

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

per i dipendenti da imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni

(decorrenza: 27/01/2014 – scadenza: 26/01/2017)

A handwritten signature is located at the bottom right of the page. Above the signature is a circular stamp containing a stylized logo or emblem, possibly representing a union or official body. The signature is written in a cursive, flowing style.

INDICE

VERBALE DI ACCORDO

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE

DECORRENZA E DURATA

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 – Assetti Contrattuali

Art. 2 – Diritti sindacali e di associazione

Art. 3 – Assemblea

Art. 4 - Contributi sindacali

Art. 5 – Distribuzione contratto

Art. 6 – Efficacia del contratto

Art. 7 – Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 8 – Composizione delle Controversie

CAPITOLO II – COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 – Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 10 – Periodo di prova

Art. 11 - Attività stagionali

Art. 12 – Mansioni superiori

Art. 13 – Telelavoro

Art. 14 – Lavoro a tempo determinato

Art. 15 – Lavoro parziale o part – time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti

Art. 16 – Apprendistato

Art. 17 – Somministrazione del lavoro

Art. 18 – Prestatori di lavoro ripartito



Art. 19 – Contratto intermittente

CAPITOLO III – DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20 – Classificazione del Personale

CAPITOLO IV – ORARIO DI LAVORO

Art. 21 - Orario di lavoro per il personale non viaggiante

Art. 22 – Orario di lavoro mansioni discontinue

Art. 23 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

Art. 24. Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni
discontinue

Art. 25 – Flessibilità

Art. 26 – Lavoro domenicale – festivo – notturno

Art. 27 – Lavoro notturno

Art. 28 – Lavoro notturno in giornata festiva

Art. 29 – Lavoro straordinario

Art. 30 – Riposo settimanale – Festività

Art. 31 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

CAPITOLO V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 - Distacco e trasferimento

Art. 33 – Trasferta

Art. 34 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario – Recuperi

Art. 35 – Intervallo per la consumazione dei pasti

Art. 36 – Congedo per matrimonio

Art. 37 – Volontariato

Art. 38 – Congedo di maternità

Art. 39 – Congedo di paternità

Art. 40 – Congedo parentale

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script, located in the bottom right corner of the page.

Art. 41 – Congedo per la malattia del figlio

Art. 42 – Tossicodipendenza – Etilismo

Art. 43 – Ritiro della patente di guida

Art. 44 – Ferie

Art. 45 – Aspettativa

Art. 46 – Malattia – Infortuni

Art. 47 – Previdenza complementare

Art. 48 – Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 49 – Cessione – Trasformazione dell'Azienda – Liquidazione

Art. 50 – Divieti

Art. 52 – Risarcimento danni

Art. 53 – Lavoratori studenti

Art. 54 – Codice disciplinare

Art. 55 - Mobbing

CAPITOLO VI – RETRIBUZIONE

Art. 56 – Tabelle retributive

Art. 57 – Trattamento economico

Art. 58 – Tredicesima mensilità

Art. 59 – Indennità

Art. 60 – Corresponsione della retribuzione – Reclami sulla busta paga

Art. 61 – Trattamento di fine rapporto

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 62 - Tutela della privacy

Art. 63 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 64 – Rappresentante per la sicurezza

Art. 65 – Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero



Verbale di accordo

L'anno 2014 il giorno 27 gennaio in Roma

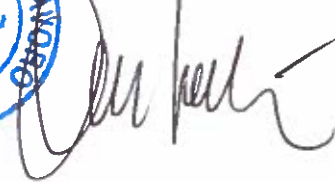
tra

l'associazione ASSOTRASPORTI rappresentata dal Presidente Nazionale Secondo SANDIANO, dal Segretario Nazionale Aurelio PRISCO assistiti da Francesco CERQUETI, Roberto BRACCO, Alessandro SANDIANO, Gabriella TOMASI

e

la Federazione Nazionale Ugl Viabilità e Logistica rappresentata dal Segretario Nazionale Paola Avella e per la Confederazione Ugl, il dott. Antonio Scolletta.

è stato sottoscritto il CCNL che disciplina il rapporto di lavoro dei dipendenti da imprese di autotrasporto merci, logistica e spedizioni ai quali si applica il presente CCNL, composto da 81 pagine e 66 articoli.



Sede operativa: Corso Soleri 3, 12100 Cuneo
Sede legale: Via Fiume 34, 18038 Sanremo
Cell.: 348.8827231 - Tel.: 199.30.20.13
assotrasporti@pec.assotrasporti.eu - C.F. 90094720085



Premessa

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nel prendere atto del processo evolutivo delle politiche del lavoro e delle misure necessarie a sostegno dell'intero sistema produttivo, rappresenta il lavoro e il risultato delle parti sociali stipulanti, capaci di aver realizzato lo strumento di regole unitario coerente con le esigenze delle aziende e dei lavoratori, altresì in grado di contribuire al rilancio dell'economia e dell'occupazione.

Le parti, in qualità di Organizzazioni datoriali e sindacali, intendono ribadire che codesto contratto, rappresenta e come tale va considerato, uno strumento unitario e inscindibile che si inserisce nel contesto legislativo vigente quale trattamento nel suo insieme inderogabile. A tal fine, le parti si impegnano a sostenere la corretta e completa applicazione del presente contratto collettivo nazionale del lavoro in tutte le sedi istituzionali.

Questo contratto è parte integrante di un progetto associativo di appartenenza.

Rappresenta, per le parti ASSOTRASPORTI e UGL, l'epilogo di un complesso lavoro di ricerca e di dialogo con le aziende e i lavoratori rappresentati, costituendo un ulteriore elemento delle molteplici espressioni rivolte agli associati, aziende e lavoratori, che partecipano e contribuiscono alla vita delle Organizzazioni firmatarie.

Le parti, consapevoli della piena autonomia imprenditoriale e nel rispetto dei distinti ruoli rappresentati, delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali, sulla falsariga dei principi innovativi di ASSOTRASPORTI che fin dal 1985 ne hanno caratterizzato le attività sindacali, in un quadro politico e economico in profonda crisi, intendono continuare nelle attività di sviluppo di un sistema di relazioni sindacali e di informazioni per l'individuazione e la valorizzazione delle peculiarità del settore trasporto merci, ponendo sempre più attenzione all'organizzazione del lavoro e al miglioramento della tutela sui luoghi di lavoro.

Le parti, nel confermare la validità e l'efficacia di un modello di assetti contrattuali adottato su un duplice livello di contrattazione: livello nazionale e livello aziendale avendo a riferimento l'esperienza dei maggiori Paesi europei, intendono ribadire la convinzione che unicamente un sistema strutturato di relazioni sindacali attraverso regole certe e condivise, sia in grado di determinare un circolo virtuoso utile per lo sviluppo del Paese.

Questo sistema, pacificamente attuato da ASSOTRASPORTI, già nelle attività sindacali, oggi trova spazio e valenza nel nuovo modello contrattuale.

Le parti, quindi, ribadiscono la validità di un modello di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, ai vari livelli, che siano ispirate ai principi di sussidiarietà territoriale, del federalismo e della solidarietà.

Le parti rilevano che il contratto nazionale dovrà conservare una funzione di regolatore principale. Esso rappresenta lo strumento unitario capace di fornire alle parti sociali il complesso minimo inderogabile di norme e regole necessarie.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, rappresenta infatti un modello tendente ad aiutare lo sviluppo, a migliorare le condizioni dei lavoratori, ad aumentare la competitività delle aziende, con l'innovazione e la formazione di qualità e in grado di fornire risposte adeguate alla questione salariale ed ai principi di solidarietà.

Le parti, hanno inteso con questo contratto, dare importanti segnali della loro volontà di dare spazio effettivo a nuove linee di contrattazione collettiva di secondo livello, al fine d'ottenere uno strumento più agile e rispondente ai reali bisogni del comparto produttivo e attento a garantire condizioni conformi di concorrenza per tutte le aziende del settore.

Le parti testimoniano questa volontà di rendere effettiva la contrattazione di secondo livello garantendo la certezza per il lavoratore di percepire comunque un importo aggiuntivo, qualora la contrattazione di secondo livello in ambito territoriale o aziendale non intervenga nei tempi previsti, salvo successivo conguaglio.

Le parti confermano l'importanza e il ruolo degli Enti nazionali e territoriali come regolatori e gestori degli istituti contrattuali previdenziali pattizi che, per la loro natura, non possono essere esaustivamente compresi nel c.c.n.l.

Con la presente "Premessa" le parti hanno inteso evidenziare la volontà comune di consolidare la pratica attuazione del metodo concertativo e di migliorare il sistema delle relazioni sindacali, anche attraverso la costituzione di strumenti bilaterali, ai quali è assegnato il compito di favorire corretti e proficui rapporti tra le parti, contribuendo prioritariamente allo sviluppo del settore con particolare attenzione agli aspetti economico-produttivi ed occupazionali.

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized capital letter 'A' followed by a horizontal line and a small flourish at the end.

In considerazione di ciò, l' Associazione e l' O.S. stipulanti convengono che il trattamento economico del socio della impresa o della cooperativa del settore è quello previsto dal presente c.c.n.l. e con le modalità e le specificità contenute nel presente c.c.n.l., ferme restando le prerogative statutarie dell'impresa o cooperative e le delibere delle assemblee sociali.

Dichiarazione congiunta

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente c.c.n.l., intervengano norme di legge o modifiche alla vigente legislazione, che presuppongano o comportino l'adeguamento dell'attuale normativa contrattuale ovvero che rinviino alle parti contrattuali la definizione di tempi, modalità e condizioni di applicazione delle stesse, le parti concordano, sin da ora, di incontrarsi entro 30 giorni dall'entrata in vigore di tali disposizioni legislative per i necessari adeguamenti e/o modifiche.

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

Campo di applicazione

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, posti in essere dalle imprese che svolgono, anche per conto terzi, funzioni sostanziali, principali o collaterali nel settore Autotrasporto merci, Logistica e Spedizioni anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti anche singolarmente o all'interno di strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali auto-portuali, ferroviarie ecc.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 27/01/2014 e scade il 26/01/2017

CAPITOLO I - RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti condividono la necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali di alto profilo, fondato sul confronto preventivo e partecipativo, e convengono di individuare forme innovative di partecipazione finalizzate a valorizzare l'apporto dei lavoratori e delle loro rappresentanze ferme restando le reciproche sfere di autonomie.

Art 1 - Assetti Contrattuali

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro in due settori:

- contrattazione di 1° livello: contratto nazionale di settore;
- contrattazione di 2° livello: contratto integrativo aziendale.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature is located in the bottom right corner of the page, below the list of contractual levels.

Contrattazione di 1° livello: la contrattazione collettiva di 1° livello vuole riconoscere il diritto di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro e ha la funzione di garantire a tutti i Lavoratori del settore, ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti minimi economici e normativi.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del contratto. La parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà darne riscontro per iscritto entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del contratto, riconosce la copertura economica nella misura stabilita pari al 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA per i primi sei mesi e pari al 32% dal settimo al dodicesimo mese a favore dei soci e dei dipendenti in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

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

In caso di mancato rispetto della tregua sindacale sopra definita, la parte interessata può esercitare il diritto di chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto da controparte.

La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:

- costituzione e funzionamento della Commissione di Garanzia e Conciliazione (CGC);
- regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Contrattazione di 2° livello: la titolarità della contrattazione aziendale, per il sindacato, è di competenza delle strutture sindacali provinciali di concerto con le RSA/RSU di concerto con la parte datoriale. Detta contrattazione aziendale potrà essere demandata alla RSA/RSU con semplice comunicazione scritta alla controparte.

In caso di imprese o cooperative che impieghino meno di 15 dipendenti, la RSA/RSU potrà, comunque, essere costituita nella stessa unità produttiva o per più unità produttive previo accordo tra le parti imprenditoriali e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La contrattazione aziendale riguarderà materie ed istituti diversi da quelli stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale sono, pertanto, demandate le seguenti materie:

- a) determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Risultato" che sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti e aventi

come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficacia, innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa cooperativa. Gli indicatori assunti a riferimento, saranno presi a livello territoriale con specifico riferimento delle imprese/cooperative del settore (Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione);

b) rimborsi spese, ticket restaurant e indennità simili;

c) determinazione degli importi economici del personale inviato in trasferta superiori a quelli stabiliti dal CCNL;

d) articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante e non, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno;

e) piano ferie;

f) approvazione dei piani di assunzione con contratti di apprendistato, inserimento o reinserimento per realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. 10.9.2003 n. 276;

g) programmi per la formazione e l'aggiornamento del personale;

h) innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa o della cooperativa;

i) casistiche che, nel contratto part time, possano prevedere un numero di ore inferiore a 20

k) gestione dello stato di crisi aziendale;

l) quattordicesima per quanto attiene i dipendenti;

m) istituti che siano espressamente demandati alla contrattazione aziendale dal presente CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.

Nell'arco di vigenza del presente CCNL, la negoziazione aziendale dovrà svolgersi conformemente alla seguente procedura:

- la richiesta di stipula della contrattazione aziendale potrà essere presentata dopo il deposito presso il MLPS del presente CCNL;

- le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;

- in caso di mancato accordo a livello aziendale e/o al sorgere di controversie sull'interpretazione del presente CCNL, la trattativa verrà demandata al livello nazionale.

Art. 2 - Diritti sindacali e di associazione

Le imprese e cooperative, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge del 20.05.70 n.300.

Le imprese e cooperative, aderenti alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL, che impiegano meno di 16 dipendenti, garantiranno:

- ai lavoratori 10 ore annue per partecipazione alle assemblee;
- alle RSA delle OO. SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL 20 ore annue per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

I dirigenti sindacali facenti parte di Organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:

- 4 ore per ciascun dipendente nelle imprese/cooperative che occupano più di 15 dipendenti;
- 2 ore per ciascun dipendente nelle imprese/cooperative che occupano meno di 16 dipendenti.

Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti alla impresa / cooperativa per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo dalle OO. SS. stipulanti il presente CCNL.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

La RSA/RSU è titolato ad incontrarsi con la Direzione aziendale per la discussione inerente le problematiche relative a:

- distribuzione del CCNL;
- indumenti di lavoro;
- programmazione dei periodi di ferie;
- eventuale funzionamento della mensa aziendale;
- problematiche che insorgono all'interno dell'azienda e che hanno ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di secondo livello.

Art. 3 - Assemblea

L'assemblea si svolgerà, di norma, al di fuori dei locali dell'azienda o della cooperativa, ma in presenza di locali idonei, anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti, in applicazione a quanto disposto dalla legge 20.5.70 n. 300.

Art. 4 - Contributi Sindacali

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Impresa o cooperativa mediante delega firmata dal dipendente. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega.

Le cooperative aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla Confederazione UGL un contributo pari allo 0,50% del monte salari mensile lordo corrisposto ai soci lavoratori e ai lavoratori dipendenti.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese tredicesima e quattordicesima) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'UGL.

La delegazione di pagamento avrà l'indicazione del numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali.

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. 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.

Art. 5 - Distribuzione contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le cooperative sono tenute a distribuire gratuitamente ad ogni dipendente neo-assunto copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

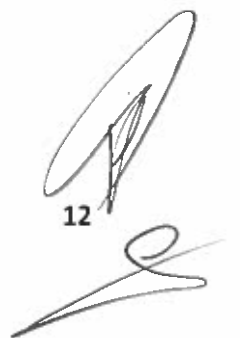
Art. 6 - Efficacia del contratto

Le norme del presente CCNL sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro, dei soci e dei lavoratori e sono impegnative per le Organizzazioni stipulanti. Qualsiasi modifica relativa alla costituzione delle parti di cui al presente CCNL, o qualsiasi estensione pattuita con Parti diverse da quelle stipulanti, non può avvenire se non con il consenso espresso compiutamente dalle Parti stipulanti stesse.

Art. 7 - Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione

Viene costituita una Commissione Regionale di Garanzia e Conciliazione (CRGC), composta da 4 membri di cui 2 nominati dalle Organizzazioni datoriali e 2 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:



12

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione e applicazione nell'Impresa/cooperativa del presente CCNL e della contrattazione integrativa di 2° livello;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole imprese o cooperative, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e successive modifiche ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore;
- esame e interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- esame e soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

Al fine di agevolare e garantire la costituzione e il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita una apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 8 - Composizione delle controversie

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15.7.66 n. 604 e 11.5.90 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente DPL ai sensi della legge 11.8.73 n. 533 e s.m.i. . La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione: l'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 15 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta

CAPITOLO II - COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Costituzione del rapporto di lavoro

L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata, se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la località in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul "libro unico del lavoro" (LUL.) ;
- la comunicazione unica al centro per l'impiego;
- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
- le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dal regolamento purché non contrastanti con le norme di legge.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- copia documento d'identità e tessera sanitaria;
- documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex articolo 2, lett. i), d.lgs. n. 276/03);
- dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
- documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
- altri documenti e certificati che la cooperativa, richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.
- documenti previsti da particolari disposizioni di legge ed eventuali altri documenti o certificati richiesti dall'azienda.

Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata.

Il socio o lavoratore apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite curriculum vitae debitamente sottoscritto.

L'impresa o cooperativa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituire gli stessi entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il socio e il lavoratore potranno essere sottoposti, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda o della cooperativa per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui la diagnosi sarà comunicata al dipendente.

Art 10 - Periodo di prova

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

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

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

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

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.

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.

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.

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.

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.

Art. 11 - Attività stagionali

Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'impresa o cooperativa svolga attività stagionali, motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 30 giorni lavorativi, dovrà richiedere alle OO. SS. stipulanti il presente articolato, la sottoscrizione di apposito accordo aziendale al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni. In ogni caso il numero dei dipendenti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media riferita all'ultimo semestre.

Art. 12 - Mansioni superiori

Il socio coimprenditore o il lavoratore dipendente, per esigenze produttive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste al proprio livello purché non siano previste condizioni peggiorative.

Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al socio coimprenditore o al lavoratore dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.

Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore o socio coimprenditore assente con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore ai tre mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 mesi il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore, il socio coimprenditore ed il lavoratore dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello.

Art. 13 - Telelavoro

Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore socio o lavoratore dipendente opera e la cooperativa o l'azienda.

Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare status legale. Il telelavoro fa, quindi, parte dell'organizzazione della cooperativa e dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno all'azienda. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti dei soci o lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali della cooperativa e dell'azienda e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa cooperativa.

Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.

Il telelavoro può essere di 3 tipi:

- domiciliare: svolto nell'abitazione del telelavorista;
- mobile: attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;
- remotizzato o a distanza: svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.

Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.

Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato sia che il telelavoro venga svolto nell'abitazione del socio o del lavoratore dipendente.

Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano un'unità produttiva autonoma dell'impresa cooperativa.

Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa o cooperativa che per il dipendente.

Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il socio o il lavoratore dipendente è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.

Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione territoriale ed aziendale. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.

I telelavoratori hanno diritto a una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro.

I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo status precedentemente acquisito.

L'impresa cooperativa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali.

Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità di tali norme e regole è in capo al telelavoratore dipendente.

E' demandata alla contrattazione aziendale ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione. L'impresa o la cooperativa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n.81 del 2008 relativamente alla disciplina ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato tramite software all'insaputa dei telelavoristi.

Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione aziendale prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'impresa o la cooperativa, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché i dati utilizzati dal telelavoratore.

L'impresa o cooperativa, è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici. L'impresa o la cooperativa, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conforme alla Direttiva n. 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari recepite dalla legislazione nazionale in quanto applicabili e a quelle previste nel presente contratto.

La contrattazione aziendale regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri.

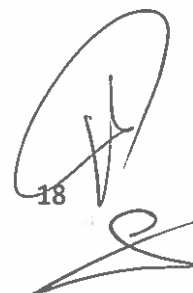
Nella regolamentazione dell'istituto, potranno essere disciplinati con contrattazione aziendale:

- l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa o la cooperativa;
- la distribuzione del carico di lavoro;
- l'eventuale fascia di reperibilità;
- la determinazione in concreto degli strumenti che permettono la effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore socio o lavoratore dipendente.

Con riferimento all'orario di lavoro non sono applicabili al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/03:

- art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale)
- art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale)
- art. 5 (Lavoro straordinario)
- art. 7 (Riposo giornaliero)
- art. 8 (Pause)
- art. 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

La postazione del telelavoratore e i collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione, così come l'installazione, la manutenzione e le spese di gestione, incluse quelle relative alla realizzazione e al mantenimento dei sistemi di sicurezza della postazione di lavoro, nonché alla copertura assicurativa della stessa, sono a carico del telelavoratore.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a horizontal stroke, with the number '18' written below it.

Art. 14 - Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001), quali:

- intensificazione dell'attività lavorativa
- interventi straordinari sugli impianti e/o sui macchinari utilizzati;
- richieste di maggior forniture da parte della committenza e/o clienti;
- sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi del presente CCNL;
- assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
- particolari innovazioni tecnologiche/informatiche;
- sostituzione del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni assegnate.

Le suddette ragioni sono materia di contrattazione di secondo livello con le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL che potranno prevederne, in deroga, altre in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali.

Non è ammesso il ricorso ai lavoratori mobili per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o che nei sei mesi precedenti, abbiano attivato procedure per la richiesta della cassa integrazione e/o mobilità, anche in deroga.

La durata massima del contratto, è pari a un periodo complessivo di 36 mesi.

Detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non viene applicata nel caso dei contratti a tempo determinato attivati per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

Per la durata del contratto, al prestatore di lavoro, spettano le ferie, la tredicesima mensilità, il TFR ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa o cooperativa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello e quanto previsto dal 2° livello di contrattazione.

Per quanto non previsto nel presente articolo si fa riferimento alle previsioni di legge in materia.

Art. 15 - Lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Potrà essere oggetto di accordo con le organizzazioni stipulanti il presente CCNL a livello aziendale un minimo garantito di ore lavorative.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei soci e dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato o con contratto di inserimento o di apprendistato.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:

- orizzontale;
- verticale;
- misto.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta ed, ai fini del periodo di prova, valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione aziendale.

Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'impresa o cooperativa ha facoltà di richiedere al dipendente o al socio lo svolgimento di prestazioni straordinarie e supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione.

Con l'accordo tra le Parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa. Nel primo caso va stipulato in forma scritta e convalidato dalla competente DPL.

La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate.

Il socio e il lavoratore dipendente, nelle condizioni di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010, così come riconosciuti dal SSN competente per territorio, che chiede il passaggio a tempo parziale, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri soci e lavoratori dipendenti. Tale diritto di precedenza è esteso ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza.

Al socio o al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/92 e successive modifiche intercorse con la Legge n. 183/2010.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di lavoro parziale o part-time, assistenza portatori di handicap e tossicodipendenti valgono le vigenti norme di legge.

Art. 16 - Apprendistato

L'apprendistato è disciplinato dal decreto legislativo n. 167/2011 e dalle disposizioni previste nel presente titolo.

La nuova disciplina si applica a tutte le tipologie di contratto di apprendistato, individuate dal Testo unico sull'apprendistato n. 167/2011.

Il nuovo apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

- 1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca;
- 4) apprendistato con i lavoratori in mobilità.

Disciplina comune

La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato.

Assunzione

Per l'assunzione degli apprendisti il contratto deve essere in forma scritta e deve garantire e specificare, quanto appresso:

- 1) il periodo di prova;
- 2) l'orario di lavoro;
- 3) la retribuzione;
- 4) i diversi istituti contrattuali (ferie, malattia ed infortunio, ecc.);
- 5) l'indicazione della prestazione lavorativa;
- 6) il luogo della prestazione;
- 7) la durata del periodo di apprendistato;
- 8) il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 9) il nominativo del tutor aziendale;
- 10) l'indicazione delle ore di formazione;
- 11) il Piano formativo individuale definito sulla base delle indicazioni e delle direttive contenute nei contratti collettivi di lavoro nazionali, tenendo presente la normativa regionale di competenza, gli accordi Conferenza Stato-regioni, del settore e/o della categoria di riferimento;

12) la definizione della qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003.

Risoluzione del rapporto di lavoro

E' fatto divieto per il datore di lavoro recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Retribuzione

E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dal presente c.c.n.l. per i lavoratori qualificati, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio.

Anzianità aziendale e di servizio

Il periodo di apprendistato si computa ai fini dell'anzianità aziendale e di servizio.

Prolungamento del periodo di apprendistato

Al verificarsi di eventi quali: malattia, infortunio, maternità e paternità, che comportano una sospensione involontaria del rapporto di lavoro superiore ai 30 (trenta) giorni di calendario e solo nei casi in cui la sospensione sia tale da non permettere di impartire la necessaria componente formativa individuale risultante dal Piano formativo nei modi e nei tempi stabiliti, è possibile prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. Il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

Tutor o referente aziendale

E' la persona interna dell'unità produttiva, individuata all'avvio dell'attività formativa, che avrà il compito di seguire l'attuazione del programma formativo oggetto del contratto di apprendistato.

Nel contratto individuale di apprendistato deve essere indicato il nominativo del tutor.

Requisiti e capacità formativa del tutor o referente aziendale

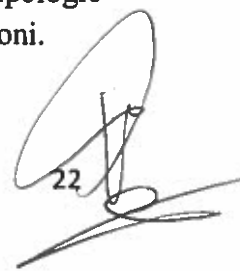
Può rivestire la qualifica di tutor il titolare dell'unità produttiva o persona diversa ma delegata a tale scopo; in questo caso, il tutor sarà una persona che ricopre la qualifica professionale individuata nel Piano formativo e che possiede competenze adeguate di un livello pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato.

Al termine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista al fine di verificare l'attuazione del Piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente riscontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

Per l'erogazione della formazione trasversale di base o professionalizzante, destinata a tutte le tipologie di apprendistato, le imprese potranno avvalersi, oltre dei centri di formazione previsti dalle regioni.

Piano formativo e formazione - Profili formativi

22



I contenuti del Piano formativo sono di natura trasversale di base professionalizzante. Fatto salvo quanto previsto dalle regioni e province autonome, la formazione trasversale è basata su:

- 1) accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- 2) capacità relazionali e di comunicazione;
- 3) conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- 4) organizzazione dell'impresa;
- 5) sicurezza ed igiene sul lavoro.

La regolamentazione dei profili formativi spetta alle regioni, province autonome di Trento e Bolzano d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della pubblica istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori. La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate o nell'impresa stessa e potrà essere svolta anche con modalità "e-learning".

Registrazione della formazione

La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.

La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire, a cura del datore di lavoro, anche su supporti informatici tracciabili e fogli firma.

La certificazione sulla formazione svolta vale ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.

Il datore di lavoro dovrà conservare, per le eventuali verifiche da parte degli Organi di controllo, tutta la documentazione.

Periodo di prova

Il periodo di prova per l'apprendista, non può essere superiore a quello previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale.

Attribuzione della qualifica professionale

Al termine del rapporto di apprendistato, il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione ed attribuirà la qualifica professionale acquisita.

Percentuale di conferma

Per poter assumere nuovi lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti possono assumere nuovi apprendisti solo se risulta confermato in servizio almeno il 30% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti.

Norme transitorie

Le parti s'impegnano, a livello di contrattazione nazionale, ed in particolare a livello territoriale a pervenire a specifici accordi con le istituzioni regionali, al fine di promuovere la corretta applicazione

della normativa in materia di apprendistato e di armonizzare la disciplina vigente alle peculiarità ed alle caratteristiche di categoria e/o settore.

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto i 15 (quindici) anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può, in ogni caso, essere superiore per la sua componente formativa a 3 (tre) anni ovvero 4 (quattro) nel caso di diploma quadriennale regionale.

In attesa delle necessarie intese tra Governo e regioni ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, le parti manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro o le singole regioni intendono promuovere nell'ambito della normativa vigente.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante o di contratto di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni ed i 29 (ventinove) anni.

Apprendistato part-time

Le aziende potranno assumere alle proprie dipendenze apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere a tempo parziale, a condizione che l'orario di lavoro non sia inferiore al 60% rispetto al normale orario di lavoro previsto dal c.c.n.l., fermo restando le ore di formazione e la durata massima previste dai seguenti articoli.

Apprendistato stagionale

Le aziende che svolgono la propria attività anche in cicli stagionali, nel rispetto del limite massimo di durata prevista dagli artt. 91 e 92, possono distribuire lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, mediante il ricorso a più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali deve obbligatoriamente avere inizio entro i 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione.

Percorso formativo

Il percorso formativo dell'apprendista è definito in relazione alla qualifica professionale ed al livello d'inquadramento previsto al termine del periodo di apprendistato.

Le ore di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono così determinate.

L'azienda ha facoltà di anticipare in tutto o in parte nelle annualità precedenti, le ore di formazione previste per i singoli anni.

Inquadramento final	Ore di formazione professionale medie annu
1° livello	80
2° livello	80
3° - 3°S livello	60
4° livello	60
5° livello	40

a) Formazione professionalizzante e di mestiere - La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo apprendista le seguenti competenze:

- 1) la conoscenza dell'attività dell'azienda;
- 2) la conoscenza delle basi tecniche e teoriche delle attività aziendali, nonché la loro completa applicazione;
- 3) conoscere e saper utilizzare i vari strumenti e le tecnologie di lavoro dell'azienda;
- 4) la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore e/o categoria.

Durata

La durata massima del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e d'inquadramento, sono così fissati:

Profilo professionale	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° livello	36	12	12	12
2° livello	36	12	12	12
3° - 3S livello	36	12	12	12
4° livello	36	12	12	12
5° livello	24	12	6	6

Profili professionali riconducibili all'artigianato

In deroga a quanto previsto dal precedente articolo, per le figure professionali nelle aziende artigiane

Profilo professionale	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
1° livello	60	24	24	12
2° livello	60	24	24	12
3° - 3°S livello	60	24	24	12
4° livello	60	24	24	12
5° livello	60	24	24	12

L'apprendista professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche di quadro e per le qualifiche del 6° livello.

Inquadramento e trattamento economico

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale, calcolata sulla paga base dell'art. 56 del corrispondente livello di inquadramento (profilo professionale per il quale viene svolto l'apprendistato).

Il relativo trattamento economico spettante all'apprendista è così fissato:

Trattamento economico

Livello	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
1°	85%	90%	95%
2°	85%	90%	95%
3°	85%	90%	95%
4°	85%	90%	95%
5°	95%	95%	98%

Parere di conformità

Le aziende che intendono assumere apprendisti, devono sottoporre i piani formativi al parere di conformità del costituendo Ente bilaterale. Nelle more della costituzione dell'Ente Bilaterale la

richiesta corredata dal Piano formativo, predisposto anche sulla base di progetti standard, va trasmessa ad una delle Parti sottoscrittrici del presente contratto competente per territorio, la quale provvederà ad inoltrarlo ad un Ente Bilaterale affine già costituito da una delle due Parti.

Ai fini del rilascio del parere di conformità, l'Ente bilaterale sottoporrà a verifica il rispetto delle norme previste dal c.c.n.l. in materia di apprendistato, i programmi formativi indicati dall'azienda ovvero i contenuti del Piano formativo, in relazione al conseguimento delle specifiche qualifiche professionali.

Ove l'Ente Bilaterale non si esprima nel termine di 30 giorni dal ricevimento della richiesta, questa si intenderà accolta.

Trattamento malattia e infortuni

Il trattamento economico e normativo per gli apprendisti in corso di malattia e infortunio è lo stesso previsto per tutti i lavoratori dipendenti.

Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- 1) impartire o fare impartire all'apprendista nell'azienda o sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per assumere i compiti previsti dalla qualifica e dal contratto di apprendistato;
- 2) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo od analoghe forme di incentivo;
- 3) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per la quale è stato assunto;
- 4) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- 5) di ottemperare agli obblighi previsti in materia di durata, contenuti e modalità di erogazione della formazione, nonché della relativa registrazione sul libretto formativo.

Agli effetti di quanto richiamato al precedente punto 3, non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al 6° livello del presente c.c.n.l., sempre che lo svolgimento di tale attività, sia accessoria alle mansioni oggetto della qualifica, non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- 1) seguire le istruzioni del tutor, del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- 2) prestare la sua opera con la massima diligenza;

3) frequentare assiduamente e con diligenza i corsi d'insegnamento complementare;

4) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni dell'azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali o di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui al punto 3 del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio.

L'apprendista, a richiesta, è tenuto ad effettuare le eventuali intensificazioni d'orario previste con la banca delle ore e le prestazioni di lavoro straordinario entro il limite massimo di un'ora giornaliera e quattro ore nella giornata di riposo.

Diritti dell'apprendista

L'apprendista ha diritto a ricevere la formazione e l'assistenza prevista per il suo percorso professionale nei vari cicli formativi.

L'apprendista non potrà essere adibito a:

a) lavoro straordinario o supplementare eccedente 120 (centoventi) ore per anno solare. Si escludono dal limite che precede eventuale tempo di formazione retribuita esterna all'orario ordinario di lavoro;

b) lavoro a turno notturno o festivo per le aziende che operano su 24 (ventiquattro) ore.

Dichiarazioni congiunte

1. Le parti si riuniranno ogni qualvolta saranno apportate modifiche od integrazioni alle leggi vigenti in materia d'apprendistato.

2. Le parti concordano che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, s'incontreranno tempestivamente per le conseguenti armonizzazioni o modifiche che dovranno essere recepite anche dai contratti d'apprendistato in corso.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto apprendistato di alta formazione e ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, i soggetti di età compresa tra i 18 (diciotto) anni e i 29 (ventinove) anni. Per i soggetti che sono in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'erogazione della formazione dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelli definiti nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inseriti nel Piano formativo.

Le parti firmatarie del presente accordo manifestano la loro disponibilità ad eventuali sperimentazioni.

Apprendistato con i lavoratori in mobilità

Per quanto riguarda infine la nuova tipologia di apprendistato con i lavoratori in mobilità, trattasi di una fattispecie attivabile in tutte le tipologie di apprendistato sopra esaminate, è immediatamente operativa, purché oltre alla finalità tipica della singola tipologia, si persegua quella specifica di riqualificare professionalmente il lavoratore. Ai lavoratori in mobilità si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

In deroga a quanto previsto dal D.Lgs. n. 167/2011, per quanto riguarda l'assunzione di soggetti in mobilità con contratto di apprendistato, non trovano applicazione i limiti di età.

Profili per Trasporti e logistica per settore con le competenze da acquisire nel corso del periodo formativo

La regolamentazione dei profili formativi di apprendistato disciplinati nel presente CCNL è rimandata alle relative Leggi Regionali ove è ubicata la sede legale dell'impresa o cooperativa.

Laddove la Regione non abbia provveduto alla regolamentazione del piano formativo, si fornisce qui di seguito un elenco indicativo dei profili formativi.

Addetto alla circolazione dei treni - operatore specializzato

- Supervisionare la movimentazione locomotive e veicoli

Addetto al magazzino

- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Organizzare la sicurezza degli impianti, degli addetti e delle merci;
- Attuare un sistema di contenimento dei costi nella gestione delle scorte;
- Conservare le merci garantendo la catena del freddo;
- Eseguire il monitoraggio dei livelli delle scorte;
- Eseguire le attività di picking;
- Individuare e classificare le scorte;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Organizzare le operazioni di scarico garantendo la catena del freddo;

- Organizzare le operazioni di uscita della merce garantendo la catena del freddo;
- Organizzare l'acquisizione dei dati con sistemi IT;
- Pianificare l'utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale;
- Rilevare le esigenze del cliente per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Verificare l'efficienza degli impianti;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Redigere il contratto di appalto per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre l'offerta per un servizio di deposito/magazzinaggio;
- Predisporre la documentazione per la merce in uscita;
- Verificare l'efficienza delle celle frigorifere.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - capo tecnico

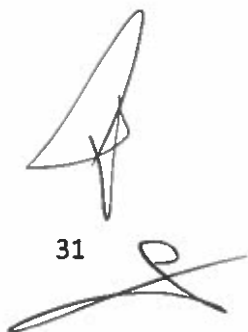
- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione delle parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Programmare e coordinare gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del materiale rotabile;
- Gestire il magazzino e gli approvvigionamenti;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento

Addetto alla logistica

- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito EXTRA UE;
- Chiudere l'iter documentale di una spedizione in ambito UE;

- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci extra UE;
- Gestire la documentazione di corredo alla spedizione di merci in ambito UE;
- Gestire manutenzione ed acquisto dei mezzi su gomma;
- Localizzare i mezzi su gomma;
- Organizzare l'accoglienza dei mezzi di trasporto destinati al rinoltro;
- Ottemperare agli adempimenti per la sicurezza di merci, addetti ed impianti in un centro internodale;
- Pianificare e programmare l'impiego della flotta;
- Pianificare utilizzo di infrastrutture, spazi, mezzi tecnici e personale del centro internodale;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito EXTRA UE;
- Predisporre la lettera d'istruzione per la spedizione di merci in ambito UE;
- Pianificare il servizio di sub-fornitori su scala ripetuta o una tantum;
- Predisporre la documentazione di corredo per il trasporto su strada;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Pianificare la soluzione logistica di spedizione e trasporto;
- Predisporre offerta e contratto di spedizione e trasporto;
- Predisporre la lettera d'istruzione per il trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di spedizione e trasporto merce del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di gestione internodale;
- Pianificare soluzioni di gestione internodale;
- Pianificare la soluzioni di trasporto su strada;
- Scegliere la soluzione tecnico/economica di spedizione e trasporto;
- Rilevare le esigenze di gestione internodale del cliente;
- Predisporre offerta e contratto di trasporto su strada;
- Rilevare le esigenze di trasporto su strada del cliente.

Addetto alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre, combinato ed internodale



Autista di mezzi di trasporto

- Assicurare la buona esecuzione del contratto di trasporto su strada;
- Condurre mezzi su gomma per trasporto merci;
- Eseguire operazioni di carico con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Eseguire operazioni di carico con sistemi per la gestione degli sfusi;
- Rendere le merci secondo quanto previsto dal contratto di trasporto su strada;
- Verificare il rispetto delle procedure di carico;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce.

Addetto conduzione mezzi di trasporto su rotaia - macchinista

- Condurre il mezzo di trazione;
- Eseguire le operazioni per lo stazionamento del treno;
- Eseguire le verifiche propedeutiche al servizio di condotta;
- Predisporre e consegnare la documentazione di servizio;
- Prendere le misure necessarie in caso di anomalie tecniche e perturbazioni di esercizio;
- Prepararsi alla missione di condotta del treno;
- Verificare efficienza del mezzo di trazione prima della partenza.

Addetto alle macchine di movimentazione

- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;
- Imballare e preparare la merce per la spedizione;
- Eseguire le attività di pickim;
- Eseguire operazioni di carico, scarico e sollevamento merce con gru;
- Eseguire operazioni di movimentazione e carico merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con carro ponte;
- Eseguire operazioni di movimentazione merce con readostaker;
- Eseguire operazioni di scarico merce con carrelli elevatori, commissionatori e transpallet;

- Eseguire operazioni di scarico a fossa per il trattamento di materiali sfusi;
- Eseguire operazioni di scarico, movimentazione e carico merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Eseguire operazioni di scarico, carico e sollevamento merce con carro ponte;
- Movimentare e collocare la merce con carrelli elevatori, commissionatori e trans pallet;
- Verificare efficienza e disponibilità degli impianti dedicati all'accoglienza dei mezzi camionistici;
- Gestire e supervisionare le operazioni di scarico della merce;
- Verificare la documentazione e lo stato della merce da caricare;
- Movimentare e collocare la merce manualmente;
- Ricevere la merce e la documentazione di corredo;
- Stoccare e conservare a piazzale la merce.

Addetto alla manutenzione di materiale rotabile - operatore specializzato

- Eseguire interventi di saldatura su materiale rotabile;
- Eseguire interventi di verniciatura su mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e manutenzione della parti elettriche ed elettroniche carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti meccaniche, di mezzi di trazione, carri e carrozze ferroviarie;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione di parti pneumatiche ed oleodinamiche;
- Eseguire la riparazione e la manutenzione su dispositivi elettronici e sistemi di telecomunicazioni;
- Manovrare e condurre condotte e mezzi di sollevamento;
- Conoscenza della normativa del trasporto merce, della circolazione e sicurezza;
- Capacità di gestione del veicolo;
- Conoscenza delle tipologie e tecniche di trasporto;
- tecniche di imballaggio, scarico, manutenzione e collocazione di materiali;
- Normativa patenti di guida;
- Smontaggio mobili;

- Inventario operativo;
- Custodia in magazzino.

Art. 17 - Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro è la fornitura professionale di manodopera sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

La somministrazione a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

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.

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 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 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), legge 23.7.91 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.

I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa o la cooperativa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 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.

Le parti si riservano di adeguare l'attuale sistema di certificazione delle competenze acquisite a quello predisposto in base alla vigente normativa sulla materia.

Nel caso di malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore in contratto di inserimento/reinserimento ha diritto ad un periodo di conservazione del posto di settanta giorni.

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con l'esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta e deve contenere:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai co. 3 e 4 dell'art. 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
- j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
- k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

La mancanza della forma scritta del contratto di somministrazione produce la nullità del contratto medesimo ed il lavoratore viene considerato a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

I lavoratori in somministrazione hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte.

Art. 18 - Prestatori di lavoro ripartito

La contrattazione territoriale aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a 2 o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (job-sharing), tenendo presente che i due soci o lavoratori:

a) assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni socio o lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per (atti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;

c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i soci o i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;

d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei soci o lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'impresa o della cooperativa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 CC;

e) il socio o il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.

Art. 19 - Contratto intermittente

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata".

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'impresa o della cooperativa che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa o la cooperativa, può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per causali oggettive e soggettive previste dalla L. 92/2012

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- 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 artt. 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 intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.lgs 626/1994 in materia di sicurezza sul lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita al lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato; i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'impresa o la cooperativa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge n. 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

Lavoro intermittente per periodi predeterminati

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli altri periodi indicati dai contratti territoriali, l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa o della cooperativa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

E inoltre ammesso il ricorso al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze pasquali e natalizie. Al lavoratore "intermittente" deve essere garantito, a parità di mansioni svolte, il medesimo trattamento normativo, economico e previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione. Sono proporzionatamente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. Qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore in attesa della chiamata (garantendo quindi la sua prestazione lavorativa in caso di necessità), il datore è tenuto a corrispondergli mensilmente una cd. indennità di disponibilità. In questi casi, il contratto deve altresì precisare:

- il preavviso per la chiamata

- l'importo e le modalità di pagamento dell'indennità di disponibilità.

CAPITOLO III - DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 20 - Classificazione del personale

I lavoratori sono inquadrati in un'area quadri, distinta in quadri direzione e quadri; ed una scala classificatoria per gli impiegati e operai articolata in 6 (sei) livelli.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie, verrà effettuato sulla base della declaratoria e dei profili sotto enunciati.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in esse considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Resta fermo che l'assegnazione dei lavori alle diverse categorie deve essere effettuata in base alle mansioni dagli stessi in concreto esercitate, indipendentemente dalle denominazioni usate dalle parti.

Area quadri

Quadri Direzione

Appartengono alla categoria dei quadri di Direzione (legge 190/85): i soci e i lavoratori dipendenti, non dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in Organizzazioni di adeguata dimensione e struttura anche decentrata dell'azienda o della cooperativa.

Quadri

Appartengono alla categoria quadri (legge 190/85): i dipendenti o i soci che siano preposti, in regime di autonomia e discrezionalità, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'azienda, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati con poteri di discrezionalità decisionali e responsabilità gestionale, anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa

Le parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1, RDL n. 692/23, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i soci o i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell'impresa o della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt.2 e 3, RD n. 1955/23).

Ai quadri è riconosciuta una specifica indennità nella misura del 20% della paga base nazionale.

Impiegati - Operai

Appartiene ai sotto riportati livelli il personale dipendente diverso dalla categoria dei quadri di cui all'art. 29 del presente c.c.n.l.

1° livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi:

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



40

- 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.

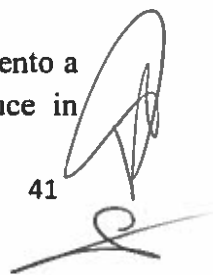
2° livello

Declaratoria

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 - capopiazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;



- impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- pianificatore carico nave;
- capo officina manutenzione;
- supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
- altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- operatore CED in unità articolate;
- acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
- stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- traduttori e/o interpreti;
- addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
- tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- capi fatturisti.

3° livello super

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

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:

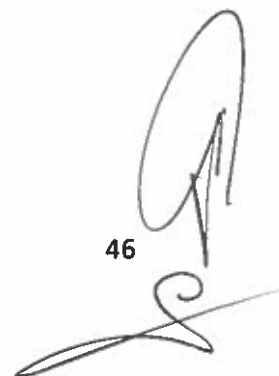
- autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali;
- conducenti di motobarche;
- conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica;
- trattoristi (c.c.n.l. trasporto merci);
- capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;

- 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 consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
- compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
- compilatori di bolle doganali;
- fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelevamenti o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
- operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- city couriers junior (air couriers);
- agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);
- addetti al servizio clienti junior (customer service);
- telesales junior;
- telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
- addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- contabili d'ordine;
- addetto alla segreteria di funzione

4° livello



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 pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- altri autisti non compresi nel 3° livello super e nel 3° livello;
- preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- 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;
- 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;
- fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello;
- dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
- altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
- agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers);
- commessi contatori di calata;
- spuntatori;
- fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
- archivisti;
- centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
- contabili d'ordine;
- compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

5° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

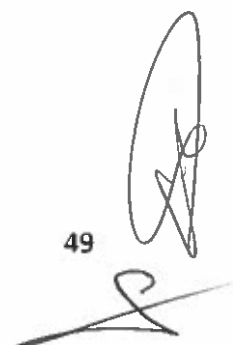
Profili esemplificativi

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 (casce, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura;
- manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);
- guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;
- uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);
- operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- chiattaioli;
- barcaioli;
- 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

Declaratoria

Appartengono a questo livello: i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro. Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 5° livello.

Profili esemplificativi

Operai:

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

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Per le clausole che interessano una sola categoria di lavoratori vengono usate le dizioni separate, di impiegati od operai.

Titolo IV - ORARIO DI LAVORO

Art. 21 - Orario di lavoro per il personale non viaggiante

La durata normale del lavoro contrattuale effettivo per la generalità delle aziende è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali e di norma di 8 (otto) ore giornaliere, che può essere distribuito su 5 (cinque) o 6 (sei) giornate lavorative; in questo ultimo caso la cessazione dell'attività lavorativa avverrà, di norma, entro le ore 13,00 del sabato.

Esemplificazione:

a) orario di lavoro su 5 (cinque) giorni - Tale forma di articolazione dell'orario settimanale, fatta salva la normale durata di 40 (quaranta) ore, si realizza attraverso la prestazione di 5 (cinque) giornate lavorative di 8 (otto) ore, di norma da effettuarsi nei giorni dal lunedì al venerdì;

b) orario di lavoro su 6 (sei) giorni - Tale forma di articolazione si realizza attraverso la redistribuzione in sei giornate lavorative dell'orario settimanale che resta sempre di 40 (quaranta) ore, fermo restando che la cessazione dell'attività lavorativa avverrà entro le ore 13,00 (tredici) del sabato.

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di 12 (dodici) mesi.

Ad esso è commisurata la retribuzione.

Per lavoro effettivo si intende ogni attività che richiede un'applicazione assidua e continuativa, conseguentemente non sono comprese nella dizione di cui sopra quelle occupazioni che richiedono per loro natura o nella specificità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiori a 15 (quindici) minuti, nonché quelle comprese tra l'inizio e la fine dell'orario giornaliero, il tempo per recarsi sul posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

La durata normale di lavoro per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa è fissata nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

La distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere suddivisa in più di tre frazioni.

In relazione alle particolari esigenze delle aziende, al fine di migliorare il servizio ai consumatori, con particolare riguardo ai flussi di clientela e di utenza, l'orario complessivo annuale di lavoro, pari a 40 (quaranta) ore settimanali per 52 settimane annue, potrà essere distribuito nel corso dell'anno, con un aumento settimanale di 12 (dodici) ore ad un massimo di 16 (sedici) ore settimanali all'anno. Il recupero dovrà essere effettuato nei periodi di minor lavoro o retribuito con una maggiorazione del 10% (dieci per cento).

La contrattazione territoriale od aziendale potrà disciplinare la possibilità, per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una determinata fascia, assicurando comunque una certa estensione temporanea ("flex-time").

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale od aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente c.c.n.l.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutto il personale interessato, l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine del lavoro del personale occupato, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro il lavoratore dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue determinate esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro.

Art. 22 – Orario di lavoro mansioni discontinue

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia (custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri, inservienti, centralinisti, personale addetto agli impianti di condizionamento e riscaldamento ed altri eventuali profili individuati dall'Ente bilaterale sull'interpretazione contrattuale), la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista nel contratto d'assunzione di 40 o 48 ore ordinarie.

Per il lavoratore dipendente con mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, una volta superato l'orario di lavoro normale di 45 ore settimanali, decorre la qualificazione straordinaria del lavoro con la maggiorazione del 10% per le prime 8 ore (45-50) e del 20% per le ore eccedenti.

Art. 23 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

Fatto salvo quanto previsto per i lavoratori addetti a mansioni discontinue, per il personale viaggiante, il cui tempo di prestazione coincide con quello di lavoro effettivo, senza i tempi di disponibilità tipici della prestazione discontinua, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 40 ore, come previsto dall'articolo relativo al personale non viaggiante.

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

a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;

b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

I tempi specificati nelle precedenti lett. a) e b) si calcolano in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario, e non concorrono al computo del lavoro straordinario.

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

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.

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.

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.

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

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

- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo ovvero da altri parametri oggettivi, dandone informazioni alle R.S.U. Le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia del foglio di registrazione del cronotachigrafo;
- b) secondo quanto previsto da accordi aziendali, ovvero dagli accordi territoriali di cui al successivo paragrafo, per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.

Art. 24. Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Il limite di orario ordinario di lavoro è di 48 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 6 della Sezione prima della Parte speciale, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti UE nn. 3821/85 e 561/2006 e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

- a) periodi di guida;
- b) tempo occorrente per la collaborazione alle operazioni di carico e scarico delle merci, a norma dell'art. 28, comma 1, del presente contratto;
- c) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell'art. 30 del presente contratto;
- d) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;

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

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

L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al comma 2.

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

Nota a verbale

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

Art. 25 - Flessibilità

Qualora siano preventivamente concordati con le R.S.U. o R.S.A., 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 15% 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 15% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Le ore di lavoro non recuperate e retribuite verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie.

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

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

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

La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 15%.

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., le OO.SS. territoriali.

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

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.

Art. 26 – Lavoro domenicale – festivo - notturno

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 20% (venti per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 27 – Lavoro notturno

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Art. 28 – Lavoro notturno in giornata festiva

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 30% (trenta per cento), da calcolarsi sulla paga base nazionale.

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei).

Il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22,00 (ventidue) alle ore 6,00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

Art. 29 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale giornaliero sono considerate lavoro straordinario.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative straordinarie a carattere individuale, nel limite di 160 (centosessanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga base nazionale, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (dal lunedì al venerdì o dal martedì al sabato);
- 2) 20% (venti per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno (il sabato o il lunedì);
- 3) 25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
- 4) 35% (trentacinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno;
- 5) 40% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.

Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente c.c.n.l. e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro, né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro valgono le vigenti norme di legge.

Art. 30 - Riposo settimanale - Festività

Il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL.

Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:

- 1° gennaio (Capodanno)
- 6 gennaio (Epifania)
- Pasqua
- Lunedì di Pasqua
- 25 aprile (ricorrenza della Liberazione)
- 1° maggio (festa dei lavoratori)
- 2 giugno (festa della Repubblica)
- 15 agosto (Assunzione della Beata V.M.)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- la solennità del S. Patrono (luogo ove si trova la sede dove il lavoratore presta servizio).

Al personale impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta la maggiorazione retributiva prevista dal presente CCNL.

Al personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto a un'indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Art. 31 - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti - Permessi non retribuiti

Permessi retribuiti

Ai soci e ai dipendenti sono concessi permessi retribuiti da chiedere normalmente durante la prima/prime ora/ore di lavoro fino a un massimo dell'intera giornata.

Tali permessi retribuiti ammontano a complessivamente per 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite (legge 5.3.77 n. 54).

Appositi accordi a livello aziendale, tra le OS stipulanti il presente CCNL, potranno prevedere diverse modalità di recupero e utilizzazione in funzione di specifiche esigenze aziendali. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il socio o il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno. Ai sensi dell'art. 11, legge 21.3.90 n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

Permessi straordinari retribuiti

Le parti convengono che il socio lavoratore e il dipendente, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

EVENTI	GIORNI
matrimonio di un figlio	1
nascita o adozione di un figlio	2
decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di un figlio	3
decesso del un suocero/a del nonno/a.	2

In caso di comprovale necessità (disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro, il socio e il dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il socio e il lavoratore dipendente potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

Permessi non retribuiti

Al socio lavoratore e al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 ore all'anno.

Titolo V - SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 32 - Distacco e trasferimento

I requisiti del distacco possono essere di:

- temporaneità: il distacco non potrà superare il limite temporale di 1 anno;
- sussistenza di un interesse al distacco in capo all'azienda e/o cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto e in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Al personale inviato in distacco, oltre km. 50 dalla sede abituale di lavoro, previa accettazione dello stesso, verrà corrisposto quanto disciplinato dagli accordi aziendali.

Al lavoratore, soggetto a trasferimento, dovrà essere corrisposto 'una tantum' pari a una retribuzione mensile più l'eventuale importo per la cifra del canone di locazione e delle relative utenze, nel caso che il lavoratore sia costretto a stabilire, nella nuova località di trasferimento, un contratto di affitto. La disciplina e determinazione di quanto precede è demandata alla contrattazione di secondo livello.

L'impresa o la cooperativa per comprovate necessità tecniche e produttive può trasferire il lavoratore in altra sede.

Le parti stipulanti il presente CCNL, altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali di secondo livello, soluzioni capaci di:

- definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

Art. 33 - Trasferta

Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'impresa o la cooperativa corrisponderà un rimborso spese relative al viaggio, al vitto e all'alloggio.

Tali importi massimi sono determinati nella trattativa aziendale di 2° livello, con le OOSS stipulanti il presente CCNL, tenendo presente l'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto e di alberghi, pensioni e hotel di categoria non inferiore a "2 stelle".

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale viaggiante viene corrisposta anche un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

€ 16,00, nel caso che la trasferta avvenga in territorio nazionale;

€ 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,

€ 40,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Ai lavoratori cui è applicato l'orario di lavoro del personale non viaggiante viene corrisposta un'indennità di diaria per un importo giornaliero pari a:

€ 10,00, nel caso che la trasferta avvenga al di fuori del comune della normale sede lavorativa, entro il territorio nazionale;

€ 20,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese UE,

€ 30,00, nel caso che la trasferta avvenga in un paese estero extra UE.

Art. 34 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario – Recuperi

In caso di interruzione della prestazione lavorativa, fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga, si potrà prevedere, per le ore perse dal socio coimprenditore o dal lavoratore dipendente:

a. la corresponsione totale della retribuzione, se le ore sono state passate a disposizione dell'azienda e/o della cooperativa con facoltà di adibire il dipendente ad altre mansioni;

b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se non avvisati in tempo utile e comunque non mantenuti a disposizione dell'impresa o della cooperativa;

c. nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

In caso di sospensione del lavoro per un periodo superiore ai 35 giorni, il dipendente ha la facoltà di dimettersi con i riconoscimenti della indennità sostitutiva di preavviso ed a quella di licenziamento.

In caso di diminuzione del lavoro, constatata dalle Organizzazioni sindacali aziendali stipulanti il presente CCNL, il datore di lavoro può accordarsi con i propri lavoratori dipendenti per una sospensione dal lavoro a rotazione per periodi non superiori a 10 giorni: in tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione, previo accordo tra le Parti.

Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del dipendente, è ammesso il recupero, purché esso sia contenuto nei limiti di 1 ora al giorno e sia richiesto entro il mese successivo.

Sono fatti salvi i casi riconducibili alla dichiarazione dello Stato di crisi dell'impresa o della cooperativa, di cui alla L.n.142/2001 e s.m.i.

Art. 35 - Intervallo per la consumazione dei pasti

La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di secondo livello nel rispetto delle attuali norme vigenti in materia.

Art. 36 - Congedo per matrimonio

Al socio e al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso, in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni lavorativi.

Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 40 ore di normale retribuzione.

Per i soci e i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda e/o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere comunicata dal socio e dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

Entro i 30 giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio all'azienda e/o cooperativa da parte del socio o del dipendente.

Art. 37 - Volontariato

Per il socio e per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia e in particolare dal DPR n. 61 del marzo 1994, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

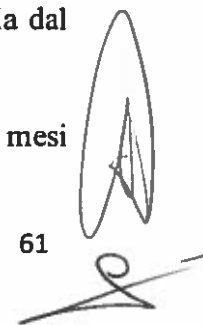
Ai soci e ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso vengono riconosciuti i permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore nell'anno solare.

Ai soci e ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in particolare dalle leggi n. 49/97 e 266/91, le imprese e le cooperative, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore a 1 anno fino ad un massimo di 2, salvo casi particolari.

Art. 38 – Congedo di maternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad un' astensione obbligatoria dal lavoro, cd. congedo di maternità dal lavoro.

Il congedo di maternità è pari a 5 mesi e va dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi al parto.



Inoltre la dipendente ha facoltà di posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente, attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

La dipendente ha anche la possibilità di anticipare il periodo di astensione obbligatoria, per uno o più periodi, in relazione al suo stato di salute della come previsto dall'art. 17 T.U.

Il periodo di astensione obbligatoria può altresì essere prorogato fino a 7 mesi dopo il part, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

La proroga è disposta con provvedimento della DTL anche su istanza della lavoratrice.

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al socio o al lavoratore subordinato per 3 o 4 mesi o per la minore durata residua l'astensione 'post partum'.

Per tutto il periodo del congedo di maternità spetta alle lavoratrici un'indennità giornaliera, erogata dall'INPS, pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia.

Art. 39 - Congedo di paternità

Il padre lavoratore ha diritto a congedo di paternità, ossia il diritto ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre o di abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

In virtù della L. 92/2012 è stato previsto per i padri lavoratori dipendenti anche l'obbligo di astenersi dal lavoro, per il periodo di un giorno, entro 5 mesi della nascita del figlio e quindi durante il congedo di maternità della madre o anche successivamente purché entro tale limite temporale (art. 4; co 24, L. 92/2012). Tale congedo si configura come un diritto autonomo del padre, aggiuntivo a quello della madre e compete indipendentemente dal diritto della madre al congedo obbligatorio.

Art. 40 - Congedo parentale

La lavoratrice madre ha diritto, per un periodo continuativo a 6 mesi, di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Il lavoratore padre ha diritto, per un periodo continuativo, a 6 mesi di permessi per i primi 8 anni di età del bambino elevabili a 10 mesi nel caso di un solo genitore.

Qualora il padre usufruisca per più di 3 mesi di astensione, il limite massimo complessivo salirà a 11 mesi.

Il limite di congedo parentale (astensione facoltativa) è frazionabile per consentire alla lavoratrice/lavoratore di scegliere i periodi più idonei a sua discrezione.

Nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa.

Durante il periodo di assenza obbligatoria il dipendente ha diritto a una indennità pari all'80% della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dalla legge.

L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ed è posta a congruaggio con i contributi dovuti all'INPS.

Nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto.

La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di 1 anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa, cessazione dell'attività dell'impresa o della cooperativa, ultimazione per la quale la lavoratrice madre era assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato.

I permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

Detti permessi per congedi parentali non acquisiscono alcuna valenza nei confronti di tutti gli istituti contrattuali.

Art. 41 - Congedi per la malattia del figlio

Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del bambino spetta alternativamente alla madre o al padre senza limiti fino a 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.

Spettano 5 giorni all'anno dai 3 agli 8 anni del bambino dietro presentazione di apposita certificazione medica. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore. Per le predette assenze non spetta alcuna retribuzione, ma tali periodi di congedo sono computati nell'anzianità di servizio

Riposi orari per allattamento

Per la madre: 2 ore (4 ore per i parti plurimi), riposi da 1 ora ciascuno cumulabili dal 1° anno di vita del bambino. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.

Per il padre: il diritto all'astensione per allattamento spetta al padre in alternativa alla madre lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ovvero nel caso in cui i figli siano affidati al loro padre.

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età l'impresa o la cooperativa può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;
- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

- a) telelavoro
- b) lavoro a domicilio
- c) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
- d) banca ore
- e) orario concentrato

- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di II livello.

Art. 42 - Tossicodipendenza - Etilismo

Il lavoratore dipendente o il socio lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai 3 mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

Art. 43 - Ritiro della patente di guida

Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

L'impresa o la cooperativa dovrà ricollocare il socio o il lavoratore dipendente al livello occupazionale ricoperto precedentemente al ritiro della patente entro 30 gg. dal termine della causa della sanzione.

Il mancato assenso del socio lavoratore o del lavoratore dipendente, quando opposto senza giustificato motivo oggettivo, al trattamento di cui sopra, comporterà l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro. Restano salvi i diritti già acquisiti dal lavoratore, quali il TFR, acquisiti prima del ritiro della patente.

Art. 44 - Ferie

Il socio e il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e non monetizzabili, nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge.

Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1° luglio-31 agosto. Allargamenti della fascia temporale potranno essere concordati tra le parti stipulanti il presente CCNL a livello aziendale.

Al di fuori della fascia temporale di cui sopra, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, saranno concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa o della cooperativa. Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa o della cooperativa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo. Il diritto alle ferie è irrinunciabile e inalienabile.

Per ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il socio e il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del socio e del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva e il diritto al rimborso delle spese sostenute. L'eventuale rifiuto al rientro non può costituire giusta causa di licenziamento.

Durante il periodo di ferie spetta al socio e al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto. In caso di assunzione, licenziamento o di dimissioni, spetteranno al socio e al lavoratore dipendente tanti 12simi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

Art. 45 – Aspettativa

Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi.

Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.

L'impresa o la cooperativa qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al socio o al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 giorni.

Al socio o al lavoratore dipendente ammalato a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano esibiti dal socio o dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che non si tratti di malattie croniche o psichiche;
- c) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 46 - Malattia - Infortuni

L'assenza per malattia deve essere comunicata nel normale orario di lavoro, salvo i casi di giustificato impedimento; inoltre il socio e il lavoratore dipendente devono trasmettere entro 2 giorni il relativo certificato medico.

Il socio e il lavoratore dipendente devono dare immediata notizia di qualsiasi infortunio, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto e il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL e all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

a) Periodo di comporta

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 8 mesi in un arco temporale di 24 mesi.

Lo stesso vale per il socio lavoratore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 2 anni in caso di più assenze verrà riproporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di malattia il socio e il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a 2 anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze continuative e/o frazionate, di 14 mesi in un arco temporale di 36 mesi.

Lo stesso vale per il socio lavoratore o lavoratore dipendente con contratto part-time orizzontale. Per il socio o lavoratore dipendente con contratto part-time verticale o misto il periodo di conservazione del posto fermo restando il riferimento ad un arco temporale di 3 anni in caso di più assenze verrà proporzionato al livello aziendale alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.

In caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al socio e al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro resta salvo quanto previsto dalla legge 6.8.75 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.



In caso di malattia professionale il socio e il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti e agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a 7 giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al socio e al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al socio e al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo TFR.

Resta anche convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il socio e il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica, di un periodo di aspettativa della durata di mesi 12 durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. Decorso detto arco temporale l'impresa o la cooperativa potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro.

b) Trattamento economico

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio o malattia professionale, l'impresa o la cooperativa corrisponderà al socio e al lavoratore dipendente quanto appresso:

- caso di malattia:

i primi 3 giorni (carenza) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%, la percentuale sale al 100% solo se la malattia è superiore a 7 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero; integrazione della prestazione INPS fino a garantire il 100% dell'intero trattamento economico nell'arco di 180 giorni per anno solare

- caso di infortunio o malattia professionale

per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% della retribuzione percepita;

per il 1°, 2°, 3° giorno successivi alla data dell'evento il 100% della retribuzione percepita;

per i giorni successivi dal 4° giorno a fine infortunio una integrazione al fine di garantire il 100% dello stipendio lordo che avrebbe percepito.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza. L'integrazione non è dovuta se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova non è dovuta al socio e al lavoratore dipendente nessuna integrazione da parte dell'impresa o della cooperativa. Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle USL alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il socio e il lavoratore dipendente sono tenuti al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia e infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 47 - Previdenza complementare

Le Parti, vista la vigente normativa di riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare, potranno attivare, per tutti i soci lavoratori e lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa a capitalizzazione su base volontaria. L'adesione al fondo del lavoratore avverrà in modo volontario.

Le contribuzioni al Fondo, nei limiti della deducibilità fiscale prevista dalla normativa di legge, saranno costituite da:

- 1%, a carico dell'impresa o della cooperativa, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa mensile;
- 1%, a carico del socio lavoratore o del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione fissa;
- l'intero importo del TFR maturato nel corso dell'anno in cui il socio lavoratore o il lavoratore chiede l'adesione al Fondo stesso.

Il socio lavoratore o il lavoratore potrà optare per il versamento di un'ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico negli importi e per i criteri previsti dalle parti.

Art. 48 - Risoluzione del rapporto di lavoro - Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle imprese con un numero inferiore a 15 soci o lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le casistiche sotto elencate:

- a) comportamento oltraggioso / insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) appropriazione di beni dell'impresa o della cooperativa o di terzi sui luogo di lavoro;

- c) danneggiamento volontario di beni dell'impresa o della cooperativa;
- d) concorrenza con l'impresa cooperativa in cui presta la propria opera;
- e) esecuzioni di lavori senza permesso, nell'impresa o nella cooperativa, sia per proprio conto che per terzi;
- f) falsificazione di documentazione dell'impresa o della cooperativa;
- g) assenze non giustificate di oltre 4 giornate consecutive o di 6 giornate nel biennio, anche non consecutive;
- h) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il 2° giorno dalla data di guarigione;
- i) cessazione dell'attività;
- j) gravi difficoltà economiche dell'impresa cooperativa, previa consultazione sindacale;
- k) qualsiasi comportamento lesivo dell'integrità fisica e/o morale considerato di rilevante entità e/o reiterato.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con l'esclusione del licenziamento per giusta causa, dovranno rispettare i seguenti tempi:

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dall'impresa o della cooperativa, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	fino a 5 anni di i anzianità	fino a 10 anni di anzianità	oltre 10 anni di anzianità
<i>(livello)</i>	<i>(giorni di calendario)</i>	<i>(giorni calendario)</i>	<i>(giorni calendario)</i>
Area quadri	40	50	60
1 – 2	30	40	50

3 - 4	20	30	40
5 - 6	15	25	35

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal socio lavoratore o dal lavoratore dipendente, i tempi di preavviso sono pari a 30 giorni di calendario indifferentemente dal livello di inquadramento e dall'anzianità posseduta dal socio lavoratore o dal lavoratore interessato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al socio e al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Specificamente per le imprese e le cooperative, il rapporto di lavoro dei socio si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dalla impresa e dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie, come previsto ai sensi della legge 3.4.01 n. 142 e successive modifiche.

Art. 49 - Cessione - Trasformazione dell'Azienda - Liquidazione

Per il tempo di transazione, per la cessione e il fallimento dell'impresa o della cooperativa, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 50 - Divieti

E' proibito al socio e al lavoratore dipendente di prestare la propria opera presso aziende e cooperative diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza il trattamento economico.

Art. 51 - Risarcimento danni

I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento devono essere contestati formalmente al socio e al lavoratore dipendente non appena l'impresa o la cooperativa ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione all'entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità dovuti al socio e al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 52 - Formazione continua e professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali (legge n. 388/00), finalizzati alla formazione continua dei propri soci e lavoratori dipendenti, le parti convengono di esaminare l'eventualità, anche attraverso successivi protocolli d'intesa, di far aderire le imprese a un fondo già esistente (FONARCOM) per la formazione continua.

Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento e all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti le mansioni svolte, tenuto conto altresì della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Aziende o le Cooperative realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori dipendenti e i soci lavoratori e lavoratori neo-assunti;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori dipendenti e dei soci lavoratori per quanto concerne la sicurezza e i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori dipendenti e dei soci lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento degli stessi.

Art 53 - Lavoratori studenti

Le parti convengono che viste le norme dettate dalla legge n. 300/70 e dalla legge n. 245/78 in materia di formazione professionale, vengono riconosciuti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione nella presente percentuale:

- diritto allo studio:

150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
 - b) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.
- formazione professionale:

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;

b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla Regione;

c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

- tirocini estivi di orientamento:

'trattasi di interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

a) diritto allo studio il 2,5 della forza lavoro;

b) la formazione professionale il 2,5 della forza lavoro;

c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30 giugno e il 31 dicembre.

Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, ogni 3 mesi, un certificato di frequenza.

- Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per 2 giorni precedenti a ciascun esame.

I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

- Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 mesi per i lavoratori con almeno 3 anni di anzianità di aspettativa non retribuita;

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;

- conseguire il titolo di 2° grado;

- il diploma universitario o di laurea;

- per partecipare ad attività formative;

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive della impresa o la cooperativa.

Il monte ore triennale dell'impresa o della cooperativa per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività sopresse ecc.) moltiplicato per 3.

Art. 54 - Codice disciplinare

Doveri del socio e del lavoratore dipendente

Il socio e il lavoratore dipendente devono esplicitare l'attività per la quale sono stati assunti con il massimo impegno e la massima diligenza e in particolare:

- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso e adempiere a tutte le formalità che l'impresa o la cooperativa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno loro assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato nell'impresa o nella cooperativa e delle disposizioni attuative con la massima diligenza e assiduità;
- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa o della cooperativa evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa o la cooperativa stessa;
- in merito alla posizione assegnata e ai compiti inerenti, il socio e il lavoratore dipendente devono evitare di trarre in qualsiasi modo profitti propri a danno dell'impresa o della cooperativa in cui lavorano, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l'impresa o la cooperativa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali della impresa o della cooperativa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa o della cooperativa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'impresa o la cooperativa e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL, Regolamento Interno e con le leggi vigenti.

Sanzioni disciplinari

I soci e i lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione base;
4. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni;
5. sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
6. licenziamento.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'impresa o della cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni:

- per recidività, entro 1 anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa o della cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);

- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della impresa o della cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o della cooperativa.

Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dell'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante)
- per assenza ingiustificata superiore a 3 giorni ma inferiore ai 5;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o della cooperativa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile).

Licenziamento;

- per particolare gravità o recidiva, entro 1 anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo compreso tra 8 e 10 giorni; per assenza ingiustificata pari a 5 giorni lavorativi o superiore;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'impresa o della cooperativa o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o della cooperativa;
- per condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa o della cooperativa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi; per insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;

- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno della impresa o della cooperativa anche fra i soci o i lavoratori dipendenti;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal CC (art. 2118 e 2119) e dalle leggi n. 604/66, 300/70 e 108/90.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro nei confronti del quale quest'ultimo potrà presentare proprie osservazioni difensive.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei 7 giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, alla organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'Organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio del lavoro.

Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del socio e del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato

formalmente l'addebito e averlo sentito in loro difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni, Tale decisione dovrà essere comunicata al socio e al lavoratore dipendente con lettera raccomandata r/r.

Art. 55 - 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 di lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

Titolo VI – RETRIBUZIONE

Art. 56 - Tabelle retributive

Ai rispettivi livelli, previsti dalla classificazione del personale, corrisponde un valore di retribuzione nazionale mensile, come sotto indicato:

I nuovi minimi risultano dunque i seguenti:

Categoria	Minimi dal 27 gennaio 2014	Minimi dal 1° settembre 2014	Minimi dal 1° marzo 2015	Minimi dal 1° marzo 2016
Quadro Direzione	2.140,00	2.160,00	2.180,00	2.200,00

Quadro	2.000,00	2.030,00	2.060,00	2.100,00
1	1.780,00	1.800,00	1.820,00	1.840,00
2	1.640,00	1.660,00	1.680,00	1.700,00
3S	1.460,00	1.480,00	1.500,00	1.520,00
3	1.420,00	1.440,00	1.460,00	1.480,00
4	1.340,00	1.360,00	1.380,00	1.400,00
5	1.210,00	1.230,00	1.250,00	1.270,00
6	1.150,00	1.170,00	1.190,00	1.210,00

Agli effetti dell'interpretazione e dell'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro la dizione "lavoratore e/o dipendente" s'intende indicativa delle categorie impiegati ed operai.

Art. 57 - Trattamento economico

Le tabelle retributive di cui sopra non tengono conto del ristorno, previsto per i soli soci coimprenditori, di cui alla legge 142/01 in quanto erogati dalla impresa o dalla cooperativa in presenza di utile di esercizio.

Il ristorno dovrà essere erogato in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi mediante integrazioni delle retribuzioni medesime e potrà essere anticipato anche a ratei mensili

Il ristorno fa parte delle logiche moderne della contrattazione (accordo quadro 22/01/2009). Rappresenta il risultato dello scambio mutualistico tra l'impresa o la cooperativa ed i soci in proporzione sia alla qualità che alla quantità del lavoro prestato. Questo elemento aggiuntivo ricade nel riconoscimento degli incrementi di produttività riconosciuti dall'impresa o dalla cooperativa che rientrano ai fini contributivi nel disposto dell'art. 4, punto II, legge n. 142/2001 e per quelli fiscali nella detassazione nei modi e nei limiti previsti dalle norme vigenti.

Scatti di anzianità

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nella impresa o nella cooperativa.

Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti di anzianità in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi; pertanto il dipendente conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonché il numero degli stessi.

Art. 58 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie l'impresa o la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a 1 mensilità della normale retribuzione.

Nei caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il socio e il lavoratore dipendente hanno diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'impresa o la cooperativa.

Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Art 59 - Indennità

Il presente CCNI. prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al socio lavoratore o al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

Indennità di cassa

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile della paga base.

Indennità in caso di morte

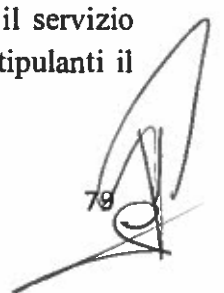
In caso di morte del socio e del lavoratore dipendente, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 CC, al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del socio o del lavoratore dipendente, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti. In mancanza delle persone indicate al comma 1, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del socio lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità mezzi di locomozione

L'impresa o la cooperativa corrisponderà al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNI.

A handwritten signature in black ink, with the number '79' written below it.

Indennità lavoro disagiato

Per ogni giornata in cui i soci e i lavoratori dipendenti effettuino la prestazione con l'impiego di scala aerea o ponte o bilancino sarà corrisposta una speciale indennità nella misura del 10% della retribuzione tabellare.

Indennità di alta montagna

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare lavoro fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna la impresa o la cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con le Organizzazioni sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità di lontananza dai Centri abitati

Qualora la sede dell'impresa o della cooperativa sia distante dal più vicino Centro abitato oltre km. 3 e in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'impresa o la cooperativa se non provveda direttamente al trasporto corrisponderà un indennizzo da concordarsi con le parti sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Indennità rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità da concordarsi con le rappresentanze sindacali, a livello aziendale, stipulanti il presente CCNL.

Art. 60 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

La retribuzione deve essere liquidata al socio e al lavoratore dipendente con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al socio e al lavoratore dipendente la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione della impresa o della cooperativa, il nome e il cognome del socio o del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 CC, come modificato dalla legge 11.8.73 n. 533.

Art. 61 - Trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento di fine rapporto, come previsto e disciplinato dalla legge 29 maggio 1982, n.297.

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in cooperativa.

Le Parti al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori dipendenti ad accedere a forme pensionistiche complementari hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti firmatarie del presente contratto quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

CAPITOLO VII - PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 62 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

Art. 63 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'impresa o la cooperativa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato dell'Art. 2087 c.c. e del D.Lgs. 81/2008.

La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza, sono demandate alla contrattazione di secondo livello.

Art. 64 - Rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle imprese o nelle cooperative che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente eletto tra i rappresentanti sindacali. Nelle imprese o nelle cooperative che impiegano personale inferiore alle 16 unità, invece, il RLS è eletto al proprio interno o individuato, per più aziende e/o cooperative in ambito territoriale o del comparto produttivo.

Art. 65 - Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

Fermo restando il rispetto delle Parti, sulla disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, di cui alla legge n. 146/90 e le eventuali integrazioni che la Commissione di Garanzia apporterà nella vigenza del presente CCNL a tale disciplina, a titolo esemplificativo si fornisce qui di seguito un sunto delle attività corrispondenti a tali criteri:

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

Art. 66 – Norma finale e transitoria

Le Parti s'impegnano a costituire un Ente Bilaterale attraverso la costituzione di un'apposita Commissione Bilaterale che provvederà a strutturare i contenuti entro 60 giorni dalla stipula del presente accordo.



Sede operativa: Corso Soleri 3, 12100 Cuneo
Sede legale: Via Fiume 34, 18038 Sanremo
Cell.: 348.8827231 - Tel.: 199.30.20.13
assotrasporti@pec.assotrasporti.eu - C.F. 00051720085

