto dal C.C.N.L.

Al fine di tutelare l'attività produttiva e l'occupazione nei momenti di gravi crisi aziendali potranno essere stipulate intese sperimentali e temporanee atte a favorire la ripresa economica. Ciò potrà essere previsto anche per le start-up d'impresa.

Al fine di affrontare situazioni di crisi aziendale prevedere la possibilità che il monte ore accantonato (es. banca ore) e le giornate di ferie residue possano essere utilizzate, anche in modo collettivo, al fine di evitare le sospensioni dell'attività lavorativa.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Nel caso in cui a livello territoriale si riscontrassero difficoltà in ordine all'avvio o al proseguimento del confronto sindacale per la predisposizione dell'intesa di cui al presente Protocollo le parti sociali territoriali, anche singolarmente, potranno richiedere l'intervento delle parti sociali nazionali.

CABOTAGGIO/DISTACCO INTERNAZIONALE

L'attuale eccesso di offerta dei servizi di cabotaggio ha causato gravi perturbazioni nel mercato nazionale dei trasporti e ha raggiunto in determinate zone geografiche del paese livelli insopportabili. Consapevoli della tragica situazione, le parti chiedono l'applicazione delle misure di salvaguardia a tutela del mercato da parte del Governo nazionale. Pertanto le parti unitariamente chiedono, al fine di evitare il disequilibrio sociale e finanziario che possa pregiudicare la sopravvivenza di molte imprese di trasporto, di giungere alla sospensione del cabotaggio nelle zone colpite dalla crisi per la durata di sei mesi; secondo le procedure di cui al regolamento CE n. 1072/2009 e Reg. n. 3118/93/CEE.

SICUREZZA SUL LAVORO NELLE AREE PORTUALI

Constatate le rischiose e ripetitive situazioni di lavoro all'interno delle aree portuali che hanno provocato infortuni ed incidenti, le parti intendono unitariamente sollecitare le Autorità portuali al fine di concorrere al miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute per tutti gli operatori portuali. A tal proposito, le parti si impegnano a chiedere alle Autorità portuali la verifica della efficace attuazione del decreto legislativo n. 81/2008 nonché l'istituzione del RLST nell'ambito del sito produttivo, per meglio coordinare le misure di prevenzione e di protezione anche nei confronti delle imprese di autotrasporto che operano nelle aree stesse.

#### Art. 39

(Controversie)

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

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

#### Art. 40

(Compiti delle Rappresentanze aziendali dei lavoratori)

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

C.c.n.l. trasporto merci:

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art. 9 dello Statuto dei lavoratori;
- l'eventuale istituzione e il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;
- la programmazione del periodo delle ferie annuali;
- gli indumenti di lavoro nonché per tutti gli altri problemi specificatamente previsti dal presente contratto o da norme di legge.

#### Nota a verbale

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

#### Art. 41 (Diritti sindacali)

##### Parte I Imprese con più di 15 dipendenti

Relativamente ai diritti sindacali le parti, in relazione alla trattativa in corso su tale materia tra le Confederazioni sindacali e le centrali cooperative, si danno reciprocamente atto di essere vincolate ad uniformarsi alle conclusioni di tale trattativa.

Le parti, in ragione delle modifiche apportate alla normativa degli appalti nel presente rinnovo del c.c.n.l., effettueranno un attento monitoraggio sull'andamento del mercato mediante appositi incontri con cadenza semestrale.

##### Cariche sindacali - Permessi e aspettative

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

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

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

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

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

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

##### Diritto di affissione

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

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

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

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

##### Assemblea

Le assemblee retribuite di cui all'art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. e/o dalle R.S.U./R.S.A..

##### Parte II Imprese fino a 15 dipendenti

##### Assemblea e delegato di impresa

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

C.c.n.l. trasporto merci:

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

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

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

- 1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- 2) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative;
- 3) esaminare con il datore di lavoro anche preventivamente e al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni aziendali, la programmazione delle ferie disposta dall'azienda tenuto conto dei desideri espressi dai lavoratori, la distribuzione del normale orario di lavoro.

##### Parte III Contributi sindacali

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

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo percentuale della ritenuta che non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare conglobato.

La ritenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup>) 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.

##### (Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci)

1. Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della disciplina dei lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci.
2. Le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di cooperative che risultino iscritte nel registro imprese di facchinaggio istituito presso le Camere di commercio ed in regola con l'Istituto della revisione previsto dal D.M. delle attività produttive del 6 dicembre 2004, o che dimostrino di aver formulato formale richiesta scritta al Ministero dello sviluppo economico - Direzione generale degli enti cooperativi - per l'esercizio della stessa.
- 2-bis. L'appalto per la gestione delle operazioni di logistica, facchinaggio/movimentazione merci sarà affidato solo a imprese che applicano il presente c.c.n.l.
3. Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge.
- 3-bis. Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali di legge.
- A fronte dell'accertamento di almeno una delle seguenti violazioni:
  - omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;
  - applicazione di un c.c.n.l. diverso dal presente contratto;
  - mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio; le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione ai lavoratori, presso altre imprese appaltatrici che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

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

**Art. 42 bis**  
(Cambi di appalto)

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.
  2. Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente c.c.n.l.
  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.
  - 3-bis. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di un'impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo da parte dell'impresa titolare dell'appalto.
- Nel caso in cui la procedura non fosse esperita si applicherà quanto previsto dal comma 3 dell'art. 42.

**Art. 43**  
(Rappresentante per la sicurezza)

1. La figura del Rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del T.U. (D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24 luglio 1996.
  2. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art. 48 dello stesso, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del Rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli Osservatori regionali.
  3. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i Rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della R.S.U. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della R.S.U. Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le R.S.A., i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori su iniziativa delle OO.SS.
  4. I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.
- Dichiarazione a verbale  
Le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art. 49 del T.U. sicurezza in merito alla figura del R.L.S. di sito produttivo.

**Art. 44**  
(Distacco)

Ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 al lavoratore distaccato, sia all'interno del territorio nazionale che dall'estero, si applicano tutte le disposizioni economiche e normative del presente c.c.n.l.

**Art. 45**  
(Molestie sessuali)

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

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

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

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle R.S.U./R.S.A. e alla Direzione del personale, per la trattazione formale del caso ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare e/o presso gli uffici legali competenti.

**Art. 46**  
(“Mobbing”)

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

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di “mobbing”, le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per le pari opportunità di cui al Capitolo 1 del presente c.c.n.l. il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente c.c.n.l. per prevenire e reprimere tali situazioni.

**Art. 47**  
(Trasporti speciali)

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

Tenuto presente la non applicazione degli accordi integrativi per i settori di cui al comma precedente delle presenti disposizioni particolari, le imprese di detti settori corrisponderanno una indennità sostitutiva nella misura del 9,80% minimo contrattuale conglobato.

**Minimi tabellari mensili**

C.c.n.l. trasporto merci

Livello	Parametro	Minimo 01/01/2015
Quadro	169	2.108,39
1°	159	1.979,71
2°	146	1.816,77
3° S	132	1.642,37
3° J	128	1.599,60
4° S	122	1.520,42
4° J	119	1.480,57
5°	116	1.450,06
6° S	109	1.354,55
6° J	100	1.246,36

**Capitolo III**  
**MERCATO DEL LAVORO**

**Premessa**

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale. Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente c.c.n.l. previa informativa alle strutture sindacali competenti, le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e il 47% a livello di ogni unità produttiva.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 48 (Contratto di lavoro a tempo determinato)

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

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

- per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- 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;
- necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;

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

- infermità per malattia;
- infortunio sul lavoro; - aspettativa;
- sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni; -

astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 28 marzo 2001, n. 151.

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

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

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b), c), d),

e), f), g), h), i), non può eccedere mediamente nell'anno:

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

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

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

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 2. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

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.

Le assunzioni con contratto a tempo parziale sono disciplinate dalle norme del presente articolo ai sensi della normativa vigente e sono effettuate secondo le stesse norme previste per il personale a tempo pieno.

L'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza secondo le seguenti modalità:

- a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dagli artt. 9, 11 e 11-bis per il personale a tempo pieno;
- b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

c) tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempli periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'azienda fissa la durata della prestazione a tempo parziale, che non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali.

Il lavoratore già assunto con contratto a tempo parziale può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore a quanto previsto dal presente comma.

La prestazione giornaliera continuativa che il personale con rapporto a tempo parziale può essere chiamato a svolgere è fissata in 4 ore, fino a 6 ore la prestazione avverrà senza interruzioni.

Ai sensi della normativa vigente nella lettera di assunzione è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione a tempo parziale e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, fermo restando quanto stabilito ai successivi commi 7 e 8.

Con riferimento alle normative vigenti, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa come stabilita al precedente comma 6, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi 7 e 8 è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite massimo complessivo di ore "pro-capite" pari al 20% della prestazione già concordata.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto a tempo parziale secondo le modalità di cui ai commi 7 e 8, richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale alla lettera di assunzione, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti, secondo quanto indicato dal lavoratore stesso.

L'eventuale rifiuto del lavoratore di stipulare il patto suddetto non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, secondo quanto previsto ai commi 7 e 8, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario.

Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda ai sensi del comma precedente, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la corresponsione della quota oraria della retribuzione globale maggiorata del 15% comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

Decorsi cinque mesi dalla stipula del patto che preveda clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore ne può dare disdetta con un preavviso di un mese.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende e per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a: a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;

b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;

c) esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Il rifiuto da parte del lavoratore di prestare lavoro supplementare non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né l'adozione di provvedimenti disciplinari. Le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata. Fermo restando il tetto di cui al comma precedente, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Le prestazioni rese nella giornata di sabato saranno retribuite con le maggiorazioni previste dagli artt. 5 e 3 rispettivamente della Sezione prima e seconda della Parte speciale del presente c.c.n.l.

Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore "pro-capite" di cui al comma 16, si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione oraria comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 40%.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. Dette prestazioni soggiacciono alla specifica disciplina legale e contrattuale vigente, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale di cui agli artt. 9, 11 e 11-bis del presente c.c.n.l.

Il personale a tempo parziale è compensato in base alla retribuzione stabilita per il personale a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa. Pertanto ad ogni lavoratore a tempo parziale viene corrisposta una retribuzione pari alla prestazione mensile che il lavoratore è tenuto ad assicurare.

Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semestività previste dall'art. 2, lettera c) della Sezione prima della Parte speciale; i permessi retribuiti previsti dal precedente art. 18, comma 3, possono essere fruiti per intero.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario prevedendone una durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

Tale consenso delle parti deve risultare da atto scritto, convalidato dalla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 8 della Sezione prima della Parte speciale del presente c.c.n.l. potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.

In caso di passaggio dal rapporto a tempo parziale al rapporto a tempo pieno e viceversa, nel relativo anno solare i ratei di retribuzione globale mensili relativi a tutti gli istituti contrattuali e legali sono calcolati in misura proporzionale all'effettiva durata della prestazione lavorativa nei due distinti periodi.

Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale. L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Sia la domanda del dipendente di passaggio a tempo parziale sia l'accoglimento della stessa dovrà risultare da atto scritto.

Nell'esame delle domande pervenute, l'azienda terrà conto dei motivi prioritariamente di seguito specificati: esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente; necessità di assistere continuativamente dei familiari; motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore ai tre anni; motivi di studio. A parità di condizioni, l'azienda terrà conto della maggiore anzianità di servizio.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda sanitaria locale territorialmente competente hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, le aziende procederanno prioritariamente al passaggio a tempo pieno dei lavoratori, che ne facciano richiesta, assunti a tempo parziale e indeterminato in attività produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. A tali fini saranno considerati prioritariamente i lavoratori con maggiore anzianità di servizio aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

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

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

I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970 come unità a tempo pieno.

#### Art. 50

(Apprendistato professionalizzante)

- 1) Le disposizioni del presente accordo si applicano ai contratti di apprendistato stipulati successivamente al 25 aprile 2012. Agli apprendisti assunti entro la suddetta data continuerà ad applicarsi fino alla scadenza del contratto di apprendistato la precedente disciplina legale e contrattuale in forza al regime transitorio di cui all'art. 7, comma 7 del citato decreto n. 167/2011.
- 2) Salvo quanto previsto dal successivo punto 3, la durata del contratto di apprendistato è stabilita dalla Tabella A allegata che fissa durate differenziate a seconda dei livelli di inquadramento, definendo altresì per ciascuno di essi il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale; la tabella di cui sopra annulla e sostituisce quella prevista dall'accordo di rinnovo del 26 gennaio 2011.
- 3) In deroga a quanto previsto dal precedente punto 2, in base all'art. 4, comma 2 del citato Testo unico e secondo quanto chiarito dal Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 40/2011, le parti individuano nella Tabella B allegata i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 o 4 anni; anche la Tabella B riporta per ciascun profilo il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale.
- La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla Tabella B in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate. Fatta eccezione per le disposizioni di cui al precedente periodo, resta confermato quanto previsto dal comma 13 dell'art. 50 del c.c.n.l.
- 4) Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle regioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali (art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 167/2011).
- La presente disposizione annulla e sostituisce i commi 15, 16 e 18 dell'art. 50 del c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizioni.
- 5) La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. La formazione può essere svolta in aula, "on the job", nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di "e-learning". La formazione effettuata sarà registrata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, la registrazione della formazione potrà avvenire anche attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione.
- 6) Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a quello previsto dall'art. 5 del presente c.c.n.l. per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento. Detto periodo sarà ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio. La percentuale di stabilizzazione di cui al comma 13 è elevata all'80%.
- 7) Le parti convengono che, qualora intervengano significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato a seguito dell'approvazione da parte del Parlamento della riforma del mercato del lavoro attualmente in discussione, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti del presente accordo. Tabella A

Generalità apprendisti  
(esclusi i profili di cui alla Tabella B)

Livello	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti		
	1° anno	2° anno	3° anno
1°	75%	85%	100%
2°	75%	85%	100%
3° super non autisti	75%	85%	100%
3° non autisti	75%	85%	100%
4° senior esclusi profili di cui alla Tabella B	75%	85%	100%
4° junior esclusi profili di cui alla Tabella B	75%	85%	100%
5°	75%	85%	100%
6° senior	75%	85%	100%
6° junior	75%	85%	-

Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno al 6° livello senior

Tabella B  
Profili artigiani e profili equipollenti a quelli artigiani

Profilo	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti				
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
Autisti classificati al livello 3° super	90%	95%	100%	100%	100%
Autisti classificati al livello 3°	90%	95%	100%	100%	-
Addetti al magazzino	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla manutenzione veicoli	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla movimentazione	90%	95%	100%	100%	-

#### Profili formativi

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico-professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico-professionali specifiche.

Competenze tecnico-professionali generali - Parte comune a tutti i profili  
Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.  
Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.  
Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.  
Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.  
Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.  
Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.  
Conoscere la normativa del lavoro, del c.c.n.l. e della sicurezza.

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

- 1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria Gestione flussi informativi e comunicativi.  
Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico.  
Trattamento documenti amministrativo-contabili.  
Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro.  
Gestione corrispondenza.
- 2) Addetti alla contabilità  
Configurazione sistema della contabilità generale.



Principi ragionieristici di base.  
Trattamento operazioni fiscali e previdenziali.  
Elaborazione bilancio aziendale.

3) Addetti all'amministrazione e finanza Sistema di contabilità generale e analitica.  
Elaborazione budget.  
Controllo andamento economico-finanziario.  
Gestione servizi bancari.  
Gestione acquisti.

4) Addetti all'amministrazione di filiale Conoscenza dei principi ragionieristici di base.  
Gestione attività di fatturazione e contabilità.  
Predisposizione e gestione documentale.  
Assistenza clienti e segreteria commerciale.  
Gestione incassi.

5) Addetti alle risorse umane  
Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.  
Principi base di amministrazione e di gestione del personale.  
Principi ragionieristici di base.  
Sicurezza sul lavoro.

6) Addetti all'internal auditing  
Conoscenza normativa del lavoro.  
Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza.  
Attività di prevenzione e/o riduzione rischi.  
Principi ragionieristici di base.

7) Addetti ai servizi legali/assicurativi  
Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa.  
Predisposizione documentazione legale.  
Attività di supporto Organi aziendali.  
Contenzioso e precontenzioso.  
Assicurazione e gestione rischi.

8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione Principi base di qualità, procedure e certificazione.  
Conoscenza normativa di riferimento.  
Analisi sistema aziendale.  
Gestione/trattamento sistema qualità.

9) Addetti alle vendite  
Programmazione azioni di vendita.  
Gestione trattativa commerciale.  
Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela.  
Attività di call center/assistenza clienti.

10) Addetti alle attività commerciali e di marketing Rappresentazione potenziali di zona.  
Analisi mercato di riferimento.  
Configurazione offerta di prodotto/servizio.  
Posizionamento prodotto/servizio.  
Conversione operativa strategia commerciale.

11) Addetti alle attività informatiche  
Conoscenza di base dei sistemi informativi.  
Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione.  
Gestione operativa.  
Manutenzione e supporto.  
Sicurezza dei sistemi informatici.

12) Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione Controllo qualitativo e quantitativo delle merci.  
Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione.  
Conoscenza principi base di fatturazione.

13) Addetti alla gestione linee  
Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione.  
Gestione risoluzione anomalie ed emergenze.  
Gestione linee di collegamento.

14) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici Valutazione scambi internazionali.  
Predisposizione della documentazione.  
Assicurazione delle merci.  
Svolgimento attività preparative al trasporto.  
Conoscenza della normativa import/export.

15) Addetti alla gestione della filiale  
Gestione commerciale e operativa reparto/settore.  
Amministrazione conto economico del reparto/settore.  
Gestione risorse umane del reparto/settore.  
Assistenza clienti.

16) Addetti alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre e combinato Conoscenza della normativa e delle singole tariffe.  
Conoscenza delle tipologie di spedizioni e trasporti.  
Gestione amministrativa e contabile.  
Determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico.  
Conoscenza principi base rapporti commerciali.  
Conoscenza dei pesi e delle misure delle unità di trasporto.

17) Addetti alla gestione di traffico intermodale  
Capacità tecnico-operative nella composizione dei treni blocco intermodali.  
Capacità commerciali nel stipulare contratti con imprese ferroviarie, marittime e aeree.  
Conoscenza delle condizioni economiche del mercato e della clientela.  
Conoscenza dei pesi e delle misure di unità di trasporto.

18) Addetti al magazzino  
Gestione spazi attrezzati di magazzino.  
Movimentazione e lavorazione merci.  
Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto.  
Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci.  
Rapporti con il personale terzo.  
Nozioni su merci pericolose.

19) Addetti alla logistica industriale  
Programmazione ciclo logistico integrato.  
Amministrazione magazzino merci.  
Pianificazione reti distributiva.  
Gestione flussi informativi delle merci.  
Rapporti con il personale terzo.

20) Autisti di mezzi di trasporto  
Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto merci.  
Gestione attività documentale.  
Conoscenza di nozioni sulla circolazione e sicurezza.  
Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo.  
Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto.

21) Addetti alla manutenzione dei veicoli  
Conoscenza tecnica dei veicoli.  
Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione.



Primaria manutenzione e preparazione del veicolo.  
 Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria.  
 Interventi di riparazione.  
 22) Addetti alle macchine di movimentazione  
 Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente.  
 Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio.  
 Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione.  
 23) Addetti alla gestione impianti  
 Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica.  
 Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione.  
 Conoscenza processo distributivo.  
 24) Addetti alle attività di guardie particolari giurate  
 Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza.  
 Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza.  
 Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione.  
 Addestramento maneggio delle armi.  
 25) Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote.  
 Compilazione modulistica.  
 Gestione operativa monete e banconote.  
 Riconoscimento e selezione delle banconote.  
 26) Addetti alle pratiche automobilistiche  
 Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli.  
 Normativa sulle patenti di guida.  
 Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore.  
 Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio.  
 27) Addetti alle operazioni di trasloco Tecniche di imballaggio.  
 Carico e stivaggio.  
 Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino.  
 Smontaggio dei mobili.  
 Inventario operativo.  
 Custodia in magazzino.  
 28) Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi  
 Riconoscimento del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare.  
 Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore, presenza di pianoforti o di pezzi pesanti, es. cassaforti.  
 Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico.  
 Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

#### Art. 51

##### (Contratto di inserimento/reinserimento)

In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento disciplinati dal D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento di un lavoratore.  
 Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta con la specifica indicazione del progetto individuale. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato.

Nel contratto saranno indicati:

- la durata;
- il periodo di prova;
- l'orario di lavoro (tempo pieno o tempo parziale);- il livello retributivo.

Nel progetto saranno indicati:

- il livello retributivo al conseguimento del quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;-
- la durata e le modalità formative.

Il progetto individuale è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore.

La durata massima del contratto di inserimento/reinserimento sarà:

- 18 mesi per i progetti relativi ai livelli quadri, 1°, 2° e 3° S; - 12 mesi per i progetti relativi ai livelli 3° e 4°; - 18 mesi per le assunzioni di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e ss. mm.

Nell'ipotesi di reinserimento di lavoratori con professionalità compatibili potranno essere definite a livello di contrattazione aziendale, durate massime inferiori a quelle previste dal presente articolo.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 24 ore ripartito tra nozioni di prevenzione antinfortunistica e disciplina del lavoro ed organizzazione aziendale. In attesa della definizione delle modalità di attuazione dell'art. 2, lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003, in materia di "libretto formativo", la registrazione delle competenze sarà effettuata a cura del datore di lavoro o suo delegato e sarà messa a disposizione del lavoratore a richiesta.

Il periodo di prova ed i trattamenti economici in caso di malattia/infortunio sono analoghi a quelli previsti per il restante personale. Nel caso in cui il contratto sia trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento sarà considerata valida ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale per il conseguimento degli aumenti periodici di anzianità.

Il lavoratore sarà assegnato ad un livello in meno in caso di progetti finalizzati ad inserimenti sino al 4° livello e due livelli in meno nei restanti casi.

La facoltà d'assunzione con contratto d'inserimento/reinserimento non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti d'inserimento scaduti nei 18 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

#### Art. 52

##### (Lavoro somministrato)

- La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro
  - La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.
  - Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:
    - attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
    - Quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
    - Per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;- Sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto 4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:
      - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
      - salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
      - presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
      - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.
  - L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
    - il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
    - Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
  - La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transnazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con D.Lgs. 72/2000.
- I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 35% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di

somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

**Art. 53**  
(Ente Bilaterale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL l'ente bilaterale Ente Formazione Edile Italia in sigla "EFEI" già autorizzato dal Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti in data 16 maggio 2014 con protocollo n. 11175 allo svolgimento dei Corsi di Formazione Professionale per il trasporto merci di cui al D.M. 16.05.1991 n.198.

**Art. 54**  
(Fondo Interprofessionale)

Le Parti Sociali di cui sopra concordano ed accettano di adottare per il presente CCNL il Fondo Interprofessionale denominato INFOCUS per tutto quello che prevede la normativa vigente.

**Art. 55**  
(Fondo Pensione integrativa)

Le Parti di cui sopra convengono di adottare il costituendo Fondo pensione integrativa denominato FONDO DIGNITA'.

**Art. 56**  
(Previdenza sanitaria integrativa)

Le Parti Sociali di cui sopra convengono di contattare le più importanti società di mutua assistenza al fine di erogare un servizio realmente funzionale e al passo con i tempi a disposizione dei propri associati. Nella successiva stesura del CCNL verrà indicata la società con cui sarà stipulata adeguata convenzione.

**PARTE SPECIALE**  
Sezione prima  
C.C.N.L. TRASPORTO MERCI.

**Art. 1**  
(Flessibilità)

Qualora siano preventivamente concordati con le R.S.U., ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.

In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, 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.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 17% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Le ore di lavoro non recuperate e retribuite come sopra verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie previsto dal successivo art. 5.

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

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

**Deroghe**

A) Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni di cui al successivo punto 3.

B) Sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate con le modalità di cui alla lettera precedente.

- Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera A) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 75 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.

Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al comma 1 lettera B) sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a 110 euro, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.

- Nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezzogiornate; in questo caso tale mese non sarà da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.

- Con un anticipo di almeno 45 giorni dovrà essere avviato un esame preventivo con la RSA/RSU e/o le OO.SS. territoriali, in merito all'applicazione di tale regime di orario, nonché la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa, che in ogni caso non può pregiudicare l'applicazione del suddetto regime di flessibilità.

1) I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo. 6) Il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le R.S.U., R.S.A., e 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. Tale limite non è cumulabile con le 150 ore di cui al comma 3 del presente articolo.

La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le R.S.U., R.S.A., e le OO.SS. territoriali. Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

**Art. 2**  
(Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

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

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1 gennaio)
- 2) Epifania (6 gennaio) D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792
- 3) Lunedì dopo Pasqua (mobile)
- 4) Anniversario Liberazione (25 aprile)
- 5) Festa del Lavoro (1 maggio)
- 6) Festa della Repubblica (2 giugno)
- 7) Assunzione (15 agosto)
- 8) Ognissanti (1 novembre)
- 9) Immacolata Concezione (8 dicembre)
- 10) S. Natale (25 dicembre)

11) S. Stefano (26 dicembre)

12) Festa del Patrono del luogo ove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per Roma è stabilito il 29 giugno SS. Pietro e Paolo quale giorno del Santo Patrono) o un'altra festività da concordarsi tra l'azienda e le R.S.A. o, in mancanza con le OO.SS. locali, in sostituzione di quella del Santo Patrono.

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

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

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

#### Art. 3 (Retribuzione)

La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
  - 2) eventuali aumenti periodici di anzianità;
  - 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
  - 4) premi di operosità, ove spettanti, previsti dagli accordi integrativi di cui all'art. 45 del c.c.n.l. 1° marzo 1991 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);
  - 5) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello di cui all'art. 38 della Parte comune del presente c.c.n.l. (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);
  - 6) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce;
  - 7) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste; 8) indennità di funzione per i quadri.
- Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt. 13 e 26 della Parte comune nonché all'art. 6 della Parte speciale, sezione prima e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo; per il rimborso spese si richiamano le norme dell'art. 6 della Parte speciale, Sezione prima.
- La retribuzione giornaliera del personale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

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

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

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

#### Deroga

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

#### Nota

A decorrere dal 1° gennaio 2001 l'indennità di contingenza è stata conglobata nei minimi tabellari unitamente all'E.d.r. di lire 20.000 mensili.

Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito - con c.c.n.l. 12 novembre 1953 - nelle seguenti misure:

Livello	Lire	Euro
Quadri (ex 1° super)	41.135	21,24
1°	41.135	21,24
2°	37.225	19,23
3° super	34.535	17,84
3°	33.920	17,52
4°	32.820	16,95
5°	32.335	16,70
6°	31.845	16,45

#### Art. 4

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

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

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

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

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

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dal precedente art. 3: - lavoro notturno (escluso il personale viaggiante): a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%;

b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%;

c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%; - lavoro domenicale con riposo compensativo: a) diurno: maggiorazione 20%;

b) notturno: maggiorazione 50%;

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

a) maggiorazione: 50%.

#### Art. 5

(Lavoro straordinario e banca ore)

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

Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto (precedente) darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale.

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

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

E' considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E' altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui alla lett. b) dell'art. 2 della presente sezione.

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

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dal precedente art. 3:

- lavoro straordinario ferialle diurno: maggiorazione 30%;

- lavoro straordinario ferialle diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì):

maggiorazione 50%;

- lavoro straordinario ferialle diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato):

maggiorazione 50%;

- lavoro straordinario feriali notturno: maggiorazione 50%;  
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%; - lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.  
Le suddette percentuali, come pure quelle del precedente art. 4, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo che per il guardiano per il quale potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista dal precedente art. 4 per il lavoro notturno.

Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 168. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui al precedente art. 3.

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

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

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

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

#### Banca ore

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

a) le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite di cui al comma 1 del presente articolo qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto 3;

b) tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali.

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

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

Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.

La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo del ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo a livello aziendale sulla collocazione dei due mesi.

Le richieste avanzate ai sensi del precedente punto 5 verranno accolte entro il limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di una unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.

Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a quanto previsto dal punto 5 oppure sia superata la percentuale di cui al punto 6, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

Le ore di cui alla lettera a), punto 1 del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

#### Art. 6

(Rimborso spese - Indennità equivalenti)

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

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

b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi:

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

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

Permessi giornalieri retribuiti per il personale viaggiante

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

Tale importo sarà erogato, in via anticipata, nel mese di febbraio di ciascun anno di vigenza contrattuale, salvo eventuali conguagli. Tale disposizione ha validità fino alla scadenza del presente contratto.

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

Indennità particolari

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

#### Art. 7

(Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo)

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme del D.P.R. n. 602/1970 come modificato dal D.Lgs. 6 novembre 2001, n. 423, e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli Istituti di previdenza ed assicurativi. Art. 7 - Sezione speciale prima - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza

#### A) Malattia

Disposizioni normative ed economiche

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

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

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

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

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 invio fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

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

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

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

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

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

9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

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

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

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

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;  
2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.  
13. Il trattamento sopra stabilito non si cumula con le indennità dovute dall'INPS ma le integra per differenza, nell'ambito dei singoli periodi di retribuzione mensile, nel rispetto dei criteri avanti dettati.  
14. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile di cui all'art. 3, Sezione prima del c.c.n.l., comma 1, punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.  
15. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS.  
16. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso, fermo restando l'eventuale proseguimento del trattamento INPS, previsto in termini di legge.

#### B) Infortunio sul lavoro

##### Disposizioni normative ed economiche

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

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

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

##### Disposizioni normative ed economiche

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 pronosticati non guaribili entro tre giorni.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'Istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea. 5-bis. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui al comma 12 della precedente lett. A).

L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comportamento previsti dai commi 8 e 9 della lett. A) del presente articolo.

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

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

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

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

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

#### E) Cure termali

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, 2° comma, lett. 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. 9 ottobre 1990, n. 309 e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

##### Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. ribadiscono che le visite fiscali previste dalla legge 11 novembre 1983, n. 638 sono finalizzate unicamente ad accertare l'effettiva sussistenza dello stato invalidante e pertanto ritengono che il ricorso a tale strumento si giustifichi solo se diretto a controllare assenze non confermate, nell'ambito della stessa prognosi, da precedenti controlli.

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

Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

Pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrassero fenomeni di assenteismo anomalo, le parti si impegnano ad individuare e mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e contrastare tali condotte. Dichiarazione a verbale

Art. 8  
(Tutela della maternità)

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

- a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art. 20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;
- b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 7 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza, ed il 50% di essa per il 6° mese.
2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art. 21 del T.U. ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'art. 17 del medesimo T.U..
3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lett. a) e b).
4. Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al precedente articolo del presente c.c.n.l. quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.
5. L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.
- Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'art. 32 del T.U. sulla maternità deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

**Art. 9**  
(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

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

A) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:  
- mesi due e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;  
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello; - mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

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

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

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

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

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

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

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

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

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

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

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

**Art. 10**  
(Composizione delle R.S.U.)

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20 dicembre 1993 per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie. Il numero massimo dei componenti le R.S.U. è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti.

**Art. 11**  
(Previdenza)

A favore degli impiegati dipendenti da aziende inquadrate, agli effetti contributivi, nel settore terziario, è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con il contratto collettivo 25 gennaio 1936 con le successive modifiche ed integrazioni.

I contributi al Fondo di previdenza di cui al contratto citato vengono calcolati - con decorrenza dal 1° luglio 1973 - sulla retribuzione globale mensile di fatto soggetta ai contributi previdenziali ed assistenziali di legge, nonché sulla 13° e sulla 14° mensilità.

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

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 commi precedenti, fermo restando l'obbligo di continuare il trattamento di previdenza di cui al c.c.n.l. 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria).

Le parti convengono altresì che, per il periodo successivo al momento della cessazione degli obblighi contributivi al Fondo, l'aliquota a carico delle aziende andrà a far parte in cifra fissa della retribuzione al netto degli oneri contributivi.

A decorrere dal 1° marzo 1991, il contributo per il trattamento di previdenza di cui al comma 1 del presente articolo è dovuto anche per i quadri.

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.Lgs. n. 509/1994, le parti convengono quanto segue:

- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31 dicembre 2001 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;
- 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.

**CONCiliazione ED ARBITRATO: REGOLAMENTO**

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 11, lett. g), della legge di delega 15 marzo 1997, n. 59, il legislatore delegato (decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, e decreto legislativo 29 ottobre 1998, n. 387) ha provveduto a dettare una disciplina che consolida e specifica le regole concernenti strumenti sindacali tradizionalmente rivolti alla composizione dei conflitti individuali, plurimi e di serie nella materia del lavoro ex art. 409 cod. proc. civ.;

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzate dai contratti o accordi collettivi di lavoro; - in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro, le parti stipulanti intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie, sostitutive degli interventi della giurisdizione 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, lett. c), del D.Lgs. n. 29/1993).
- 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'art. 411 cod. proc. civ.
- 6) Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 cod. proc. civ.
- 7) Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, che deve contenere: a) i rispettivi termini della controversia;
- b) le rispettive prospettazioni;
- c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;
- d) la proposta di definizione della controversia e/o i motivi del mancato accordo formulati dall'Ufficio.
- 8) Le parti possono altresì indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 cod. proc. civ. fermo restando quanto previsto al precedente punto 7.
- 9) La segreteria medesima provvede, a richiesta delle parti, a rilasciare copia del verbale di conciliazione o di mancato accordo.

#### B) Arbitrato

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lett. A) del presente accordo, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'art. 412-ter cod. proc. civ. fermo restando quanto stabilito dall'art. 412-ter, comma 1, cod. proc. civ., 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.

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

In caso di mancato accordo sulla nomina del Presidente, lo stesso sarà scelto, successivamente alla manifestazione di volontà delle parti di cui al 3° e 4° comma del punto 4, per rotazione o altri criteri da individuare da una lista, revisionabile di norma ogni biennio, contenente i nominativi di giuristi e/o esperti della materia individuati concordemente dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni imprenditoriali.

Il Presidente è tenuto a dichiarare, di volta in volta, per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie previste dall'art. 51 cod. proc. civ.

La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione del domicilio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

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

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

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

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

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

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

Se il Collegio arbitrale è costituito in forma permanente, la designazione del Presidente è di competenza delle Organizzazioni sindacali e delle Associazioni imprenditoriali, che stabiliscono i tempi di durata del Collegio.

L'eventuale istruttoria della controversia deve svolgersi in forma prevalentemente orale, secondo le modalità fissate dal Collegio nella prima riunione.

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

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

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

Il Collegio emette il lodo entro 60 giorni, a decorrere dalla data di ricevimento, presso la segreteria, della conferma scritta di cui al precedente punto 4.

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

Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto. Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal 2° comma dell'art. 412-quater cod. proc. civ.

Fermo restando a carico delle parti della controversia, l'onere relativo alle spese ed agli onorari spettanti agli arbitri indicati nel Collegio e gli eventuali dispendi 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. 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 cod. proc. civ., delle norme inderogabili di legge e di quanto previsto nel presente accordo.

#### C) Durata dell'accordo e procedura di verifica

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

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

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

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

#### Precedente normativa sugli scatti di anzianità

##### Aumenti periodici di anzianità

Si applicano le normative previste dai singoli contratti di settore riportate qui di seguito.

##### Magazzini generali

Per ogni biennio di anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa società), dopo il 18° anno di età per gli operai intermedi ed impiegati indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad una maggiorazione della retribuzione mensile nelle misure seguenti:

- impiegati: 5% per i primi cinque bienni, e 6% per nove successivi bienni di anzianità;



- intermedi: 4% per i primi due bienni e 5% per nove successivi bienni di anzianità;  
- operai: 3,5% per i primi tre bienni; 5% per ulteriori tre bienni di anzianità; 6% per l'ultimo biennio di anzianità.  
Fermo il limite massimo del 53% per gli intermedi e del 31,5% per gli operai, per i nuovi assunti successivamente al 31 marzo 1975 e per coloro che non abbiano maturato ancora, in tutto o in parte, i primi due bienni (per gli intermedi) ed i primi tre bienni (per gli operai) la percentuale degli aumenti periodici di anzianità da maturare viene elevata rispettivamente dal 4% (per gli intermedi) e dal 3,5% (per gli operai), al 5%. Per gli impiegati, dal 1° aprile 1975, o di età inferiore a 20 anni, viene ridotta da 20 a 18 anni l'età minima per l'inizio della maturazione dell'anzianità utile ai fini degli aumenti periodici di anzianità.  
Tali aliquote sono calcolate sul minimo tabellare del livello cui appartiene il lavoratore, con l'aggiunta dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.  
Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.  
Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi tabellari in atto alle singole scadenze mensili. Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità dovuto alle variazioni della indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo. In caso di licenziamento il ricalcolo della indennità di contingenza sarà fatto sulla base dell'indennità in vigore al momento della cessazione del rapporto.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.  
Agli intermedi attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1950. Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 l'importo consolidato in cifra sarà ricalcolato in percentuale con decorrenza 1° marzo 1962, in base ai minimi tabellari in atto della categoria nella quale era stato conseguito.

Agli operai, attualmente in servizio verrà riconosciuta agli effetti degli aumenti biennali periodici di anzianità, esclusivamente l'anzianità maturata successivamente al 1° maggio 1965.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.  
Nel caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà, in aggiunta al minimo del nuovo livello di assegnazione e alla relativa indennità di contingenza, l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nel livello di provenienza. Tale importo, ai fini del raggiungimento della percentuale massima di cui al 2° comma e di quanto previsto al 6° comma del presente articolo, sarà tradotto nella percentuale corrispondente all'ammontare complessivo del minimo tabellare del nuovo livello di assegnazione e della relativa indennità di contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio del nuovo livello.

#### Norme transitorie

1) Agli operai che avessero maturato prima del 1° maggio 1965, il quinto, il decimo, e quindicesimo anno di anzianità senza alcuna interruzione presso la stessa azienda, verranno mantenuti in cifra gli importi corrispondenti ai precedenti premi di anzianità previsti dal 1° comma dell'art. 21 (Parte operai) del c.c.n.l. 7 aprile 1962.

Gli aumenti periodici biennali previsti dal presente articolo, alle loro scadenze, verranno aggiunti ai predetti importi in cifra fino al raggiungimento del limite massimo complessivo del 31,5% (trentuno e mezzo per cento) del minimo tabellare di categoria e indennità di contingenza.

2) In applicazione dell'accordo 30 marzo 1973 gli aumenti periodici di anzianità per quanto attiene all'indennità di contingenza vanno calcolati per gli operai su quella in vigore al 1° marzo 1973, e per gli impiegati intermedi su quella in vigore al 1° gennaio 1973.

3) Fermo restando le norme del contratto in materia di aumenti periodici di anzianità, si conviene che l'aumento dovuto agli impiegati per l'accordo 19 gennaio 1962 che ha effetto dal 1° marzo 1962, venga invece conteggiato ai fini degli aumenti periodici di anzianità dal 1° aprile 1962 e che quello loro dovuto dal 1° marzo 1963, venga invece conteggiato agli stessi fini dal 1° gennaio 1974.

#### Industria del freddo

##### Operai

Gli operai, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% della paga minima tabellare oraria e dell'indennità di contingenza oraria della categoria cui appartiene l'operaio per cinque bienni.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici, di cui al presente articolo, assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Ad ogni variazione del minimo tabellare saranno nuovamente calcolati percentualmente gli aumenti periodici già maturati.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico. L'anzianità utile, ai fini della maturazione del primo scatto decorre dal 1° gennaio 1963.

##### Norma transitoria

L'applicazione delle norme di cui al 1° comma relativa al computo degli aumenti periodici anche sull'indennità di contingenza avrà effetto dal 1° maggio 1968.

##### Norme transitorie

##### Per gli operai del freddo

In fase di prima applicazione, la percentuale maturata al 31 maggio 1980 sarà così utilizzata:

- a) nel caso di lavoratore che non abbia ancora raggiunto il primo biennio, il 5% sarà erogato al raggiungimento del biennio;
- b) nel caso di lavoratore che abbia maturato una percentuale inferiore al 5%, con la decorrenza del presente accordo, raggiungerà il 5%;
- c) nel caso di lavoratore che abbia superato il 5%, verrà conservata in cifra l'eccedenza rispetto al 5% e, in occasione del successivo scatto, maturerà la differenza tra il 5% e l'eccedenza;
- d) nel caso di lavoratore che abbia raggiunto il 5,5% da almeno 24 mesi, si procederà all'erogazione del secondo scatto (totale 10 per cento meno l'eccedenza) al compimento del dodicesimo mese che decorrerà dalla firma del presente accordo.

##### Intermedi

Gli intermedi per ogni biennio di anzianità di servizio prestato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga contrattuale mensile della categoria di appartenenza, nella misura del: a) 4% per il primo ed il secondo biennio di anzianità;

b) 5% per i bienni dal terzo al decimo.

Tuttavia per gli aumenti periodici maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 le maggiorazioni di cui sopra si applicheranno, oltre che sulla paga contrattuale mensile, anche sulla indennità di contingenza.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati sui minimi di paga mensile in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto riguarda le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

In caso di passaggio degli intermedi dalla seconda categoria alla prima categoria, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria sarà riportata nella misura del 33% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

##### Norma transitoria

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3), e 12 giugno 1954 (art. 8).

#### Aumenti periodici di anzianità (al 4 per cento)

Cat.	Ex I zona	Ex II zona	Ex III zona	Ex IV zona
------	-----------	------------	-------------	------------



	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1 <sup>a</sup>	2.075	1.770	2.020	1.725	1.980	1.700	1.940	1.670
2 <sup>a</sup>	1.410	1.220	1.390	1.090	1.368	1.165	1.336	1.145

Aumenti periodici di anzianità consolidati  
(al 5 per cento)

Cat.	Ex I zona		Ex II zona		Ex III zona		Ex IV zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1 <sup>a</sup>	2.450	2.850	2.380	2.030	2.330	1.995	2.290	1.960
2 <sup>a</sup>	1.650	1.415	1.610	1.380	1.570	1.350	1.545	1.325

#### Impiegati

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 18° anno di età presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5%.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952, è calcolata sul minimo dopo tale data invece l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di 12 bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito né i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati ad ogni variazione di minimi tabellari dello stipendio mensile, con effetto dal mese successivo a quello della variazione stessa, nonché - per indennità di contingenza - al termine di ogni anno solare e con applicazione dal 1° gennaio successivo; resta fermo, per gli aumenti maturati prima del 1° giugno 1952, quanto stabilito dalle disposizioni nella norma transitoria.

Agli impiegati in servizio al 1° gennaio 1948 verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio dalla categoria 5<sup>a</sup> alla 3<sup>a</sup>, poiché avviene nell'ambito delle diverse categorie impiegate d'ordine, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma e gli aumenti periodici già maturati saranno ricalcolati sui minimi di stipendio della nuova categoria d'ordine alla quale l'impiegato è assegnato.

#### Norma transitoria

Gli aumenti periodici maturati anteriormente al 1° giugno 1952 sono - con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto - consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3), e 12 giugno 1954 (art. 8).

Aumenti periodici di anzianità consolidati  
(al 5 per cento)

Cat.	Ex I zona		Ex II zona		Ex III zona		Ex IV zona	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
1 <sup>a</sup>	3.780	3.780	3.670	3.670	3.580	3.580	3.515	3.515
2 <sup>a</sup>	2.615	2.220	2.540	2.160	2.480	2.115	2.440	2.080
3 <sup>a</sup> A	1.720	1.470	1.670	1.430	1.635	1.405	1.600	1.375
3 <sup>a</sup> B	1.315	1.135	1.280	1.110	1.255	1.085	1.235	1.060

Aumenti periodici di anzianità nuovi assunti per magazzini  
generali e industria del freddo

1) Per i nuovi assunti dal 1° giugno 1960 per ogni biennio di anzianità di servizio presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso aziendale facente capo alla stessa azienda), dopo il 18° anno di età, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori hanno diritto ad un aumento della retribuzione mensile nelle seguenti misure e per un massimo di cinque bienni:

- 1° livello: lire 35.000;
- 2° livello: lire 32.000;
- 3° livello: lire 30.500;
- 4° livello: lire 29.000;
- 5° livello: lire 28.000;
- 6° livello: lire 27.000; - 7° livello: lire 26.000.

2) Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere comunque assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, salvo i casi in cui tali assorbimenti siano previsti.

3) In caso di passaggio di livello successivo all'entrata in vigore della nuova regolamentazione, il lavoratore conserverà in cifra l'importo maturato e avrà diritto ad ulteriori aumenti periodici di anzianità biennali del nuovo livello, fino a concorrenza con l'importo raggiungibile nel nuovo livello. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello, sarà utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

4) Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

#### Norme transitorie

Le parti stipulanti il presente accordo concordano di incontrarsi entro il 30 novembre 1960 per esaminare la possibilità di armonizzare il vecchio sistema con quello individuato nel presente articolo per i lavoratori nuovi assunti.

Nel frattempo e fino al 31 dicembre 1960 ai lavoratori in forza alla data del 31 maggio 1960 continuerà ad applicarsi la normativa vigente (c.c.n.l. 26 luglio 1977).

Resta inteso che resteranno in atto le condizioni precedenti per impiegati, intermedi ed operai dei magazzini generali e per impiegati e intermedi dell'industria del freddo in forza al 31 maggio 1960.

Per i nuovi assunti e per gli operai dell'industria del freddo saranno validi i contenuti del presente accordo ferme le modalità di applicazione previste dalle norme precedenti.

Precedente normativa sulla indennità di anzianità

#### Magazzini generali

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della azienda o per dimissioni, al lavoratore non in prova verrà liquidata una indennità per l'anzianità di servizio della misura di:

- impiegati: 31/30 della retribuzione per ogni anno di servizio;
  - intermedi: 27/30 per ogni anno di anzianità;
  - operai: 26/30 per l'anzianità maturata fino al 31 marzo 1975; 27/30 per l'anzianità successiva.
- Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturata dopo il 31 dicembre 1981:
- intermedi ed operai: 28/30 per anzianità oltre il 20° anno e fino al 25° anno compiuto; 29/30 per anzianità dal 26° anno e fino al 30° anno compiuto; - 30/30 per anzianità oltre i 30 anni.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, secondo le norme dell'art. 2121 del codice civile.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni di calendario verranno considerate mese intero. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore che non abbia maturato un anno di anzianità, verrà liquidata la frazione di indennità proporzionale ai mesi di anzianità.

Agli effetti del presente articolo, sono comprese nella retribuzione oltre alle provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato ivi compresa l'indennità di contingenza.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio. Se il lavoratore non abbia compiuto 3 anni di servizio, sulla media del periodo di servizio da lui prestato.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine e conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e nella partecipazione agli utili ci si riferisce agli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza compiuti dalla azienda.

#### Industria del freddo

##### Operai

La risoluzione del rapporto di lavoro dà diritto all'operaio a percepire una indennità, ragguagliata alla retribuzione globale di fatto, nella seguente misura:

- a) giorni 6 (48 ore) per il 1° e 2° anno di anzianità compiuto;
- b) giorni 7 (56 ore) per il 3° e 4° anno di anzianità compiuto;
- c) giorni 11 (88 ore) per ciascuno degli anni di anzianità compiuto;
- d) giorni 13 (104 ore) per ciascuno degli anni di anzianità dal 10° al 17° anno compiuto;
- e) giorni 15 (120 ore) per ciascuno degli anni di anzianità oltre il 17° compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1947.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

- 16/30 per ciascun anno di anzianità fino al 15° anno;
- 28/30 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 25° anno;
- 29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;
- 30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30° anno.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

##### Intermedi

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio, una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

Per l'anzianità maturata successivamente al 31 agosto 1963, l'indennità di licenziamento verrà liquidata, per ogni anno di anzianità, nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile.

Per ciascuno degli anni compiuti di anzianità maturati dopo il 31 dicembre 1981:

- 28/30 per ciascun anno di anzianità fino al 25° anno;
- 29/30 per ciascun anno di anzianità dal 26° fino al 30° anno;
- 30/30 per ciascun anno di anzianità oltre il 30°.

Per l'individuazione degli scaglioni sopra esposti, si terrà conto anche dell'anzianità precedentemente maturata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del codice civile.

##### Impiegati

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta all'impiegato licenziato una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione per quanti sono gli anni di servizio prestati.

In ogni caso di liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi.

Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del codice civile 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del codice civile 31 luglio 1938 (ex art. 18, Parte IV del c.c.n.l. 30 novembre 1973 per i dipendenti da aziende produttrici di energia refrigerante e ghiaccio).

##### Norma transitoria 1

Con la retribuzione del mese di agosto 1977 verrà corrisposto ai lavoratori dei magazzini generali e dell'industria del freddo un acconto di lire 75.000 (settantacinquemila) sull'indennità di anzianità dei lavoratori in forza al 26 luglio 1977 non in prova.

L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

Agli effetti dell'indennità di anzianità è escluso dalla retribuzione, vigenti le attuali disposizioni di legge, quanto dovuto come ulteriori aumenti di indennità di contingenza o di emolumenti di analoga natura scattati posteriormente al 31 gennaio 1977.

##### Norma transitoria 2

Con la retribuzione relativa al mese di luglio 1980 verrà erogata ad ogni lavoratore in forza alla data del 1° giugno 1980 a titolo di anticipazione sull'indennità di anzianità, la somma di lire 150.000 (centocinquantomila).

Per gli assunti successivamente al 1° gennaio 1980, l'anticipazione di cui sopra verrà erogata "pro-quota" mensile.

L'indennità di anzianità dei medesimi lavoratori viene aumentata di pari importo rispetto alle misure contrattualmente previste.

#### Cooperative di facchinaggio e trasporto

##### Premessa

Il presente Protocollo attuativo vuole essere l'occasione per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel processo di sviluppo della filiera di cooperazione nel trasporto e della movimentazione delle merci e della logistica, a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi del trasporto delle merci nonché della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore della cooperazione, con particolare riferimento al facchinaggio.

Inoltre, per quanto di loro competenza, le parti si danno atto che i rapporti di lavoro degli addetti alle attività di cui al campo di applicazione, si configurano pienamente nella fattispecie del lavoro subordinato.

Pertanto, le parti concordano che, al fine di cogliere le notevoli differenze esistenti sul territorio e nei diversi settori di attività, si rende necessario definire una soglia salariale minima nazionale per i vari livelli di inquadramento, nonché una forma retributiva che consenta a tutte le imprese cooperative di rientrare, con le gradualità previste dalla presente intesa, nell'ambito dell'applicazione contrattuale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore in vigore che assorbiranno, sino a concorrenza, le disposizioni della presente intesa, secondo le modalità definite tra le parti.

##### Campo di applicazione

Le parti concordano che il presente accordo di gradualità si applica, ai sensi della legge n. 142/2001, agli Organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci che siano in attività alla data del presente accordo, ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della legge n. 84/1994 e successive modificazioni. Resta inteso che agli Organismi economici cooperativi costituiti e/o operativi successivamente alla data del 27 giugno 2002 non si applica la presente intesa di gradualità.

Per questi motivi le parti, tenuto conto delle specifiche variazioni relative alla particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, convengono che l'adeguamento al c.c.n.l. dovrà avvenire con le modalità previste dai vari articoli del presente accordo.

Art. 10

(Orario normale in regime di flessibilità)

Le ore eventualmente non recuperate saranno retribuite nei termini del presente articolo con una maggiorazione del 10%. Tale percentuale sarà incrementata di due punti percentuali l'anno, a partire dal 1° gennaio 2004, sino al raggiungimento di quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

**Art. 15**  
(Retribuzione)

Tabella retribuzioni mensili

Livello	Parametro	Minimo tabellare	
		Retribuzione mensile (lire)	Retribuzione mensile (euro)
Quadro	156	2.888.280	1.491,87
1*	146	2.714.334	1.401,84
2*	134	2.494.563	1.288,33
3*S	121	2.252.400	1.163,27
3*	118	2.192.143	1.132,15
4*	112	2.085.553	1.077,10
5*	107	1.988.502	1.026,98
6*	100	1.856.237	958,67

In caso di retribuzione mensile, le ferie, i permessi ROL, le ex festività retribuite, la 13ª mensilità, la 14ª mensilità ed il t.f.r. saranno erogate, secondo le scadenze e le modalità previste dal c.c.n.l., a partire dal 1° gennaio 2004 con le percentuali di incremento annue previste dalla seguente tabella:

Quota istituti c.c.n.l.	1.1.2004	1.1.2005	1.1.2006	1.1.2007	1.1.2008
-	20%	40%	60%	80%	100%

Tabella retribuzioni giornaliera

Minimo tabellare		Istituti c.c.n.l.				Totale retribuzione	
Liv.	Par.	Retribuz. giornaliera (lire)	Retribuz. giornaliera (euro)	Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (lire)	Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (euro)	Giornaliera (lire)	Giornaliera (euro)
Q	156	131.285	67,80	53.128	27,44	184.413	95,24
1*	146	123.379	63,72	49.872	25,76	173.251	89,48
2*	134	113.389	58,56	45.808	23,66	159.197	82,22
3*	121	102.382	52,88	41.360	21,36	143.742	74,24
S							
3*	118	99.643	51,46	40.248	20,79	139.891	72,25
4*	112	94.798	48,96	38.288	19,77	133.086	68,73
5*	107	90.386	46,68	36.504	18,85	126.890	65,53
6*	100	84.374	43,58	34.072	17,60	118.446	61,17

In caso di retribuzione giornaliera, dal 1° luglio 2002 sarà erogato l'intero importo dei minimi tabellari previsti dai livelli di inquadramento.

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13ª e 14ª mensilità, t.f.r.) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore giornaliero complessivo degli istituti:

Quota istituti c.c.n.l.	1.1.2004	1.1.2005	1.1.2006	1.1.2007	1.1.2008
-	20%	40%	60%	80%	100%

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per adeguare le nuove retribuzioni giornaliera.

Tabella retribuzioni orarie

Minimo tabellare		Istituti c.c.n.l.				Totale retribuzione	
Liv.	Par.	Retribuz. oraria (lire)	Retribuz. oraria (euro)	Retribuz. oraria istituti c.c.n.l. (lire)	Retribuz. oraria istituti c.c.n.l. (euro)	Oraria (lire)	Oraria (euro)
Q	156	17.192	8,88	6.641	3,43	23.833	12,31
1*	146	16.157	8,34	6.234	3,22	22.391	11,56
2*	134	14.849	7,67	5.726	2,96	20.575	10,63
3*	121	13.407	6,92	5.170	2,67	18.577	9,59
S							
3*	118	13.048	6,74	5.031	2,60	18.079	9,34
4*	112	12.414	6,41	4.786	2,47	17.200	8,88
5*	107	11.836	6,11	4.563	2,36	16.399	8,47
6*	100	11.049	5,71	4.259	2,20	15.308	7,91

In caso di retribuzione oraria, dal 1° luglio 2002 sarà erogato l'intero importo dei minimi tabellari previsti dai livelli di inquadramento.

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13ª e 14ª mensilità, t.f.r.) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore orario complessivo degli istituti:

Quota istituti c.c.n.l.	1.1.2004	1.1.2005	1.1.2006	1.1.2007	1.1.2008
-	20%	40%	60%	80%	100%

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per adeguare le nuove retribuzioni orarie.

Le parti si incontreranno, nel corso del periodo di applicazione graduale della presente intesa, al fine di garantire una corretta applicazione e verificarne le compatibilità economiche nell'ambito del mercato di riferimento.

**Art. 17**  
(Lavoro notturno e festivo)

Per il lavoro notturno e festivo sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

**Art. 18**  
(Lavoro straordinario)

Per il lavoro straordinario sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

**Art. 47**  
(Secondo livello di contrattazione)

Le parti, in considerazione delle differenti realtà presenti sul territorio nazionale, potranno individuare, a livello territoriale, fermi restando i trattamenti minimi inderogabili stabiliti nel presente accordo, ulteriori modifiche al presente Protocollo finalizzate a realizzare il conseguimento del pieno trattamento economico con gradualità più brevi rispetto a quelle previste dalla presente intesa.

## ALLEGATI

1. DECRETO PRESIDENZIALE N.651 DEL 10/08/2017 MAGGIORE RAPPRESENTATIVITA'
2. VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
3. REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA DEI 9 MACROSETTORI
4. PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEP-A E ES.A.AR.CO.



ASSESSORATO DELLA SALUTE  
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica  
Area Interdipartimentale 3 "Affari Giuridici"

Prot. n° AI.3/ 19.163

Palermo, 26-03-2018

**OGGETTO:** Decreto Presidenziale n°651 del 10.08.2017 - Ricorso straordinario proposto da Scalisi Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato Regionale della Salute n°2509/13 del 30.12.2013 relativo all'istituzione elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali

~~Rice~~ A/A

Al Sig. Scalisi Daniele Gregorio  
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello  
antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

p.c. : : Al Servizio S. : :  
Dip. Attività Sanitaria e O.E.  
S.E.D.E.

(Seguito nota n°11991 del 12.02.2018)

In conformità alla richiesta dell'Ufficio Legislativo e Legale, si trasmette copia del Decreto Presidenziale n°651/2017 corredato dal parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa per la Regione Siciliana n°693/2015, con il quale il ricorso è stato accolto, salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

IL DIRIGENTE  
(Dr. Giuseppe Sgroi)

Repubblica Italiana



Regione Siciliana

## IL PRESIDENTE

VISTO lo Statuto della Regione;

VISTO il D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199;

VISTO il Decreto Legislativo 24 dicembre 2003, n. 373;

VISTO il ricorso straordinario proposto il 6 giugno 2014 da Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI (Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione, con sede in Roma) per l'annullamento, previa sospensione cautelare, del decreto dell'Assessore regionale della salute 30 dicembre 2013, n. 2509, di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, pubblicato nella G.U.R.S. n. 4, parte I, del 24 gennaio 2014;

VISTI gli atti;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 10754/208.14.8 del 5 maggio 2015;

VISTO il parere interlocutorio del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 24 maggio 2016;

VISTA la relazione dell'Ufficio legislativo e legale n. 24245/208.14.8 del 25 novembre 2016;

VISTO il parere del Consiglio di giustizia amministrativa, a sezioni riunite, n. 693/2015 del 3 febbraio 2017, il cui testo è allegato al presente decreto e le cui considerazioni si intendono qui integralmente riprodotte;

### DECRETA

#### Art. 1

Il ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, di cui in narrativa, è accolto. fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

#### Art. 2

Il competente Dipartimento regionale è incaricato dell'esecuzione del presente decreto.

Palermo,



IL PRESIDENTE  
Il Vice Presidente  
*[Signature]*

Visto: L'AVVOCATO GENERALE

Maria Mattarella

*M. Mattarella*

Repubblica Italiana  
REGIONE SICILIANA



Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana

2506  
Prot. /208.14.8 del 06 DIC. 2017 Segreteria Ricorsi Straordinari

Oggetto: D.P. reg. n. 651 del 10/8/2017 Ricorso straordinario di Scalise Daniele Gregorio, nella qualità, avverso provvedimento dell'Assessorato regionale della Sanità n. 2509/13 del 30/12/2013 relativo all'istituzione elenco regionale di soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali.

SI TRASMETTE SOLO VIA E-MAIL

Dipartimento Regionale per la pianificazione strategica

PALERMO

e p.c. Scalise Daniele Gregorio elettivamente domiciliato  
presso lo studio dell'Avv. Antonino Augello  
pec: antonino.augello@avvsciaccia.legalmail.it

Con riferimento al ricorso straordinario in oggetto indicato, si trasmette, per la notifica e l'esecuzione nei confronti delle parti interessate, il D.P. Reg. in oggetto indicato in uno al parere del Consiglio di Giustizia amministrativa per la Regione siciliana n. 693/2015 del 03 febbraio 2017, in copia informatica e relativa attestazione di conformità (art. 22, co. 2, C.A.D.). Si comunica, inoltre, che il parere del CGA è consultabile mediante accesso libero al sito internet [www.giustizia-amministrativa.it](http://www.giustizia-amministrativa.it), seguendo il seguente percorso:

- accesso all'home page
- link: C.G.A.R. Sicilia
- link: attività consultiva
- inserire anno e numero del parere oppure data dell'adunanza.

L'ISTRUTTORE

Ferdinando Guccione\*

IL DIRIGENTE AREA AA.GG.  
Alessandra Russo

ASST.  
Dip.

PROV. N. 13/1784 25/11/18



*Ufficio Legislativo e Legale  
della Presidenza della Regione Siciliana  
Segreteria Ricorsi Straordinari*

**ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'**

Mediante apposizione della firma digitale, la dott. Alessandra Russo, dirigente dell'Area Affari Generali - Segreteria Ricorsi Straordinari - dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione siciliana, attesta, ai sensi dell'art. 22, co. 2, del C.A.D., che la copia per immagine su supporto informatico del D.P. Reg. n.651/17 è conforme all'originale formato in origine su supporto analogico, che consta di n.9 facciate, agli atti di quest'Ufficio.





Numero 00377/2017 e data 15/05/2017 Spedizione



R E P U B B L I C A I T A L I A N A

**CONSIGLIO DI GIUSTIZIA AMMINISTRATIVA  
PER LA REGIONE SICILIANA**

Adunanza delle Sezioni riunite del 3 febbraio 2017

**NUMERO AFFARE 00693/2015**

**OGGETTO:**

Ricorso straordinario al Presidente della Regione Siciliana proposto da Scalise Daniele Gregorio nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e dell'EFEI avverso il provvedimento dell'Assessorato regionale della salute di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e organismi paritetici del 30.12.2013, n. 2509/2013. Domanda di sospensione;

**LA SEZIONE**

Viste le relazioni n. 10754/208.14.8 del 05/05/2015 e n. 24245/208.14.8 del 25/11/2016 con le quali la Presidenza Regione Siciliana Ufficio legislativo e legale ha chiesto il parere del Consiglio di Giustizia Amministrativa sull'affare consultivo in oggetto;

Esaminati gli atti e udito il relatore, consigliere Giambattista Bufardecì;

*Premesso e considerato*

Con atto notificato al Presidente della Regione e all'Assessorato resistente con raccomandata a/r. del 6 giugno 2014, Scalise Daniele Gregorio, nella qualità di legale rappresentante della CEPA-A e di vice presidente dell'EFEI ( Ente paritetico bilaterale nazionale per la formazione) ha proposto ricorso straordinario per l'annullamento, previa sospensione dell'efficacia, del decreto dell'Assessore regionale della salute n. 2509 del 30 dicembre 2013 di istituzione dell'elenco regionale dei soggetti formatori e dell'elenco regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali pubblicato in GURS n. 4 del 24/1/2014. Il ricorrente riferisce che in data 8/8/2012 veniva emanato il decreto assessoriale n. 1619 (in GURS n. 39 del 14/9/2012) recante "Recepimento degli accordi Stato-Regioni n.221 del 21/12/2011 e 223 del 25/7/2012 e linee guida per l'organizzazione dei corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi e per lavoratori, dirigenti e preposti". L'EFEI il 23/10/2012 avanzava richiesta di accreditamento quale organismo paritetico provinciale (O.P.P.) ai sensi del D.A. Salute n. 39/2012.

Avuta notizia che la Regione non intendeva accreditare gli Organismi bilaterali, in data 21/3/2013 inviava ulteriore documentazione per l'accREDITAMENTO.

A fronte di tale richiesta l'Assessorato inviava il parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori di cui al D.A. 1619/2012. Con detto parere, nella considerazione che l'EFEI non rientrava tra le organizzazioni sindacali e datoriali più rappresentative di cui alla circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13 del 5/6/2012, si riteneva di rigettare l'istanza di inserimento nell'elenco

regionale degli organismi paritetici e degli enti bilaterali per il settore edile. Con successive note veniva trasmessa altra documentazione comprovante la maggiore rappresentatività e i requisiti per l'accreditamento. Il 30/12/2013 veniva emesso l'atto impugnato con il presente gravame.

Il ricorso è affidato ai seguenti motivi:

Violazione e falsa applicazione degli artt. 12 e 37 del d.lgs. n. 81 del 9/4/2008. Violazione e falsa applicazione art. 2, comma 1 lett. h) e m) del d.lgs. n. 276/2003. Violazione e falsa applicazione della circolare n. 13 del 5/6/2012 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Direzione gen. per l'attività ispettiva - Difetto dei presupposti. Erroneità manifesta. Travisamento dei fatti. Difetto di motivazione. Difetto di istruttoria. Violazione del principio del legittimo affidamento. Eccesso di potere. Contraddittorietà

La circolare del Ministero del Lavoro n. 13/2012, richiamata dal diniego espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori, stabilisce che il requisito della maggiore rappresentatività comparativa si riscontra nel settore solo nelle associazioni sindacali dei lavoratori CGIL CISL UIL e alle associazioni dei datori di lavoro ANCE, ANAEPA, CNA costruzioni, FIAE Casartigiani, CLAAI, ANCPL Legacoop PLS, AGCI e ANIEM.

Il provvedimento impugnato è motivato con la mancanza del suddetto requisito in quanto parte ricorrente non risulta inserito tra i soggetti individuati dalla circolare.

Il d.lgs. n. 276/2003, all'art. 2 c. 1 lett. h) e m), fa riferimento sia per gli enti bilaterali che per le associazioni sindacali al concetto di rappresentatività comparativa. L'EFEL, essendo un soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore e

firmatario di un contratto collettivo nazionale di lavoro, va considerato rappresentativo anche alla luce della sua articolazione organizzativa e territoriale.

Con nota n. 58797 del 22/7/2014 l'Assessorato regionale della Salute ha trasmesso documentazione relativa al ricorso tra cui la nota della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori prot. 260/14 del 10/7/2014 con cui si precisa che, a seguito di documentazione integrativa prodotta dagli organismi paritetici provinciali EFEI, detti organismi sono stati inseriti nella sezione "con riserva" (che consente ai soggetti inseriti di essere comunque operativi) per i settori diversi dall'edilizia. Per gli o.p.p. EFEI relativi al settore edilizia, preso atto dell'elenco della circolare n. 13/2012 del Ministero del lavoro, questi sono stati considerati privi del requisito prescritto. L'Ufficio legislativo e legale con la relazione del 5 maggio 2015 ha concluso per la irricevibilità del ricorso.

Questo Consiglio, con parere n. 693/15 reso il 24/5/2016, considerato che il provvedimento impugnato non contiene i termini e l'autorità cui proporre impugnazione, ha ritenuto il gravame ricevibile riconoscendo l'errore scusabile del ricorrente e ha chiesto all'U.L.L. di riferire nel merito.

L'Ufficio legislativo e legale con relazione del 25 novembre 2016, alla luce della ulteriore documentazione acquisita, ha riferito che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 13/2012 ha fornito risposta alle numerose richieste di chiarimento in merito alle problematiche della formazione dei lavoratori nel settore edile e specificatamente in relazione al coinvolgimento nell'attività formativa degli organismi paritetici di cui all'art. 2, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008. Con la circolare suindicata è stato chiarito che solo gli organismi

bilaterali costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro o dei prestatori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali nel settore dell'edilizia (elencati nella circolare) possono definirsi organismi paritetici, ai sensi del citato art. 2 del d.lgs. n. 81/2008, legittimati a svolgere l'attività di formazione, in collaborazione con i datori di lavoro, così come previsto dall'art. 37 del medesimo decreto legislativo.

Detta circolare ha però ingenerato una serie di perplessità nell'individuazione degli organismi paritetici nel settore edile e dei soggetti legittimati all'attività formativa in questione. In particolare è stata contestata la natura esaustiva dell'elencazione effettuata nella detta circolare 13/2012.

Il Ministero, con nota dell'8/6/2015 in risposta ad apposita richiesta, ha affermato che " nel settore dell'edilizia la circolare n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale", ribadendo la necessità dei prescritti requisiti per la legittimazione allo svolgimento di attività di formazione ex d.lgs. n. 81/2008. Giova però al riguardo rilevare che l'Assessorato regionale della Salute, a seguito della copiosa documentazione integrativa trasmessa da parte ricorrente con la quale si sosteneva la piena titolarità dei requisiti di iscrizione nell'elenco regionale in questione, ha richiesto al Ministero esplicito quesito in ordine alla esaustività dell'elenco ( di cui alla circolare 13/2012) di soggetti in possesso dei requisiti per l'attività formativa in parola rappresentando la specifica condizione della CEPA-A e dell' EFEI ma il Ministero non ha fornito alcun chiarimento.

Sulla questione in argomento il TAR del Lazio con sentenza n. 8765/15 ha affermato che il Ministero, con la circolare in questione, "ha offerto

agli ispettori l'indicazione dei soggetti da identificare "al momento" quali organismi paritetici dotati di maggiore rappresentatività sul territorio nazionale in termini comparativi e nella cui nozione, dunque, non rientrano tutti gli organismi genericamente frutto di qualsivoglia contrattazione collettiva in ambito edile". Il Ministero con nota prot. 37/0012319 del 29/7/2015, alla luce della suindicata sentenza, ha poi riaffermato che la circolare 13/2012 è basata su dati numerici in continuo aggiornamento e riferita ad elementi periodicamente riveduti e trasmessi dalle stesse organizzazioni sindacali ed ha invitato le Direzioni Territoriali e Interregionali del Lavoro destinatarie della nota a tener conto delle indicazioni già fornite con la circolare 13/2012.

Essendo questi i termini della questione l'esclusione di parte ricorrente dall'elenco regionale di cui al decreto assessoriale n.1619 dell'8/8/2012 operata è da ritenere illegittima. L'atto impugnato si basa sul parere espresso dalla Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori che (vedi nota n. 157 del 12/7/2013) ha ritenuto di non poter inserire EFEI nell'elenco regionale in questione "considerato che la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 13/2012 individua le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, firmatarie di contratti collettivi nazionali del settore edile e che tra queste non risulta essere presente l'organismo istante". Al riguardo giova però osservare che l'art.2, comma 1 lettere h) ed m) del d.lgs. n. 276/2003 individua quale criterio di selezione per l'accesso ai diversi strumenti organizzativi previsti dal decreto in questione quello della rappresentatività comparativa. La differenza tra il criterio della maggiore rappresentatività e quello della rappresentatività comparativa, introdotto con la suindicata riforma del 2003, è che il primo ha l'attitudine a concentrare la rappresentatività solo

su un soggetto (quello dotato di maggiore rappresentanza) mentre il secondo consente di legittimare la rappresentatività di tutti i soggetti associativi che hanno una consistente base di iscritti. Nella fattispecie parte ricorrente, giusta la documentazione in atti, risulta soggetto rappresentativo di un numero indistinto di imprese del settore, firmatario di un c.c.n.l. applicato e con una diffusissima articolazione territoriale (oltre 1700 sportelli, 110 organismi paritetici provinciali etc) e quindi appare titolare di una dimensione organizzativa e territoriale coerente con quanto richiesto dalla normativa vigente. Va ancora evidenziato, come peraltro ribadito dalle stesse note del Ministero oltre che dalla giurisprudenza sopra citata, che il criterio della rappresentatività comparativa comporta un dato soggetto a variazioni e necessita quindi un continuo aggiornamento ed approfondimento che nella fattispecie non risulta essere stato operato.

Invero l'Assessorato, dopo avere formulato specifico quesito al Ministero in ordine alla posizione di parte ricorrente e senza avere ottenuto alcun riscontro, si è limitata a dare esecuzione al parere della Commissione per la verifica dei requisiti dei soggetti formatori senza che venisse eseguita alcuna ulteriore specifica valutazione e/o attività istruttoria.

Alla luce delle suindicate considerazioni, come correttamente riferito dall'U.L.L. nella sua relazione, l'esclusione impugnata è da ritenere erronea o quanto meno carente di adeguata istruttoria e conseguentemente il ricorso è meritevole di accoglimento, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'Amministrazione.

P.Q.M.

Si esprime l'avviso che il ricorso sia accolto, fatti salvi gli ulteriori provvedimenti dell'amministrazione.

L'ESTENSORE  
Giambattista Bufardecì

IL PRESIDENTE  
Rosanna De Nictolis

IL SEGRETARIO  
Giuseppe Chiofalo





## VERBALE COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNITARIA

### DEI 9 MACROSETTORI

L'anno 2018, il giorno 20 del mese di gennaio alle ore 10:00 presso la sede di ROMA, Via Appia Nuova, 612 si è riunita la Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori.

Per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Rinnovo cariche;
2. Approvazione nuovo regolamento e apertura P. IVA e C.C.I.A.A.;
3. Spostamento sede legale Presso Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli, 22 Bologna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

4. Varie ed eventuali.

Assume la presidenza il sig. Scalise Daniele Gregorio e a fungere da segretario il sig. David Conti, il quale ringrazia e accetta.

Il presidente constatata la regolarità della convocazione e del numero dei componenti per poter deliberare come previsto da regolamento, la Commissione è così composta dagli Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del



Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative, il presidente pertanto dichiara valida e atta a deliberare la seduta.

In merito al primo punto dell'ODG:

Prende la parola il presidente il quale passa a trattare il primo punto all'ordine del giorno, chiede ai presenti di prendere visione e ratificare le proprie dimissioni da presidente della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori credendo in una giusta evoluzione e prosecuzione del suo operato e propone le seguenti candidature: per la carica di presidente il sig. David Conti; per quella di vice presidente il dott. Stiven Baldo Mariano e per quella di segretario l'ing. Gaetano Fabio Martorana.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, viene deliberato con voto unanime per alzata di mano l'elezione a presidente del sig. David Conti, a vice presidente del dott. Stiven Baldo Mariano e l'elezione a segretario del Ing. Gaetano Fabio Martorana, della Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori, tutti gli eletti accettano la carica e ringraziano l'assemblea vengono inoltre



ratificati quali membri della Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macrosettori il Sig. Daniele Gregorio Scalise, il Dott. Nicola Bellomo, il Dott. Erminio Barbalace, il Sig. Vincenzo De Fazio, il sig. Ignazio Vania, il sig. Mario Moccia, il sig. Carrabetta Francesco, il sig. Bruziches Ernesto, l'Arch. Mario Perri.

In merito al secondo punto dell'ODG:

Chiede la parola David Conti spiegando i motivi e le ragioni per il quale chiede che venga accettato il nuovo Regolamento, e venga autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, e dopo attenta lettura di tutti i punti, viene deliberato all'unanimità il nuovo Regolamento e autorizzata l'apertura della partita iva e C.C.I.A.A. della commissione.

In merito al punto tre dell'ODG:

Il presidente chiede ai presenti di voler autorizzare lo spostamento della sede legale presso Villa Pallavicini via Tommaso Martelli, 22 Bologna, per dare un'ulteriore immagine di prestigio alla Commissione di Certificazione Unitaria dei nove macrosettori essendo essa sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.

Dopo ampia discussione alla quale sono intervenuti tutti i presenti, si delibera all'unanimità lo spostamento della sede



~~legale presso Villa Pallavicini Via Tommaso Martelli, 22 Bolo-~~  
~~gna sede distaccata di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento~~  
~~Universitario CIELS di Padova.~~

In merito al punto quarto dell'ODG:

~~Null'altro essendovi da deliberare l'assemblea viene sciolta~~  
~~alle ore 14:00~~

Il presente verbale è composto da n. 4 pagine numerate.

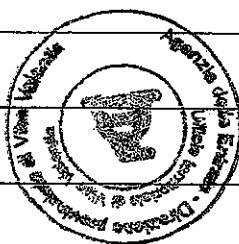
~~Letto, firmato e sottoscritto~~

~~Il presidente~~

El presidente

~~Il segretario~~

David C. Anderson



06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il  
al N. 397 Serie 3 Versati con mod. 224.00  
di pagamento F23/E24 Euro  
L'ADDETTA (\*)  
Pescara Vito

Registrato a Vibo Valentia il ..... Versati con mod.  
al N. 397 Serie 32 224,00  
di pagamento F23/E24 Euro 224,00  
Mucciolenti quattro 100  
TTAC En d

Registrato a ..... Serie ..... 224100  
al N. 397 ..... E23/E24 Euro ..... 112/00

al N. 393 Serie  
di pagamento F23/F24 Euro  
millecento / 00  
ITA (\*) Euro

L'ADDETTA (\*)  
Rosa Via



VISTO l'articolo 76, comma 1, lett. c), del decreto legislativo n. 276 del 2003, che indica, tra gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento;  
VISTO l'articolo 78, comma 2, lett. a) - c), e comma 3 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che detta i principi generali delle procedure di certificazione;  
VISTO l'articolo 81 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina l'attività di assistenza e consulenza alle parti;  
VISTO l'articolo 84 del decreto legislativo n. 276 del 2003, che disciplina la certificazione di taluni modelli organizzativi del lavoro e segnatamente dei contratti di appalto e somministrazione;  
CONSIDERATO che in data 12 febbraio 2015, gli Enti Bilaterali in sigla E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative hanno concluso una convenzione tra di loro costituendo la Commissione unitaria di Certificazione denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori", che in data 12 Marzo 2015 hanno approvato l'ingresso dell' E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione Via Appia nuova 612, 00179 Roma, Cf/p.iva 10014581002 in qualità di capofila della commissione di certificazione e che in data 21 dicembre 2017 hanno approvato l'ingresso nella Commissione degli Enti Bilaterali E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. Enti Bilaterali che hanno sottoscritto la convenzione, le cui parti sociali sono comparativamente maggiormente rappresentative tra cui: CIU - Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali Agenzia del Lavoro, UGL - Unione Generale del Lavoro e la ESAARCO - Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio. Si allegano agli atti del presente verbale i decreti di nomina all'interno del CNEL dei membri delle sopra citate parti sociali comparativamente maggiormente rappresentative di cui da tale data divengono parte importante;  
RITENUTO, di dover adottare un regolamento interno che disciplini e renda pubbliche la procedura di certificazione e le modalità di funzionamento della Commissione stessa;  
tutto ciò premesso i Presidenti degli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, costituenti di fatto la Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori  
APPROVANO, nella seduta del 20 gennaio 2018 e con votazione unanime, l'adozione del presente regolamento.



## REGOLAMENTO

### ART. 1 (COSTITUZIONE E COMPOSIZIONE)

1. Ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito denominato "decreto legislativo"), è costituita la Commissione di certificazione Unitaria denominata "Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 Macro Settori" tra gli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGRI., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, di seguito denominati "Enti Bilaterali", composta dai presidenti degli Enti Bilaterali di cui sopra e da soggetti designati tra coloro che sono in possesso di specifiche competenze tecnico-giuridiche, designati dagli organi degli Enti Bilaterali e di cui al verbale di approvazione ed adozione del presente Regolamento.
2. Il numero dei componenti della Commissione di Certificazione può essere aumentato con delibera degli organi degli Enti Bilaterali. L'incarico di componente della Commissione di Certificazione dura tre anni ed è rinnovabile. L'incarico a componente della Commissione può essere revocato con provvedimento motivato da parte degli organi degli Enti Bilaterali. Nel caso di revoca o di rinuncia da parte di taluni dei componenti della Commissione di Certificazione gli organi degli Enti Bilaterali provvederanno alla sua sostituzione con propria delibera.
3. La Commissione nomina nel suo interno il Presidente, il Segretario e può nominare uno o più Vice Presidenti.
4. La Commissione è presieduta dal Presidente o, in sua mancanza da uno dei Vice Presidenti. Essa, inoltre, può dotarsi di una o più Commissioni istruttorie, a seconda delle convenzioni di volta in volta stipulate con soggetti pubblici o privati, individuali o collettivi. Compito di dette Commissioni è quello di svolgere tutte le attività istruttorie, preliminari alla attività di vera e propria certificazione degli schemi contrattuali, e di garantire una assistenza attiva alle parti negoziali e alla Commissione di Certificazione con sede in Bologna via Tommaso Martelli n. 22, presso Villa Pallavicini già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova.
5. In relazione al carico di lavoro della Commissione, riferibile sia al numero delle istanze sia al grado di complessità e di difficoltà dei casi prospettati, ed alla necessità di assicurare il rispetto del termine di legge per la conclusione dei procedimenti di certificazione, il Presidente della Commissione può costituire una o più sotto-Commissioni di certificazione che saranno presedute da un vice presidente.
6. Per la nomina dei membri supplenti per i casi di assenza o di impedimento (temporaneo o definitivo) provvede il Presidente della Commissione con proprio provvedimento. Per la sostituzione del Segretario e del Vice Presidente il Presidente deve scegliere tra i membri ordinari. Il Presidente non può essere sostituito, se non nei casi di cui all'art. 6, comma 2 del presente regolamento, e comunque soltanto da soggetti in possesso delle competenze tecniche necessarie per rispondere alle esigenze di valutazione dei rapporti contrattuali portati all'attenzione della Commissione.
7. Alle riunioni della Commissione, a titolo meramente consultivo, possono partecipare tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento. A tale fine, la prima seduta della Commissione non può avvenire se non sono trascorsi 3 giorni liberi dall'inizio del procedimento. Della possibilità di partecipare alle riunioni della Commissione va data puntuale informazione nella comunicazione di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo.
8. La Commissione Unitaria dei 9 Macrosettori, può aprire Commissioni Istruttorie territoriali siano esse regionali, provinciali o zonali.

### Art. 2 (SEDE)

1. La Commissione ha sede Legale ad ogni effetto presso Villa Pallavicini di Bologna in via Tommaso Martelli n.22 già sede di Bologna dell'Istituto ad Ordinamento Universitario CIELS di Padova e Sede Operativa in via Appia Nuova 612 a Roma già sede di alcuni degli Enti Bilaterali che la costituiscono.

### Art. 3 (SOTTO-COMMISSIONI)

1. ciascuna sotto-Commissione ha compiti autonomi di certificazione e si compone di almeno 5 (cinque) membri tra quanti designati dagli Organi degli Enti Bilaterali. E' presieduta dal Presidente della Commissione di Certificazione o da un Vice Presidente.



2. Saranno istituite le Commissioni Istruttorie in sede territoriale in tutte le Province italiane queste ultime saranno composte di tre (3) membri, la presidenza delle stesse viene affidata ad un membro della Commissione di Certificazione che procede a sottoporre la votazione per l'elezione del Vice Presidente ed il Segretario. Le Commissioni Istruttorie territoriali hanno l'obbligo di segnalare le istanze di certificazione oltre alla DPL anche alla Commissione di Certificazione la quale apporrà il proprio.

#### **Art. 4 (COMMISSIONI ISTRUTTORIE)**

1. La Commissione istruttoria, ha compiti esclusivamente istruttori e non deliberativi; provvede in particolare all'esame delle istanze assegnate a tal fine dal Presidente ed alla predisposizione e verbalizzazione di osservazioni e proposte da sottoporre alla Commissione, nonché, all'occorrenza, alla prestazione dell'attività di consulenza e assistenza di cui all'articolo 81 del decreto legislativo; può altresì essere incaricata dal Presidente di completare l'audizione delle parti o il sopralluogo in sito, nel rispetto delle disposizioni del presente regolamento, redigendone verbale e riferendone per i seguiti in Commissione.
2. La Commissione Istruttoria, esamina i documenti relativi ai contratti sottoposti ad istanza di certificazione ed a termine dei propri lavori prepara una relazione per la Commissione di Certificazione, la relazione viene portata in Commissione di Certificazione dal Presidente della Commissione Istruttoria che ne illustra il contenuto.

#### **Art. 5 (SUPPORTI TECNICI)**

1. La Commissione di certificazione si avvale dei supporti tecnici e logistici messi a disposizione dagli Enti Bilaterali. In particolare: idoneo locale per le riunioni e le audizioni; responsabile organizzativo e personale amministrativo per coadiuvare il Segretario, il Vice Presidente e il Presidente; apparecchiature ed impianti informatici, telefonici e di riproduzione e relativi collegamenti, accessi e programmi; indirizzo di posta elettronica, sito internet e link espressamente dedicato alla attività di certificazione; documentazione legislativa, giurisprudenziale, amministrativa e scientifica inerente alle materie di competenza; banche dati informatiche.

#### **Art. 6 (VALIDITA' DELLE SEDUTE E DELLE DELIBERE)**

1. Ai fini della validità delle sedute della Commissione ovvero della sotto-Commissione è richiesta la presenza del Presidente, del Vice Presidente e del Segretario, e di almeno altri 2 (due) membri.
2. Il Presidente può essere sostituito solo in caso di rinuncia, di impedimento oggettivo non compatibile con la chiusura del procedimento nei termini di legge di cui all'art. 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo e di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del presente regolamento. La sostituzione del Presidente è deliberata dall'assemblea della Commissione con voto di maggioranza.
3. La Commissione delibera a maggioranza dei propri membri. In caso di parità, decide il Presidente della Commissione.

#### **Art. 7 (NORME RELATIVE AI MEMBRI DELLA COMMISSIONE)**

1. Sono membri della Commissione i soggetti di cui all'articolo 1, comma 1, del presente regolamento.
2. Tutti i membri della Commissione di Certificazione e delle Commissioni istruttorie sono tenuti ad astenersi dal partecipare in qualsiasi forma alle attività della rispettiva Commissione che ineriscano alla trattazione, discussione o decisione di pratiche di certificazione che possano coinvolgere interessi propri, ovvero: di loro parenti entro il quarto grado o conviventi; di persone fisiche o giuridiche con le quali essi intrattengano rapporti commerciali, di prestazione d'opera professionale o di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato; di individui od organizzazioni con cui essi stessi o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui essi siano tutori, curatori, procuratori o agenti; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati o società, di cui essi siano amministratori, gerenti, associati o dirigenti. Essi si asterranno altresì in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Nei casi sopra menzionati l'interessato comunicherà preventivamente la propria motivata astensione al Presidente, che provvederà, di conseguenza, disponendo per la sostituzione dell'astenuato con un supplente.
3. Oltre ai membri della Commissione, che accedono alla documentazione inerente l'attività della Commissione senza particolari formalità, tutte le autorità pubbliche che hanno ricevuto la comunicazione di inizio del procedimento hanno facoltà di accedere alla suddetta documentazione e di prenderne visione, previa richiesta scritta al Presidente, che adotterà le disposizioni del caso.

#### **Art. 8 (ISTANZA DI CERTIFICAZIONE)**

1. L'istanza di avvio della procedura di certificazione, formulata congiuntamente dalle parti interessate, è redatta per iscritto in conformità ai modelli approvati dalla Commissione e secondo le istruzioni pubblicate fornite dagli Enti Bilaterali.
2. Le istanze difformi dai modelli sono comunque ricevibili purché, a giudizio della Commissione, rispondano ai requisiti di legge e del presente regolamento.



#### **Art. 9 (REQUISITI ESSENZIALI DELL'ISTANZA)**

1. Sono requisiti essenziali dell'istanza di certificazione:
  - a) l'esatta individuazione delle parti richiedenti, del loro domicilio e della sede o della dipendenza dell'azienda interessata;
  - b) l'indicazione della natura giuridica e del tipo del contratto per il quale si richiede la certificazione e della specifica qualificazione negoziale delle parti;
  - c) l'indicazione espressa degli effetti civili, amministrativi, previdenziali e fiscali in relazione ai quali le parti chiedono la certificazione;
  - d) l'allegazione di copia del contratto (o di sua bozza), contenente i dati anagrafici e fiscali delle parti;
  - e) la dichiarazione esplicita che non vi sono altri procedimenti certificatori e ispettivi pendenti e che non sono stati emessi precedenti provvedimenti ispettivi o di diniego di certificazione sulla medesima istanza, oppure, in caso di sussistenza di tali provvedimenti, l'allegazione di copia degli stessi;
  - f) la sottoscrizione in originale delle parti e, nel caso che una o entrambe le parti stesse non siano persone fisiche, l'indicazione della legale qualità dei firmatari;
  - g) l'allegazione di copia del documento di identità dei firmatari.

#### **Art. 10 (PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA)**

1. L'istanza di certificazione, completa degli allegati, è presentata alla Commissione mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, ovvero - ove venga attivata dalla Commissione - secondo una procedura telematica o anche mediante consegna a mano. In quest'ultimo caso ne verrà rilasciata ricevuta. Dalla data di ricezione della istanza ovvero della documentazione integrativa richiesta decorre il termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b), del decreto legislativo.
2. Il procedimento deve essere portato a termine entro 30 (trenta) giorni dal ricevimento dell'istanza, ovvero dal ricevimento dell'ulteriore documentazione che venga richiesta dalla Commissione. Il termine di 30 (trenta) giorni di cui sopra si intende sospeso nel periodo feriale, che viene concordato dal 1° al 7 gennaio, dal 1° agosto al 1° settembre e dal 23 al 31 dicembre di ogni anno.

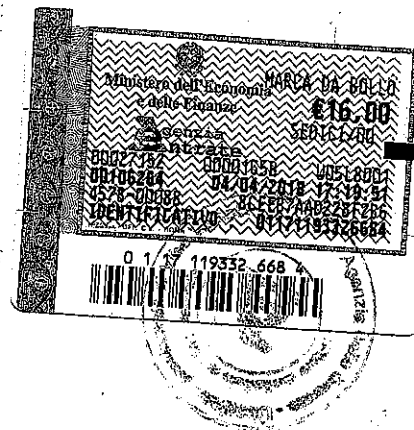
#### **Art. 11 (COMUNICAZIONE ALLA DPL, REGISTRAZIONE E CONSERVAZIONE)**

1. Non appena pervenuta l'istanza di certificazione, viene comunicato alla Direzione provinciale del lavoro l'inizio del procedimento ai sensi e agli effetti di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo. Tuttavia, ai medesimi effetti, qualora la Commissione voglia richiedere alle parti interessate una documentazione integrativa, la comunicazione è rinviata al momento di ricezione della relativa documentazione.
2. Ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lettera a) del decreto legislativo, e fermo restando quanto disposto dall'articolo 7, comma 3, del presente regolamento in merito all'accesso alla documentazione da parte dei soggetti pubblici interessati, alla Direzione provinciale del lavoro viene fornita comunicazione «dell'inizio del procedimento» con indicazione delle parti e della loro sede, residenza o domicilio, oltre che della data di ricevimento dell'istanza da parte della Commissione e della data in cui tale istanza sarà discussa.
3. L'eventuale richiesta di documentazione integrativa deve essere spedita dalla Commissione alle parti interessate entro il termine di 30 (trenta) giorni dalla ricezione dell'istanza. La segreteria della Commissione acquisisce il fascicolo e provvede a registrare gli estremi dell'istanza in un registro informatico appositamente istituito, nel quale viene elencata la documentazione afferente e vengono annotate tutte le successive fasi procedurali. La conservazione dei contratti certificati e dei relativi fascicoli potrà avvenire attraverso idonee modalità di archiviazione e custodia dei supporti cartacei, ferme restando le corrispondenti registrazioni informatiche, ovvero in via informatica, con modalità tali da garantire comunque la sicurezza dei dati personali ivi contenuti a mente della vigente normativa. Il termine minimo di conservazione dei contratti e della relativa documentazione di cui all'articolo 78, comma 3, del decreto decorre dalla data di estinzione del rapporto giuridico costituito mediante il contratto oggetto di certificazione. Detta conservazione avviene presso gli uffici della Commissione di Certificazione, e ha la durata di cinque anni dalla data di estinzione del contratto certificato. A tal fine, le parti che hanno fatto richiesta di certificazione sono tenute a comunicare alla Commissione la data di estinzione del rapporto.

#### **Art. 12 (VAGLIO PRELIMINARE)**

1. Il Presidente, nel rispetto dell'ordine cronologico determinato dalla data di presentazione, procede alla valutazione della regolarità e completezza delle istanze ai sensi degli articoli 8, 9 e 10 del presente regolamento e, qualora le stesse risultino irregolari o carenti, provvede a richiedere alle parti le integrazioni del caso, comunicando loro la contestuale sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lett. b) del decreto legislativo.





### **Art. 13 (CALENDARIZZAZIONE DEI LAVORI E AUDIZIONE DELLE PARTI)**

1. Il Presidente, verificata la regolarità e completezza delle istanze ovvero acquisite le necessarie integrazioni, redige il calendario dei lavori della Commissione, fissando le date delle sedute ed inserendovi le istanze stesse. A tal fine tiene conto del numero e del grado di complessità delle domande pervenute, della eventuale opportunità di prevederne la trattazione in più sedute, della distribuzione del carico di lavoro a una o più sotto-Commissioni ai sensi degli articoli che precedono e della necessità di concludere il procedimento nei termini di legge, salvo quanto previsto dall'articolo 10 del presente regolamento. Ove necessario, provvede quindi senza indugio a convocare le parti per l'audizione dinanzi alla Commissione di certificazione ovvero alla Commissione istruttoria, indicando la data e l'ora stabilite. La comunicazione del calendario delle sedute con l'indicazione delle relative pratiche rivolta alla Direzione Provinciale del Lavoro ha valore di comunicazione di inizio del procedimento ai sensi dell'articolo 78, comma 2, lett. a) del decreto legislativo e può essere effettuata tramite fax o posta elettronica certificata.

### **Art. 14 (CONVOCAZIONE DELLE COMMISSIONI E COMUNICAZIONI)**

1. Il Presidente convoca la Commissione o, se del caso, la sotto-Commissione comunicando ai membri ordinari, a mezzo posta, a mezzo telefax o a mezzo posta elettronica ai rispettivi recapiti, la data della seduta e l'elenco delle pratiche inserite nell'ordine del giorno. Ai fini dell'eventuale esercizio della facoltà di presentare osservazioni di cui all'articolo 78, comma 2, lett. a), del decreto legislativo, nella comunicazione del calendario della seduta inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro interessata viene indicata espressamente la possibilità di partecipare ai lavori della Commissione e di accedere ai contratti e a ogni altra documentazione ai sensi e secondo le procedure di cui all'articolo 7, comma 3, del presente regolamento.

2. In caso di impedimento a partecipare alla riunione della Commissione o sotto-Commissione da parte di un membro ordinario, questo provvederà direttamente a darne comunicazione al Presidente della Commissione ed al Segretario, che, qualora non risulti raggiunto il numero minimo di membri richiesto dall'articolo 6 comma 1 del presente regolamento ai fini della validità delle sedute e delle delibere, disporrà il rinvio della seduta.

### **Art. 15 (RELATORI)**

Salvo quanto previsto dall'articolo 4 del presente regolamento, il Presidente, dopo un sommario esame delle istanze, nomina per ciascuna pratica il relatore che funge anche da Presidente della Commissione Istruttoria relativa alla specifica pratica. Il relatore predispone, per ciascuna istanza pervenuta e sentita la Commissione istruttoria che presiede, una apposita scheda riepilogativa, nella quale sono riportate note illustrative in merito alla ricognizione della documentazione presentata e, in particolare, alla sussistenza o meno dei requisiti richiesti dalla normativa vigente in relazione alla tipologia contrattuale per la quale si richiede la certificazione, nonché in riferimento agli ulteriori elementi, anche di carattere formale, richiesti dal presente regolamento.

### **Art. 16 (AUDIZIONE DELLE PARTI)**

1. Le parti possono intervenire all'audizione mediante un proprio rappresentante solo in caso di effettiva, assoluta e comprovata impossibilità di presenziarvi personalmente, con esclusione di qualsiasi facoltà discrezionale in capo all'interessato medesimo. A tal fine, la parte impossibilitata comunica le motivazioni del caso, con l'eventuale documentazione probatoria, al Presidente, che decide per l'ammissione del rappresentante o per il rinvio, dandone atto nel verbale della seduta della Commissione. Il rappresentante interviene munito di apposito atto di delega, specificamente riferito all'audizione, corredato da fotocopia del documento di identità proprio e del rappresentato, che vengono acquisiti agli atti. A tal fine non sono idonei gli eventuali poteri di rappresentanza conferiti con procura generale.

2. Le disposizioni di cui al precedente comma si applicano esclusivamente alla rappresentanza volontaria. In nessun caso può essere delegata l'altra parte o il rappresentante o l'assistente dell'altra parte. Il mancato rispetto delle disposizioni di cui al precedente comma comporta l'improcedibilità dell'istanza con la conseguente automatica sospensione del termine di cui all'articolo 78, comma 2, lettera b) del decreto legislativo. In tal caso la Commissione può deliberare il rinvio dell'audizione ad una successiva seduta e disporre il rinnovo della convocazione delle parti. In nessun caso l'assistenza può essere prestata dal medesimo soggetto in favore di entrambe le parti.

3. All'audizione delle parti provvedono le commissioni istruttorie.

### **Art. 17 (DELIBERAZIONI E VERBALIZZAZIONI)**

1. Completata la fase istruttoria, i membri della Commissione o della sotto-Commissione, udito il relatore, deliberano a maggioranza sulla sussistenza dei presupposti che consentono la certificazione del contratto allegato all'istanza. Il provvedimento è conforme alla deliberazione ed alle motivazioni espresse. Di tutte le attività della Commissione viene redatto verbale, a cura della segreteria e sotto la direzione del Presidente. A tal fine il Segretario presenzia a tutte le sedute della Commissione.



#### **Art. 18 (PROVVEDIMENTO DI CERTIFICAZIONE)**

1. Sia il provvedimento di certificazione che quello di diniego, per loro natura, devono essere necessariamente motivati e contenere l'indicazione dell'autorità presso la quale è possibile presentare il ricorso e del termine per presentarlo. Il provvedimento di certificazione deve indicare espressamente gli effetti civili, amministrativi, previdenziali o fiscali del contratto certificato, in relazione ai quali le parti hanno richiesto la certificazione. Il verbale di audizione delle parti, ove presente, e il resoconto dell'attività svolta dalla Commissione o dalla sotto-Commissione vengono allegati al provvedimento adottato e sono parte integrante dello stesso provvedimento. I provvedimenti di certificazione o di diniego contengono per *relationem* tutte le fasi del procedimento e, per quanto attiene la motivazione, indicano anche gli elementi fondamentali di valutazione utilizzati.

2. Il provvedimento di certificazione o di diniego viene redatto in forma scritta in triplice originale: uno rimane agli atti d'ufficio e deve essere conservato per il periodo previsto dall'articolo 78, comma 3 del decreto legislativo, mentre gli altri due vengono consegnati o trasmessi alle parti che hanno sottoscritto l'istanza di certificazione.

#### **Art. 19 (ITER PROCEDURALE)**

Al fine di riassumere e schematizzare l'iter procedurale che la Commissione di Certificazione segue per espletare i suoi lavori fino alla Certificazione o al diniego della stessa viene riassunto il suo operato in questo schema:

##### **1 fase**

- alla richiesta di certificazione vengono inviati i moduli per la presentazione dell'istanza completi della descrizione dettagliata di come compilare gli stessi e una check list documentale relativa ai documenti da raccogliere ed inviare alla Commissione;
- Invio del Regolamento della Commissione da restituire timbrato e firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto;
- Invio del modulo per effettuare il pagamento della quota relativa alle spese di istruttoria.

##### **2 fase**

- dopo il ricevimento dei documenti richiesti richiamati dalla check list documentale, del Regolamento della Commissione controfirmato e timbrato dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, della ricevuta dell'effettuato pagamento relativa alle spese di istruttoria, il Segretario della Commissione su mandato del Presidente convoca la Commissione Istruttoria;
- Esame della documentazione da parte della Commissione Istruttoria ed eventuale richiesta di integrazione documentale;
- Definizione della necessità di un sopralluogo;
- In base alla complessità del procedimento di certificazione relativo al contratto sottoposto viene redatto il Preventivo di spesa, da inviare alle parti, lo stesso deve essere restituito per accettazione alla Commissione.

##### **3 fase**

- ricevuti i documenti oggetto della eventuale richiesta di integrazione da parte della Commissione Istruttoria, ritornato il preventivo di spesa firmato per accettazione dalle parti che intendono sottoporre il contratto alla certificazione, il Segretario della Commissione su indicazione del Presidente procede all'invio della richiesta di Istanza di Certificazione.

##### **4 fase**

- alla ricezione della presentazione dell'Istanza di Certificazione la stessa viene inviata alla Direzione Provinciale del Lavoro della Provincia di Roma in quanto la sede operativa è a Roma;
- viene calendarizzato il sopralluogo da effettuare in sito, ed anche questo comunicato alla DPL;
- successivamente al sopralluogo viene calendarizzata la riunione della Commissione di Certificazione, anche di questa viene inviata comunicazione alla DPL.

##### **5 fase**

- si riunisce la Commissione di Certificazione che udita la relazione del Presidente della Commissione Istruttoria passa al riesame della documentazione e apre il confronto fra i membri, terminato il confronto, soddisfatta ogni richiesta dei membri della stessa, si procede emettendo il verdetto sulla fattibilità o meno di certificare il contratto oggetto della Istanza in discussione;
- La decisione finale viene verbalizzata e viene dato mandato al Segretario della Commissione di Certificazione di emettere il Certificato.

**Commissione di Certificazione Unitaria dei 9 macrosettori**

Sede Legale: Villa Pallavicini, via Tommaso Martelli 22 - 40138 Bologna

Sede Operativa: Via Appia Nuova 612 - 00179 Roma - Tel. 06 45479340 - Fax 06 45473550



6 fase

- Preparazione del Certificato;
- Ricevuto il pagamento relativo al preventivo di cui alla 3 fase viene emesso il Certificato;
- Viene effettuato l'invio del Certificato in originale alle Parti e una copia viene conservata nell'archivio della Commissione.

**N.B.**

**Ogni comunicazione deve essere effettuata tramite Posta Elettronica Certificata o Raccomandata con Ricevuta di Ritorno.**

**Art. 20 (ESECUTIVITA' DEL REGOLAMENTO)**

1. Il presente regolamento, adottato dagli Enti Bilaterali E.F.E.I. ITALIA, E.N.B.L.I., E.N.B.L.I.S., E.BI.AGR., E.B.SA.P., EN.BI.VI.SI., E.N.B.L.I.C., E.BI.TUR., E.N.B.L.I.A., E.N.B.L.I.T., E.N.B.L.I.P. e E.F.E.I. Ente Paritetico Bilaterale per la Formazione, in data 20 gennaio 2018, come da verbale agli atti, verrà pubblicato nei siti internet e trasmesso, per opportuna conoscenza, alla DPL.
2. Il presente regolamento, immediatamente esecutivo, viene consegnato in copia ai membri della Commissione e verrà diffuso a cura della Commissione stessa.

**Art. 21 (ALLEGATI)**

Allegati al presente Regolamento e parte integrante dello stesso sono i seguenti allegati:

- a) Modulo per la presentazione della Istanza Volontaria
- b) Modulo per la presentazione della Istanza Obbligatoria
- c) Modulo assunzione responsabilità delle parti (solo volontaria)
- d) Check list documentale
- e) Modulo pagamento spese di Istruttoria
- f) Modulo preventivo per la Certificazione
- g) Fac simile Certificato

IL PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE

*David Carli*

IL SEGRETARIO

*Marina Giulia P...*

06 APR. 2018

Registrato a Vibo Valentia il  
al N. 397 Serie 3 Versati con mod.  
di pagamento F23/F24 Euro.....

L'ADDETTA(\*)  
Rosanna Vito

*S. Nello*  
*del S. Nello*  
*N. Nello*





# PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE TRA UGL, CEPA-A E ES.A.AR.CO.

Il giorno 31 del mese di gennaio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

UGL - Unione Generale del Lavoro con sede in Via delle Botteghe Oscure 54, 00186 Roma-  
rappresentata dal Vicesegretario Generale Claudio Durigon;

e

CEPA-A Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori con sede in Roma,  
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale Sig.  
Daniele Gregorio Scalise;

e

ES.A.AR.CO. Confederazione Esercenti Agricoltura Artigianato e Commercio con sede in Roma  
via Appia Nuova 612, cap. 00179 rappresentata dal Presidente e Rappresentante Legale  
Michele Antonio Eramo;

## PRESO ATTO CHE

Le UGL e CEPA-A hanno sottoscritto, in data 23 maggio 2013, i seguenti CCNL:

- CCNL per il personale dipendente delle strutture sanitarie private;
- CCNL per il personale non medico delle strutture e cooperative socio sanitarie e assistenziali;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore abrasivi;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore concia e accorpati;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore plastica e gomma;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore vetro;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore chimica e affini;
- CCNL per i dipendenti delle aziende piccole e medie imprese (PMI), delle società cooperative e delle aziende artigiane del settore ceramica;

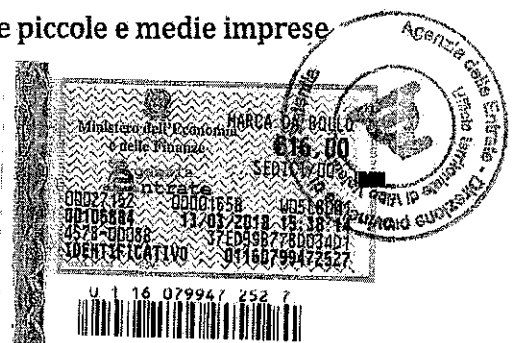
e in data 19 luglio 2013 il seguente CCNL:

- CCNL per i dipendenti delle imprese edili artigiane e delle piccole e medie imprese industriali edili e affini;

e in data 07 maggio 2014 il seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore pesca;

e in data 28 maggio 2014 il seguente CCNL:



- CCNL per i dipendenti delle piccole e medie imprese e aziende del settore terziario, commercio e servizi;

e in data 23 aprile 2014 i seguente CCNL:

- CCNL per le imprese cooperative del settore agricolo;

**IN CONSIDERAZIONE CHE:**

la UGL, per la parte sindacale e la CEPA-A, per la parte datoriale, hanno stabilito un percorso sinergico attraverso la firma, per stipula, dei CCNL di cui sopra, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

**VISTO CHE:**

La Confederazione ES.A.AR.CO. intende firmare i contratti di cui sopra sottoscritti da UGL e CEPA-A;

**CIO' PREMESSO LE PARTI CONCORDANO SU QUANTO SEGUE:**

- a) si rende necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere sia al rinnovo dei CCNL in scadenza, che alla sottoscrizione di altri nuovi CCNL che ricoprano tutti e 9 i Macro Settori ATECO qui di seguito riportati:
1. EDILIZIA;
  2. SANITA' PRIVATA;
  3. AGRICOLTURA;
  4. PESCA;
  5. INDUSTRIA;
  6. CHIMICA;
  7. COMMERCIO TURISMO E TERZIARIO;
  8. ARTIGIANATO;
  9. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA;
- b) le parti si impegnano a concludere la fase trattante e la relativa firma per rinnovo e/o per stipula dei CCNL, entro e non oltre 40 gg dalla data di sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale:

Letto, approvato e sottoscritto

Roma, 31 GENNAIO 2018

UGL  
il Vicesegretario Generale  
Claudio Durigon

CEPA-A  
il Presidente  
Domenico Gregorio Scalise

ES.A.AR.CO.  
il Presidente  
Michele Antonio Erano

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:00

**ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL**

**Ricevuta di accettazione**

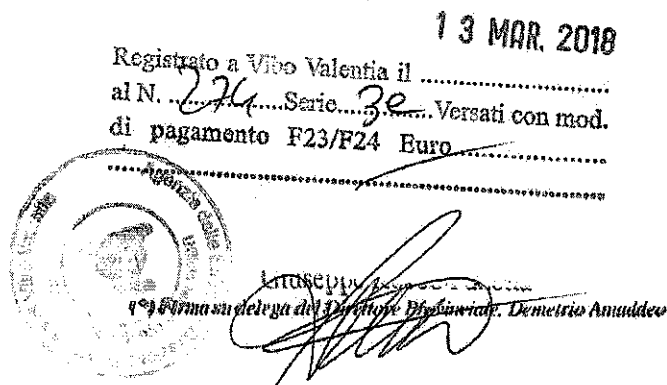
Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:00:08 (+0100) Il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a:  
dgtutela@lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228130008.01676.10.2.65@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati-cert.xml (789 bytes)

smime.p7s (6 Kb)



Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>  
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>  
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 13:01

**CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL**

**Ricevuta di avvenuta consegna**

Il giorno 28/02/2018 alle ore 13:01:25 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - UGL" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"  
è stato consegnato nella casella di destinazione.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228130123.04180.10.1.65@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati-cert.xml (883 bytes)  
postacert.eml (1441 Kb)  
smime.p7s (6 Kb)



13 MAR. 2018  
Registrato a Vibo Valentia il .....  
al N. 274 Serie 30 Versati con mod.  
di pagamento F23/F24 Euro.....

L ADDETTO (\*)  
Giuseppe Rocco Panetta  
(\*) Firma in delega del Direttore Provinciale, Demetrio Amaddeo



## PROTOCOLLO DI ACCORDO INTERCONFEDERALE

VIGENZA DAL 27 febbraio 2018 AL 02 aprile 2021

Il giorno 27 del mese di febbraio anno 2018 in Roma tra le sottoscritte Organizzazioni di rappresentanza collettiva:

per parte datoriale:

- Confederazione Esercenti Agricoltura, Artigianato e Commercio in sigla ES.A.AR.CO.
- ES.A.AR.CO. Artigianato
- ES.A.AR.CO. Autotrasporti
- ES.A.AR.CO. Servizi e Terziario
- ES.A.AR.CO. Vigilanza e Sicurezza
- ES.A.AR.CO. Chimica
- ES.A.AR.CO. Scuola
- ES.A.AR.CO. Sanità
- ES.A.AR.CO. Agricoltura
- ES.A.AR.CO. Commercio
- ES.A.AR.CO. Turismo
- ES.A.AR.CO. Costruttori Edili e Affini
- ES.A.AR.CO. Pesca
- ES.A.AR.CO. Industria
- ES.A.AR.CO. Federcoop
- ES.A.AR.CO. ASSO PONTEGGI
- Confederazione Europea Professionisti e Aziende-Assocostruttori in sigla CEPA-A
- Sistema Aziende Italia in sigla SAI
- Federazione Europea Riutilizzatori e Ambiente in sigla FER Ambiente
- Confederazione Italiana Lavoratori Artigiani in sigla CILA
- Assemblee di Dio in Italia in sigla A.D.I.

Per parte sindacale:

- Confederazione Italiana di Unione delle Professioni Intellettuali in sigla C.I.U.
- Federazione Nazionale Lavoratori Docenti e non Docenti della Scuola e della Formazione Professionale federata Confederazione Generale Sindacale C.G.S. in sigla FE.NA.L.S. - C.G.S.
- Sindacato Italiano Confederazione Europea del Lavoro in sigla SI-CEL
- Organismo Nazionale dei Professionisti della Sicurezza in sigla ONAPS
- Confederazione Lavoro Italia federata CIU in sigla CLI CIU
- C.L.I. - F.N.L.A. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Artigianato
- C.L.I. - F.N.L.M. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori Metalmeccanici
- C.L.I. - F.N.L.P. - Confederazione Lavoro Italia - Federazione Nazionale Lavoratori del comparto della Pesca
- Federazione Lavoratori Agricoltura Agriturismo e Florovivaisti C.L.I. in sigla FLAAF C.L.I.
- Federazione Nazionale Autonoma Operatori e Professionisti della Salute C.L.I. in sigla FNAOPS C.L.I.
- Federazione Nazionale dei Lavoratori del settore Chimica C.L.I. in sigla FENALC C.L.I.
- Federazione Lavoratori del settore Turismo C.L.I. in sigla FLT C.L.I.

### PRESO ATTO CHE

Le Parti hanno sottoscritto i seguenti CCNL:

- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese di acconciatura, estetica, tricologia non curativa, tatuaggio, piercing e centri benessere;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli;
- Es.a.ar.co. CCNL per gli impiegati agricoli;

ES.A.AR.CO.  
il presidente  
*[Firma]*

CEPA-A  
il presidente  
*[Firma]*

C.I.U.  
il presidente  
*[Firma]*  
1



- Es.a.ar.co. CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore autodemolizione, smaltimento, recupero, trasporto, riciclaggio e trasformazione in energie rinnovabili;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle autoscuole e dagli studi di consulenza automobilistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica;
- Es.a.ar.co. CCNL per i medici dipendenti dalle case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle PMI operanti nel settore Comunicatori d'impresa;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dei consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle imprese artigiane edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese edili e affini;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da farmacie private;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti addetti alle attività di sistemazione idraulico forestale e idraulico agraria;
- Es.a.ar.co. CCNL per la tutela dei Lavoratori Autonomi;
- Es.a.ar.co. CCNL sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane metalmeccaniche e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle aziende cooperative metalmeccaniche;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle industrie metalmeccaniche private e della installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle piccole e medie industrie metalmeccaniche e di installazione di impianti;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Odontoiatri;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente imbarcato su natanti di cooperative di pesca marittima;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da cooperative esercenti attività di pesca marittima, maricoltura, acquacoltura e vallicoltura;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti servizi di pulizia, disinfezione, disinfestazione, derattizzazione e sanificazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende e società cooperative del settore trasporto viaggiatori, trasporto innovativo e delle centrali radio taxi;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale non medico dipendente da case di cura private laiche e religiose e da centri di riabilitazione;
- Es.a.ar.co. CCNL per il personale dipendente da residenze sanitarie assistenziali (RSA) e dalle altre strutture residenziali e socio-assistenziali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici-educativi gestiti da enti ecclesiastici;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti degli istituti scolastici gestiti da enti privati;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dalle scuole non statali;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti dagli istituti per il sostentamento del clero;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da Studi Professionali;



ESAARCO  
il presidente  
Eugenio M. M. M.

CEPA-A  
il presidente  
[Signature]

il presidente  
[Signature]  
2

- Es.a.ar.co. CCNL per il personale teatrale artistico e tecnico;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende del terziario di mercato: distribuzione e servizi;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da aziende industriali del settore del Tessile Abbigliamento Moda;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo;
- Es.a.ar.co. CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari

### IN CONSIDERAZIONE CHE:

Le Parti Sociali di cui sopra, attraverso la sottoscrizione del presente accordo interconfederale, hanno deciso di continuare il percorso sinergico almeno per un'altro triennio attraverso la firma, per integrazione, e successivamente per il rinnovo dei CCNL in scadenza delle seguenti macroaree, adeguandoli al mutato quadro normativo in materia di lavoro ed in armonia con i canoni di efficienza, produttività, competitività etc..., al fine di creare nuova occupabilità e competitività delle nostre aziende sia nel mercato del lavoro interno che in quello globalizzato:

1. EDILIZIA ;
2. SANITA' PRIVATA ;
3. AGRICOLTURA;
4. PESCA;
5. INDUSTRIA;
6. CHIMICA;
7. COMMERCIO;
8. ARTIGIANATO;
9. TERZIARIO;
10. TURISMO;
11. SCUOLA E FORMAZIONE PROFESSIONALE PRIVATA.

### CIO' PREMESSO

Le Parti Sociali convengono che si proceda alla sottoscrizione dell'integrazione ai CCNL di cui sopra relativa all'adeguamento normativo della Privacy e alla specifica relativa ai servizi degli istituti contrattuali per gli associati, si rende inoltre necessaria la istituzione di un tavolo di concertazione e di lavoro per procedere al rinnovo dei CCNL entro e non oltre 120 gg dalla sottoscrizione del presente protocollo di accordo interconfederale.

Le Parti Sociali nel sottoscrivere il presente si impegnano:

in nome e per conto dei propri associati e per i propri iscritti ad applicare e rispettare l'integrazione ai CCNL che viene accettata per totale e incondizionata adesione e firmata in tutte le sue pagine in 10 copie in originale

ESAARCO

*Il presidente*  
*[Firma]*

CEPA - A  
il presidente

*[Firma]*

il presidente

*[Firma]*

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>

Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:53

All-A

**CONSEGNA: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU**

**Ricevuta di avvenuta consegna**

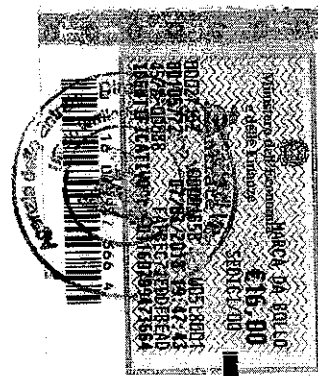
Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:53:29 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a "protocollo@postacert.cnel.it"  
è stato consegnato nella casella di destinazione.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228125325.29880.10.1.62@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati.cert.xml (883 bytes)

postacert.eml (3045 Kb)

smime.p7s (6 Kb)



Registrato il 13 MAR 2018  
al N. 241 32  
di pag. 1/1

L'ADDESSO  
Domenico Orefice  
(\*) Firma su delega del Direttore Provinciale Domenico Aulicchio

Da "posta-certificata@pec.aruba.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>  
A "esaarco@pec.it" <esaarco@pec.it>  
Data mercoledì 28 febbraio 2018 - 12:58

ALL-B

**ACCETTAZIONE: Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU**

**Ricevuta di accettazione**

Il giorno 28/02/2018 alle ore 12:58:34 (+0100) il messaggio  
"Protocollo di Accordo Interconfederale tra ESAARCO - CEPA-A - CIU" proveniente da "esaarco@pec.it"  
ed indirizzato a:  
dgtutelalavoro@mailcert.lavoro.gov.it ("posta ordinaria")

Il messaggio è stato accettato dal sistema ed inoltrato.  
Identificativo messaggio: opec286.20180228125834.02826.10.1.63@pec.aruba.it

**Allegato(i)**

dati-cert.xml (789 bytes)  
smime.p7s (6 Kb)

