

Addì 3 dicembre 2017 in Roma

Tra

AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRA-
SPORTOUNITO FIAP, assistite dalla CONFETRA

ANITA

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

CNA-FITA

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

SNA-CASARTIGIANI

CLAAI

FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL logistica, tra-
sporto merci e spedizione. Le OO.SS. scioglieranno la riserva sul presente
accordo di rinnovo contrattuale a seguito della consultazione dei lavoratori
entro il ~~31 DICEMBRE~~ ^{31 GENNAIO} 2018. A seguito della sottoscrizione del presente ipo-
tesi di accordo le OO.SS. revocano lo sciopero del 11 e 12 dicembre
2017.

Conftrasporto, Assotir e Anita sottoscrivono la presente ipotesi di accordo
con riserva di approvazione da parte dei propri organi direttivi.

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2019.

Handwritten signature

Servizi essenziali da garantire

Fermo restando il fatto che la legge n.146/90 disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:

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

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

Le parti si danno atto che, conformemente agli orientamenti espressi dalla Commissione di Garanzia sugli Scioperi, la necessità di garantire il regolare approvvigionamento dei beni di cui sopra comprende, oltre al trasporto, l'intera filiera logistica, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione.

Handwritten mark

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials, including names like 'M...', 'C...', and 'S...'

3 Dicembre 2017

Trattamento per i lavoratori nuovi assunti .

Al fine di incentivare nuova occupazione si definisce un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del CCNL.

- 1) Il presente articolo si applica alle Aziende che applicano il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, ed intendono incrementare il proprio organico con nuova occupazione nel sito operativo o nella filiale ed in particolare assumere lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche part-time.
- 2) Le Aziende interessate a tali processi dovranno dare comunicazione e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e sottoscrivere accordi sindacali, aziendali o di carattere territoriale, anche tramite le proprie associazioni, con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti.
- 3) Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione.

Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9 comma 14 del vigente CCNL, delle ex festività soppresse legge 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'Art. 11 comma 11 avverrà con le seguenti modalità:

- durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- Il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- Il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- Dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti.

I trattamenti relativi a quanto stabilito dall'art. 17 troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

Le modalità di cui ai precedenti commi saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente.

Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione dei trattamenti stabiliti dall'art. 17 avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Art. 6 Classificazione del personale

6° livello Junior

E' aggiunto il seguente periodo:

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

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

A collection of approximately 25 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'AD', 'Hudsons', 'Stake', and 'Kian', while others are more stylized or scribbled. The signatures vary in size and complexity, with some featuring loops and flourishes.

Profili esemplificativi

Conducenti adibiti a:

- D:** - Servizi di trasporto effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave;
- Servizi di trasporto ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio.
- Servizi di trasporto effettuati con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata inferiore alle 20 tonnellate.

- E:** - Operazioni di trasporto merci in ambito Nazionale e Internazionale (non sottoposte a particolari abilitazioni, es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) per le quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

- F:** - Servizi di trasporto merci in ambito Nazionale e Internazionale soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi, etc.), per i quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

• **Qualifica 1 Parametro retributivo G-II**

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

Profili esemplificativi

- G:** - Conducenti adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti.
- Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo adibiti a trasporti a lungo raggio ai quali spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62.

- H:** - Conducenti in possesso di particolari abilitazioni, ad es. conducenti che trasportano materiali radioattivi e/o esplosivi.

Orario di lavoro ordinario per i conducenti

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti inquadrati nelle precedenti lettere A, B, C, E, F è quello di cui all'art. 11 bis per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue pari a 47 ore, mentre per quelli inquadrati alle lettere D, G ed H è di 39 ore settimanali.

Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G ed H trovano applicazione le disposizioni di cui all'art 11 quinquies, che prevedono l'estensione dell'orario ordinario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti e le RSA/RSU ove costituite.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante (A, B, C, E, F) impiegato in mansioni discontinue di cui all'art. 11 bis, ovvero la sua estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11 bis comma 1 con una delle seguenti modalità:

1. La verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11 bis comma 1. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei dipendenti autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione.
2. La verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL.
3. Fermo restando che i soggetti sindacali titolati alla verifica sono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per le imprese artigiane e/o associate alle associazioni datoriali dell'artigianato, la verifica potrà essere effettuata con le modalità previste nella sezione artigiana del presente CCNL.

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

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

Restano salvi gli accordi in essere.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including names like 'Ma...', 'P...', 'D...', 'M...', 'A...', 'B...', 'C...', 'E...', 'F...', 'G...', 'H...', 'I...', 'L...', 'M...', 'N...', 'O...', 'P...', 'Q...', 'R...', 'S...', 'T...', 'U...', 'V...', 'W...', 'X...', 'Y...', 'Z...']

[Handwritten signatures]

Art. 9 – Orario di lavoro per il personale non viaggiante

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

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

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

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

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

Man
Mandavarechis

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

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

[Handwritten mark]

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

[Handwritten mark]

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

[Handwritten mark]

8. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale con le RSA/RSU, le OO.SS. stipulanti e territorialmente competenti e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti, fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le RSU/RSA, le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, competenti territorialmente. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.

Manfredi's

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten signatures]

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

10. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.1 del D.LGVO 8/4/2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno la durata massima non può eccedere le 8 ore e l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

11. Ai lavoratori che effettuano turni continuativi, avvicendati e/o sfalsati con orario continuato, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

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

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

14. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 14, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo conto delle richieste del lavoratore e delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.). Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

[Vertical handwritten note:]
E
di
Luca
Mancinella

[Handwritten signatures and initials]

FLESSIBILITA'

15. Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito, come previsto dai precedenti commi 4 e 6, sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione.

16. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.

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

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

Mandolascchi
Jua

Settimana mobile

04/09/2017 Documento Definito

Art. 10 – Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale cadrà, di norma, di domenica salvo le eccezioni di legge.
2. *omissis*.....
3. *omissis*.....
4. Per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i

giorni festivi come previsto dalla vigente legislazione, rientranti nell'ambito di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006, il riposo settimanale verrà fruito a norma dell'art. 8 del predetto Regolamento.

L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, farà fruire i riposi settimanali di cui sopra, al di fuori della sede di lavoro o del domicilio/residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva. Nella fruizione dei riposi vanno garantite le condizioni di permanenza con requisiti igienico sanitari adeguati.

Art. 11 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

1. ~~Fatto salvo quanto previsto dai successivi articoli 11 bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.~~
L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.
L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane.
L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti. Altresì l'Azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.

omissis.....

~~13. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante edetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello Super, 3° livello Super Junior (rif.art.11 quater) e 3° livello) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.~~

Art. 11 bis. Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, primo alinea, per il personale viaggiante ~~Inquadrato nel livello 3° Super e 3° livello Super Junior (rif.art.11 quater)~~, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 ~~3824/85~~ e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

Art. 12 – Lavoro notturno – Lavoro domenicale con riposo compensativo – Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali

Omissis....

4. È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata, fatta eccezione da quanto previsto dall'art. 10 comma 4 per il personale viaggiante.

5. Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente CCNL:

- lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)
 - a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
 - b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
 - c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%
- lavoro domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante)
 - a) diurno: maggiorazione 20%
 - b) notturno: maggiorazione 50%
- lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)
 - a) maggiorazione 50%.
- per il personale viaggiante il lavoro prestato di domenica e/o festivi è maggiorato del 50%;

Art. 13 – Lavoro straordinario e banca ore

Lavoro straordinario

Omissis....

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

Omissis...

6. *Omissis...*

- Per il personale viaggiante la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30%.
- Nell'ambito degli accordi di forfettizzazione, di cui all'art 11 comma 8, potranno essere definiti i criteri di erogazione delle competenze riferite alle attività eccedenti il lavoro ordinario, ivi compresa l'armonizzazione dei trattamenti, previsti dagli accordi in essere, quali a titolo esemplificativo: il lavoro prestato il sabato oltre le ore 13:00 o la sesta giornata lavorata.

A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, some with initials like 'RB' and 'Mandorini'.

Art. 11 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

- Omissis

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

- Omissis

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

Marschewichs

Affale

TESTO DEFINITO

21/09/2017
ORE 23:30

Art. 11 bis – Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

1. ~~In deroga a quanto previsto all'art. 11 comma 4~~ Omissis...
2. ~~omissis~~.....
3. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS stipulanti il presente CCNL sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto. Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS stipulanti il presente CCNL e loro RSA, le RSU ove esistenti, dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 11.
4. ~~Omissis~~.....
5. ~~Omissis~~.....
6. ~~Omissis~~.....
7. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11 comma 8, punto b) ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, ~~sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 4~~ sarà verificata la coerenza dell'applicazione della classificazione del personale viaggiante ed i corrispondenti parametri.
8. ~~omissis~~.....
9. ~~omissis~~.....

Nota a verbale

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

Nota a verbale

L'orario di lavoro di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato tanto dall'art. 11 quanto dall'art. 11 bis del presente CCNL.

Maddalena

Art. 11 Bis

Alla prima Nota a Verbale aggiungere quanto segue:

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

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

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

Mantovani's

Art. 11 quater - Norme a sostegno delle imprese di autotrasporto – Premialità

~~1. Il presente articolo contrattuale, trattandosi di una intesa volta a sostenere nel momento di forte crisi del settore le aziende e l'occupazione, avrà validità sino alla vigenza contrattuale.~~

2. Le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto ai sensi degli artt.11 e 11 bis del presente CCNL il percorso finalizzato a rendere trasparenti le procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante possono accedere in via straordinaria e temporanea alle disposizioni stabilite dal presente articolo. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure.

3. Tali imprese dovranno inviare, anche per il tramite dell'associazione di categoria di appartenenza, alle OO.SS. Nazionali la seguente documentazione probante:

- a) documento unico di regolarità contributiva;
- b) attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art.4 del D.LGVO 234 del 19.11.2007, così come disciplinati dall'art. 11 bis del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del presente CCNL per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario. Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza;
- c) dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all'articolo 58 commi 5, 5 bis e 6 del CCNL;
- d) dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al DM 31.3. 2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

4. Successivamente alla prima presentazione, per poter mantenere il regime premiale di cui al presente articolo, con le stesse modalità di cui al punto precedente le imprese dovranno:

- aggiornare ed inviare il Documento unico di regolarità contributiva;
- inviare le attestazioni comprovanti il rinnovo degli accordi di cui al punto b) qualora gli stessi venissero rinnovati a seguito di scadenza.

5. Il sistema premiale di cui al presente articolo cessa con effetto immediato dalla data in cui viene meno anche solo uno dei requisiti di cui al punto 3 ovvero l'azienda non provveda alle comunicazioni di cui al punto 4.

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

- a. estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%;
- b. orario per il personale impiegato in attività per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliero sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 9, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in un periodo di massimo 4 mesi.

~~b. introduzione del nuovo livello 3° Super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11 bis del presente CCNL; tale nuovo livello si applicherà per le nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante; 40~~

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Mansueti', 'Ma', 'Col', 'Flen', 'NAPfale', and others.]

~~Il passaggio a tale livello dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo dai livelli 3° e 4°;
 la permanenza massima in tale livello è di 30 mesi; al termine di tale periodo avverrà il passaggio in automatico al 3° livello Super; qualora la scadenza del 30° mese avvenga nel corso del mese, il passaggio decorrerà con il 1° giorno del mese successivo;
 per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla disciplina del personale viaggiante ed in particolare a quella del livello 3° Super (a titolo esemplificativo e non esaustivo, percentuali dell'apprendistato, ferie, permessi, tredicesima, quattordicesima, scatti di anzianità, etc.);
 alle imprese di cui al comma 2 del presente articolo, gli incrementi delle indennità di trasferta, così come definiti nell'ambito del presente rinnovo contrattuale, si considerano automaticamente assorbiti nei valori delle forfettizzazioni delle trasferte contenute negli accordi aziendali.~~

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

- 1) orario di lavoro;
- 2) compenso per prestazioni straordinarie;
- 3) indennità di trasferta;
- 4) orario multiperiodale per il personale impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliera sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 10, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in un periodo di massimo 6 mesi. Nell'ambito degli stessi accordi sarà prevista una specifica indennità per i lavoratori ai quali si applica il regime dell'orario multi-periodale. Laddove tale media superi le 39 ore, le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione prevista.

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

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

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

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

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

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

Art. 11 quinquies – Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato alla Qualifica 1 parametro retributivo G

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

1 bis . Nell'ambito dei contratti di trasporto stipulati tra primo e secondo vettore saranno previste condizioni che favoriscano, ove possibile, l'assunzione dei lavoratori dipendenti precedentemente impiegati nelle attività oggetto del contratto stesso.

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

- a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero;
- b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali.

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

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

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

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

7. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfettizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11, nonché, per il personale inquadrato alla qualifica 1 parametro retributivo G prima alinea, che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c.5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 10 €.

[Handwritten signature]

[Large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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

Nota a verbale

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

Nota a verbale OO.SS.

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

Mani *Or* *Manducalis* *St* *AD*
flur *col* *AD* *col* *col* *col*
F *A* *BB* *BB* *BB* *BB*
Carile *BB* *BB* *BB* *BB* *BB*
BB *BB* *BB* *BB* *BB* *BB*

3.12.2017

Art. – Misure per contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto.

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

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

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

4. A seguito della verifica si adotteranno le misure di seguito specificate:

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

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

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

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

- Per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%;
- Per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%;
- Per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%;
- Dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.

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

- Ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS nr.95/2016
- Eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni della presente lettera b) il numero degli eventi sarà computato considerando i 12 mesi precedenti e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dal 01.01.2018.

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

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

Art. 30 – Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

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

Nell'ambito del proprio orario di lavoro così come definito dal presente CCNL, il conducente, ad esclusione del riempimento e dello svuotamento del container, è tenuto all'effettuazione e/o alla collaborazione alle operazioni di carico e scarico della merce e delle unità di carico vuote, trasportate o da trasportare, con il veicolo da lui condotto.

Il datore di lavoro è tenuto a garantire l'adeguata formazione e l'osservanza delle norme di sicurezza previste dal D. Lgs. 81/08, nonché la fornitura di idoneo vestiario, oltre la normale dotazione dei Dpi e delle adeguate attrezzature necessarie.

Le modalità di esecuzione delle attività di cui sopra devono formare oggetto di verifica e confronto a livello aziendale con le RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Fermo restando che i soggetti sindacali titolari alla verifica e al confronto sono le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, per le imprese aderenti alle associazioni datoriali dell'artigianato tali verifiche e confronti dovranno essere effettuati in sede aziendale oppure, in alternativa, presso gli enti bilaterali territoriali, con le modalità previste nella sezione artigiana del presente CCNL.

L'autista non deve essere comandato a svolgere attività di facchinaggio, intese quali diverse movimentazioni della merce rispetto a quelle di cui al primo capoverso.

2. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore. L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del tachigrafo ovvero della carta tachigrafica. L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa. È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:

- la gravità della responsabilità del lavoratore;
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including the name "Marsobonetti's" written vertically.]

[A series of handwritten signatures and initials at the bottom of the page.]

efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.A./R.S.U. le condizioni dell'assicurazione. Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

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

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

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

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

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

TESTO DEFINITO

21/09/2017
ORE 19:30

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

Omissis

B) Provvedimenti disciplinari

Omissis

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

Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 3.500 €.

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

Qualora l'azienda abbia stipulato una copertura assicurativa con franchigia, al dipendente sarà addebitato il solo valore della franchigia stessa.

Gli importi così addebitati al dipendente saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

Omissis

- 13. Se il danno è inferiore a 1000 € e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

Omissis

Art.33 Trasferimenti

Omissis....

Le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 del presente articolo si applicano nel caso in cui, a seguito del trasferimento, il lavoratore trasferisca la propria residenza e, in ogni caso, qualora la distanza tra l'unità produttiva precedente la nuova risulti uguale o superiore a 20 Km.

[Handwritten signatures and initials in various styles, including names like 'Mani', 'Marsden', 'Ror', and 'Flu', along with various initials and scribbles.]

Art 38 secondo capoverso 1° comma

Le parti stipulanti il presente CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione, concordano che al secondo livello di contrattazione si possano sottoscrivere accordi che consentano di favorire la crescita e la competitività delle imprese.

Mia
Almodisvechia
Sly
Or
Star
H
A
Gale
R
C
M
C
A
B
C
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

ART. 42

**Appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione; cambi di appalto;
clausola sociale**

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

2. Ai fini del presente articolo, gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi. Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ad imprese che applicano il presente CCNL e non possono essere oggetto di sub appalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa associata non costituisce subappalto.

3. I soggetti economici affidatari potranno essere società di capitali iscritte alla Camera di Commercio o società cooperative che risultino iscritte nell'Albo nazionale delle società cooperative presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nel registro delle Imprese istituito presso le Camere di Commercio e in possesso del certificato di revisione. ~~ed in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle Attività Produttive del 6 dicembre 2004.~~

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

4. Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di appalto, le condizioni ed i contenuti posti a tutela del lavoro. Il soggetto affidatario applicherà il presente CCNL, in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal CCNL stesso.

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

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo.
- Applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto;
- Mancata e/o incongruente corresponsione degli Istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori.

Barca

[Signature]

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

7. In caso di cambio di appalto l'azienda appaltante dovrà comunicare alle OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

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

[Signature]

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

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

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

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

R

BR

Mario Mandoraci
[Multiple signatures and initials]

NOTA a VERBALE Au 'AUT. 51

Conftrasporto, nell'ambito del sistema confederale di Confcommercio, pur riconoscendo la validità del fondo di assistenza contrattuale, verificherà, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del rinnovo del presente ccnl, l' esistenza del migliore sistema di assistenza sanitaria sotto il profilo della prestazioni erogate per i lavoratori delle imprese associate. In tal caso le imprese procederanno alla iscrizione a quest'ultimo fondo sanitario. In caso di verifica negativa le imprese iscriveranno al fondo SANILOG i lavoratori aventi diritto.

(A collection of approximately 30 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized forms, arranged in a grid-like pattern across the lower half of the page.)

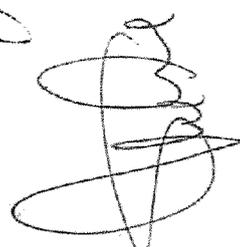
livello	VECCHIA RETRIBUZIONE	VECCHI parametri	NUOVI parametri personale fisso	NUOVI parametri personale viaggiante su base scala precedente	NUOVI parametri personale viaggiante		VECCHIA RETRIBUZIONE	aumento 1.2.2018	aumento 1.7.2018	aumento 1.10.2018	aumento 1.1.2019	aumento 1.5.2019	aumento 1.10.2019	totale aumenti	NUOVA RETRIBUZIONE	livello
Q	€ 2.108,39	109	169,00				€ 2.108,39	€ 32,01		€ 32,01		€ 32,01	€ 42,25	€ 138,27	€ 2.246,65	Q
1	€ 1.979,71	159	159,00				€ 1.979,71	€ 30,11		€ 30,11		€ 30,11	€ 39,75	€ 130,09	€ 2.109,80	1
2	€ 1.818,77	146	146,00				€ 1.818,77	€ 27,65		€ 27,65		€ 27,65	€ 36,50	€ 119,45	€ 1.938,22	2
35	€ 1.642,37	132	132,00			(*)	€ 1.642,37	€ 25,00		€ 25,00		€ 25,00	€ 33,00	€ 108,00	€ 1.750,37	35
B3	€ 1.642,37	132	132,00	133,50	VIAGGIANTE		€ 1.642,37	€ 25,09		€ 25,09		€ 25,09	€ 33,12	€ 108,41	€ 1.750,78	B3
B3	€ 1.642,37	132	132,00	133,00	VIAGGIANTE	(**)	€ 1.642,37	€ 25,00		€ 25,00		€ 25,00	€ 33,00	€ 108,00	€ 1.750,37	B3
A3	€ 1.598,78	128	128,00	132,50	VIAGGIANTE		€ 1.598,78	€ 24,91		€ 24,91		€ 24,91	€ 32,88	€ 107,99	€ 1.749,96	A3
3	€ 1.598,78	128	128,00	129,50	VIAGGIANTE		€ 1.598,78	€ 24,24		€ 24,24		€ 24,24	€ 32,00	€ 104,73	€ 1.703,51	3
F2	€ 1.598,78	128	129,50	129,50	VIAGGIANTE		€ 1.598,78	€ 24,24		€ 24,24		€ 24,24	€ 32,13	€ 105,16	€ 1.703,94	F2
E2	€ 1.598,78	128	129,00	129,00	VIAGGIANTE		€ 1.598,78	€ 24,25		€ 24,25		€ 24,25	€ 32,01	€ 104,75	€ 1.703,53	E2
D2	€ 1.598,78	128	128,50	128,50	VIAGGIANTE		€ 1.598,78	€ 24,15		€ 24,15		€ 24,15	€ 31,88	€ 104,35	€ 1.703,13	D2
A	€ 1.520,42	122	122,00	122,00	FISSO		€ 1.520,42	€ 23,11		€ 23,11		€ 23,11	€ 30,50	€ 99,82	€ 1.620,24	A
H1	€ 1.520,42	122	124,50	124,50	VIAGGIANTE		€ 1.520,42	€ 23,40	€ 14,70	€ 23,40	€ 14,70	€ 23,40	€ 30,89	€ 130,50	€ 1.650,92	H1
G1	€ 1.520,42	122	124,00	124,00	VIAGGIANTE		€ 1.520,42	€ 23,31	€ 11,59	€ 23,31	€ 11,59	€ 23,31	€ 30,77	€ 121,87	€ 1.641,29	G1
4j	€ 1.480,57	119	119,00		FISSO		€ 1.480,57	€ 22,54		€ 22,54		€ 22,54	€ 29,75	€ 97,36	€ 1.577,93	4j
5	€ 1.480,57	116	116,00		FISSO		€ 1.480,57	€ 21,97		€ 21,97		€ 21,97	€ 29,00	€ 94,91	€ 1.549,97	5
6	€ 1.354,55	109	109,00		FISSO		€ 1.354,55	€ 20,64		€ 20,64		€ 20,64	€ 27,25	€ 89,18	€ 1.443,73	6
6j	€ 1.246,35	100	100,00		FISSO		€ 1.246,35	€ 18,94		€ 18,94		€ 18,94	€ 25,00	€ 81,82	€ 1.328,17	6j

GLI IMPORTI SARANNO ARROTONDATI ALL'UNITA' SU PISIORE

(*) livello di riferimento per calcolo aumenti personale fisso

(**) livello di riferimento per calcolo aumenti personale viaggiante

[Handwritten signatures and notes]

 Massimo
 S. S. S.
 A. A. A.
 G. G. G.
 G. G. G.
 A. A. A.
 A. A. A.
 A. A. A.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Maddalena

[Handwritten signature]

AUMENTI

Le parti si impegnano a verificare la sostenibilità delle intese economiche raggiunte con il presente rinnovo contrattuale, con l'obiettivo di verificare la competitività aziendale e il mantenimento del livello occupazionale. Tale verifica avrà inizio entro il mese di ~~giugno~~ ^{luglio} 2012.

UNA TANTUM

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto un importo forfettario lordo procapite di 300 euro maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo di cui sopra sarà erogato in due tranches, la prima di euro 200 con la retribuzione del mese di marzo 2018. Per le imprese artigiane, la stessa potrà essere erogata in due tranches (100 euro cadauna) con le retribuzioni del mese di marzo ed aprile 2018. La seconda tranche di euro 100 verrà erogata con la retribuzione del mese di novembre 2018.

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

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

A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, but many are highly stylized and difficult to decipher. The signatures are arranged in a somewhat grid-like pattern, with some appearing in pairs or small groups.

[Handwritten mark]

Profili formativi da aggiungere all'art. 57 del CCNL logistica, trasporto e spedizione per disciplinare l'apprendistato di figure ferroviarie.

1) Conducente con abilitazione FS al traino di vagoni ferroviari

- Nozioni/conoscenza di tecnica ferroviaria
- Conoscenza di regolamenti e norme di circolazione ferroviaria
- Conoscenza dei mezzi di trazione e dei veicoli ferroviari
- Norme di sicurezza e prevenzione infortuni durante il servizio di condotta

2) Manovratore/Tecnico a bordo

- Conoscenza dell'infrastruttura ferroviaria (apparecchiature elettriche e apparati di sicurezza)
- Conoscenza veicoli
- Conoscenza/svolgimento manovre
- Svolgimento manovre in caso di anormalità/guasti
- Conoscenze tecniche di manovra degli scambi, dei segnali e di composizione/scomposizione dei convogli ferroviari
- Conoscenza dei processi di gestione del materiale rotabile e della formazione dei convogli
- Conoscenza accompagnamento treni
- Conoscenza regolamenti e tecniche di controllo e verifica del materiale rotabile

[Handwritten mark]

**Ipotesi di Accordo di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione del 1° agosto 2013
Sezione Artigiana Autotrasporto Merci**

Roma, 03 Dicembre 2017

tra le organizzazioni datoriali

CONFARTIGIANATO TRASPORTI

CNA FITA

CASARTIGIANI SNA

CLAAI

e le organizzazioni sindacali dei lavoratori

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI-UIL

si è convenuto sul seguente verbale di accordo.

DECORRENZA E SFERA DI APPLICAZIONE

La norme della presente sezione decorrono dalla data di sottoscrizione del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione.

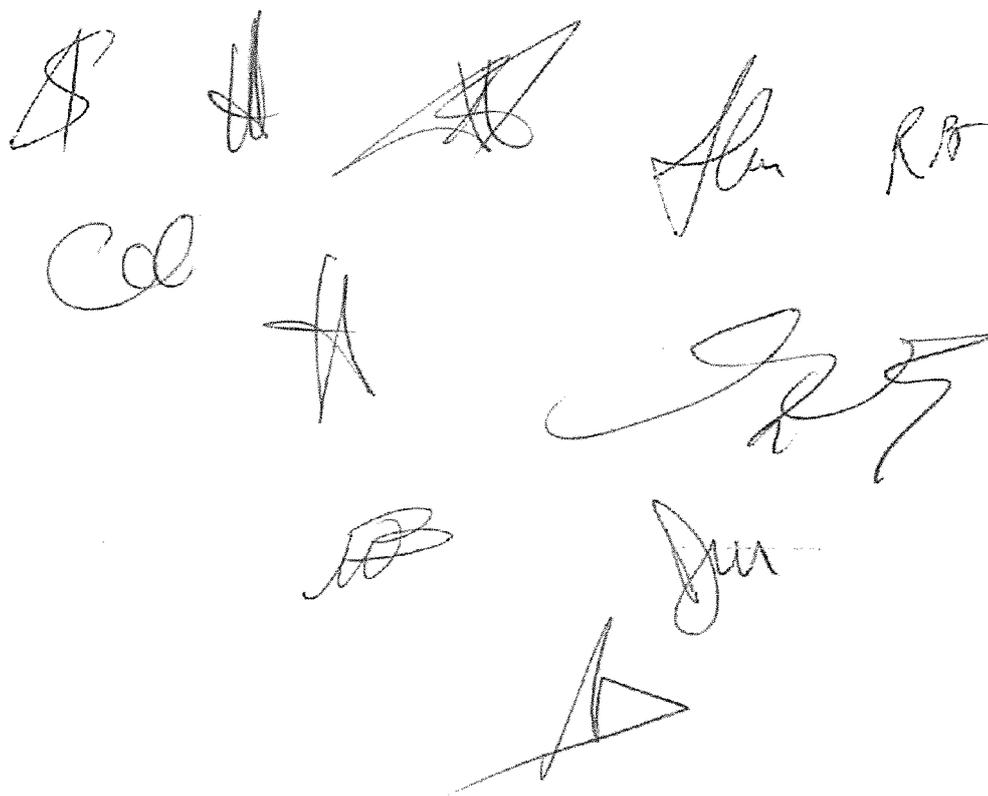
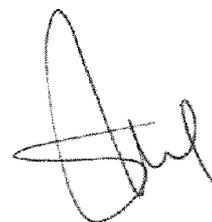
Le stesse si applicano a tutte le imprese artigiane e alle imprese associate alle Organizzazioni datoriali firmatarie la presente Sezione.

Nota a Verbale

Le imprese associate ad altre organizzazioni datoriali possono aderire agli altri istituti bilaterali previsti dal vigente CCNL Logistica, Trasporto Merci, Spedizioni.

RELAZIONI SINDACALI

Le parti concordano che quanto previsto nella presente Sezione è coerente con tutti gli accordi interconfederali sottoscritti da Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, CLAAI e CGIL, CISL, UIL.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, scattered pattern across the middle of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or scribbled.A single, large handwritten signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page. It appears to be a stylized name or set of initials.

P *HA*

Nuovo Articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

Confartigianato Trasporti, CNA Fita, Casartigiani, CLAAI e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti in relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano; *S*
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. *AB*

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori: *DR*

[Handwritten signatures]

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE	0,10% - 12,5 €
b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA	
e FORMAZIONE SICUREZZA	0,15% - 18,75 €
c) ENTE BILATERALE NAZIONALE	0,01% - 1,25 €
d) RAPPRESENTANZA IMPRESE	0,25% - 31,25 €
e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO	0,49% - 61,25 €

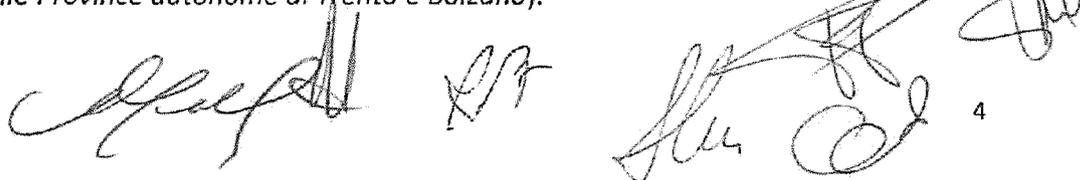
6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- Le aziende versano i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. Le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano).*



8. Per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.

9. Per le imprese per le quali non trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D lgs 148/2015 i versamenti richiamati al punto 8) saranno composti dalla somma di una cifra fissa destinata a EBNA pari a 7,65 € al mese per 12 mensilità e di una percentuale destinata a FSBA calcolata sulla retribuzione imponibile previdenziale pari allo 0,45% a carico dei datori di lavoro. Tale percentuale è incrementata dello 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale, a carico dei lavoratori e la relativa somma è trattenuta dalla busta paga degli stessi.

10. La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato.

11. In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ente Bilaterale Territorialmente competente della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

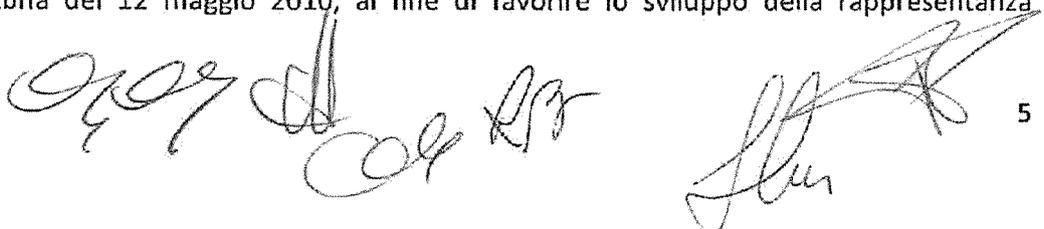
12. Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

Nota a verbale n. 1

Le delibere EBNA del 12 maggio 2010 e del 19 gennaio 2016 relative alla bilateralità costituiscono parte integrante del presente accordo.

Nota a verbale n. 2

Per effetto della stipula del presente accordo Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni e con le Federazioni/Unioni di categoria firmatarie il presente CCNL comunicheranno ad Ebna le modalità per effettuare il ristorno delle quote di cui alla lettera A) della Delibera Ebna del 12 maggio 2010, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza



sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese del Settore dell'Autotrasporto merci.

Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione.

Quanto previsto dalla presente Nota a verbale è di pertinenza del livello nazionale.



Nuovo Articolo Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del Settore convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, che si intendono qui integralmente recepiti.

Sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI, determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI, costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI, è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Verifica della discontinuità e degli inquadramenti ex nuovo Articolo "DECLARATORIA Operai Specializzati area professionale C"

Le imprese artigiane e/o associate alle associazioni datoriali dell'artigianato e delle PMI verificano la discontinuità dei conducenti di cui alla "DECLARATORIA Operai Specializzati area professionale C" secondo la modalità che seguono:

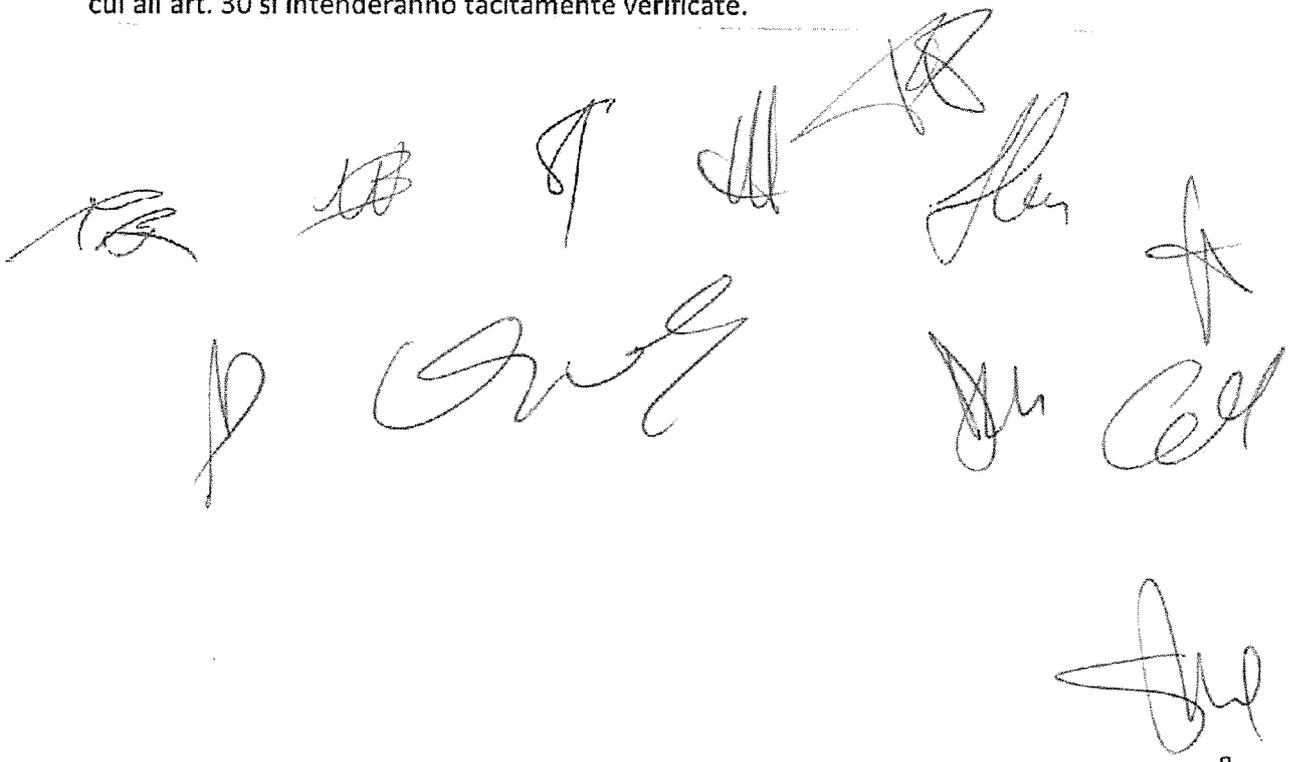
- 1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione Datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'ente bilaterale territoriale;
- 2) presso l'ente bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle oo.dd. e alle oo.ss. stipulanti il presente CCNL, che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 11 bis;
- 3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 10 giorni lavorativi, la discontinuità e gli inquadramenti si intenderanno tacitamente verificati;
- 4) nelle more della verifica della Commissione paritetica l'impresa potrà comunque applicare il regime della discontinuità e gli inquadramenti.

E' fatto salvo quanto previsto dagli accordi collettivi di II Livello sottoscritti precedentemente alla data di stipula del presente CCNL.

Verifica ex nuovo Art. 30

Le imprese aderenti alle associazioni datoriali dell'Artigianato possono verificare i requisiti per l'applicazione dell'art. 30 del CCNL con la modalità che segue:

- 1) l'impresa, per il tramite dell'Associazione Datoriale cui aderisce o conferisce mandato, invia un'apposita comunicazione all'Ente Bilaterale territoriale;
- 2) presso l'Ente Bilaterale territoriale è costituita una specifica Commissione paritetica, composta dalle oo.dd. e alle oo.ss. stipulanti il presente CCNL, che avrà il compito di verificare i requisiti di cui all'art. 30;
- 3) qualora la Commissione paritetica non si esprima entro 7 giorni lavorativi, le condizioni di cui all'art. 30 si intenderanno tacitamente verificate.



Nuovo articolo - Occupazione e reinserimento al lavoro

Al fine di favorire l'occupazione e il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica la presente Sezione Artigiana le parti concordano che i lavoratori che abbiano più di 29 anni di età potranno essere assunti con il contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito disciplinato.

Nei primi 5 anni di rapporto la retribuzione sarà calcolata applicando le seguenti percentuali riferite al livello di inquadramento:

1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
85%	90%	90%	95%	95%

Tale contratto di lavoro non può essere sottoscritto:

- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro
- 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 presente contratto di lavoro;
- con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo.

Il contratto di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- 1) forma scritta;
- 2) il lavoratore non deve aver lavorato con la medesima professionalità per un periodo superiore ai 5 anni.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al presente articolo, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Nuovo Articolo - Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze produttive.

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi con un massimo di 5 proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

A) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne.

Ai fini di quanto previsto dal periodo che precede, il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

B) Limiti quantitativi

È consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti:

- 2 lavoratori nelle imprese che occupano 1 dipendente;
- 4 lavoratori nelle imprese che occupano 2 dipendenti;
- 6 lavoratori nelle imprese che occupano da 3 a 4 dipendenti;
- 7 lavoratori nelle imprese che occupano 5 dipendenti;
- 8 lavoratori nelle imprese che occupano da 6 a 8 dipendenti.

Nelle imprese che occupano da 9 a 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per ogni lavoratore in forza.

Nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine fino ad massimo del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

E' comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a tempo determinato nelle imprese con 0 dipendenti.

Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché le assunzioni a termine sottoscritte per ragioni di stagionalità.

Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art.23 D.Lgs 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

C) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, compresi i contratti di somministrazione.

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.Lgs 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Fermo restando quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs 81/2015 un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

D) Diritto di precedenza

Ai sensi dell'art. 24, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

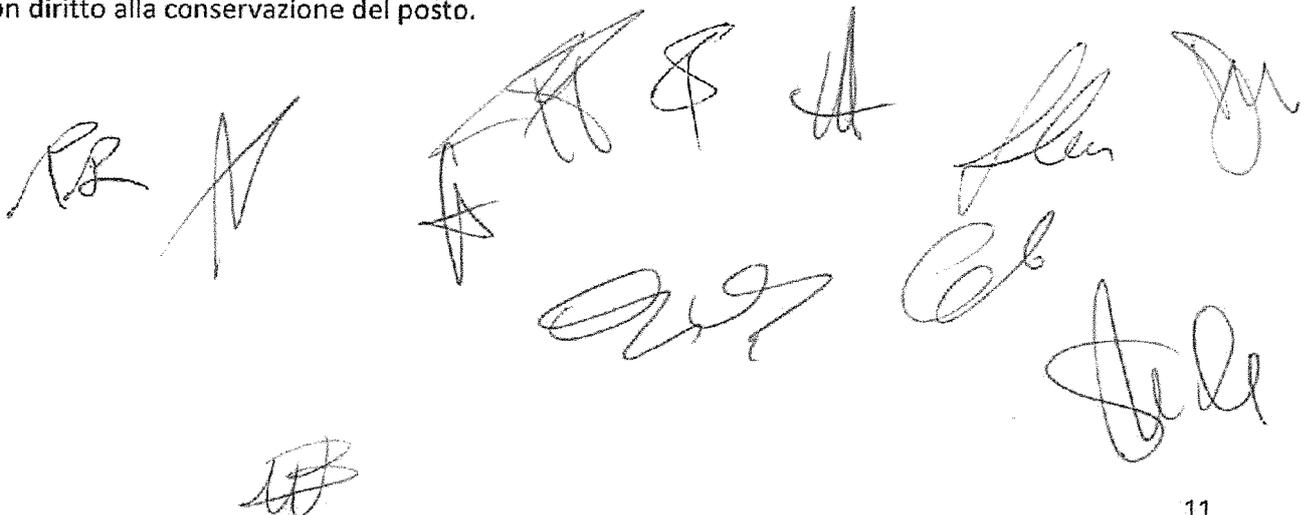
Il periodo di congedo di maternità è utile al fine del raggiungimento del semestre per l'acquisizione del diritto di precedenza di cui al comma che precede.

Ai sensi dell'art. 24 c. 4 del D.Lgs. 81/2015 il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto di lavoro e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

E) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.



Nuovo Articolo - Stagionalità

In considerazione delle particolarità del settore artigiano nell'autotrasporto, le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui attività è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità delle materie prime in alcuni periodi dell'anno.

Pertanto, concordano che il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1963, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo:

1. Trasporto stagionali legati al settore agricolo;
2. Trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici;
3. Trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile).

Ulteriori specifiche esigenze, potranno essere individuate dalle parti a livello regionale, anche in considerazione delle punte di più intensa attività legate alle produzioni locali.

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

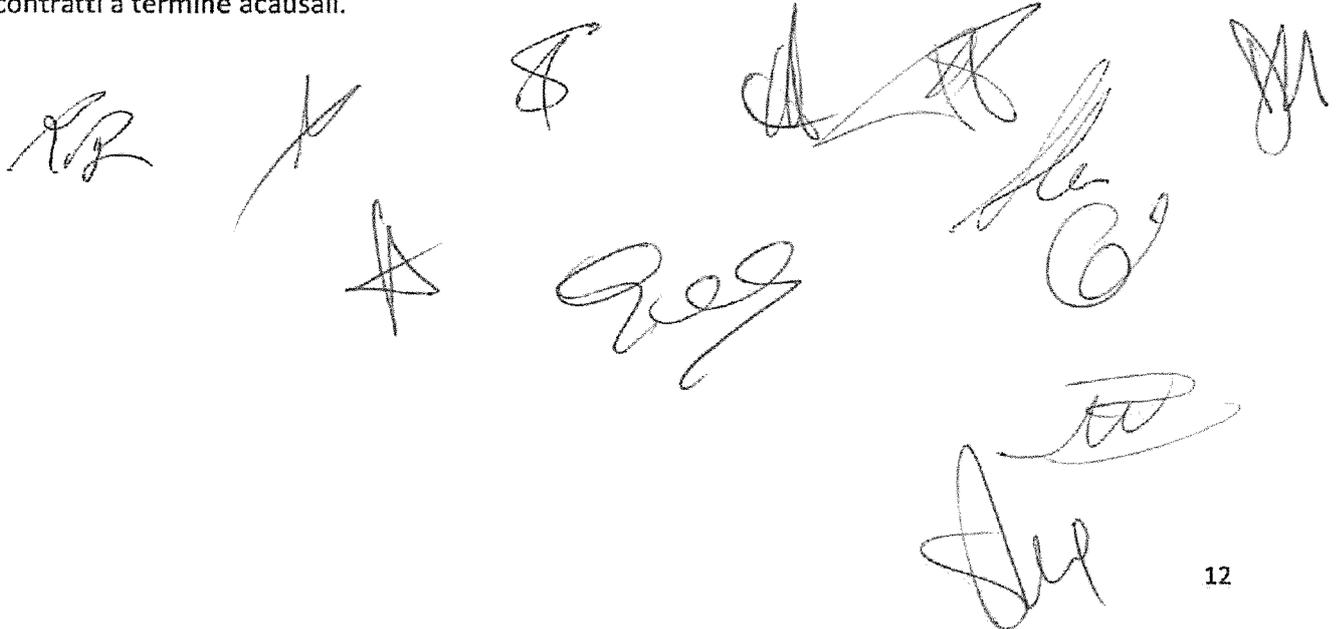
Ai sensi della legislazione vigente, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

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

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

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

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



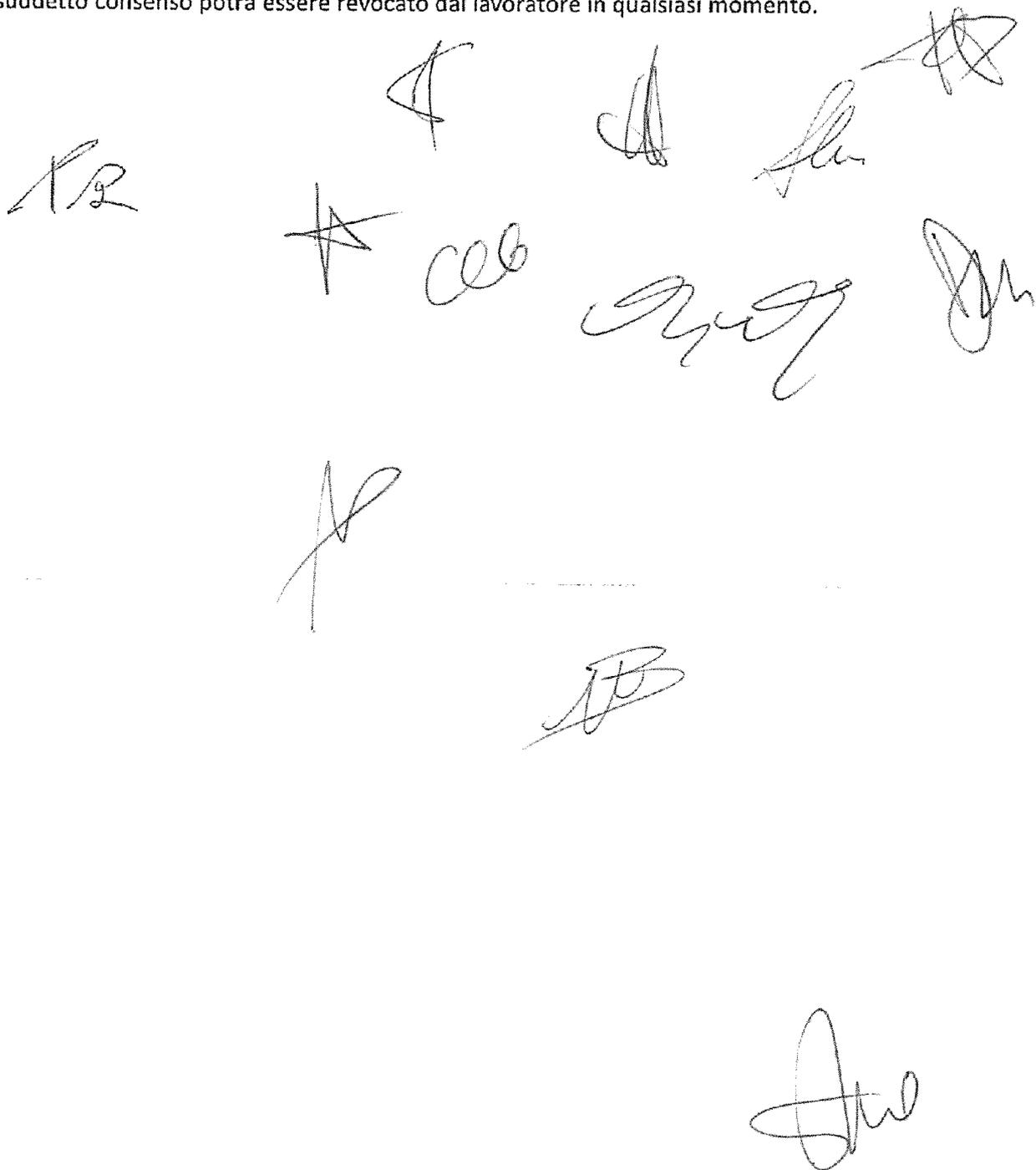
Mercato del Lavoro

Alle imprese di cui alla Sfera di applicazione della presente Sezione trovano applicazione gli artt. 13 ss. del D.Lgs. 81/2015.

Diversa erogazione delle mensilità supplementari

Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole previste dal presente CCNL, le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con le seguenti due distinte voci: "rateo 13a" e "rateo 14a".

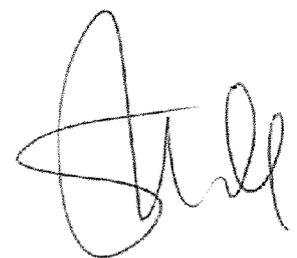
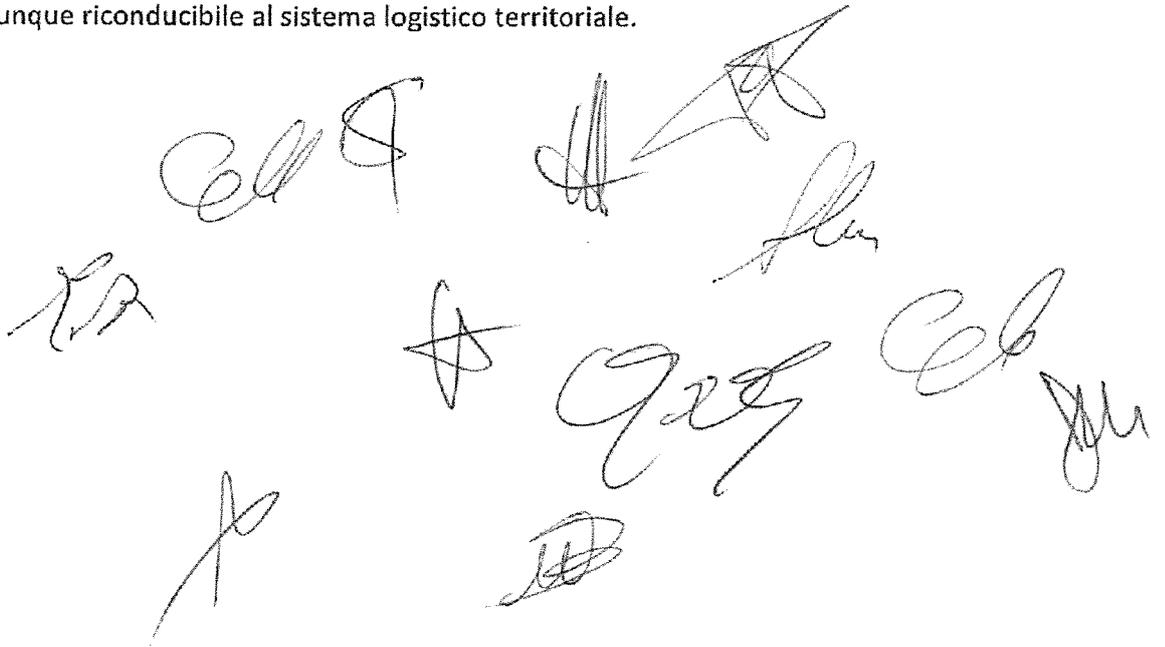
Il suddetto consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.



The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 12 distinct marks, including full names and initials, scattered across the middle and lower portions of the page. Some are written in a cursive style, while others are more stylized or abbreviated.

Art. 12 Lavoro notturno

Le parti convengono che una diversa organizzazione del lavoro può essere definita dalla Contrattazione Collettiva di II Livello per affrontare esigenze quali partenze anticipate o altre necessità comunque riconducibile al sistema logistico territoriale.



Art. 31 Ritiro patente - Carta conducente

Il seguente comma è così modificato:

“Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro potrà provvedere ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi”.

