



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

*per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica*

**13 GIUGNO 2000 (\*)**

*(Decorrenza: 1° luglio 2000 - Scadenza: 31 dicembre 2003)  
La parte economica scadrà il 31 dicembre 2001*

***rinnovato per la parte economica***

**10 DICEMBRE 2002 (\*\*)**

*(Decorrenza: 1° gennaio 2002 - Scadenza: 31 dicembre 2003)*

***rinnovato***

**29 GENNAIO 2005 - 22 SETTEMBRE 2005 - 4 OTTOBRE 2005 -  
18 OTTOBRE 2005 - 2 DICEMBRE 2005 - 5 DICEMBRE 2005 -  
1° MARZO 2006 - 23 MAGGIO 2006 (\*\*\*)**

***Parti stipulanti***

CONFETRA  
AITE  
AITI  
AGCI  
ANCST-LEGACOOOP  
ANITA  
ASSOESPRESSI  
ASSOLOGISTICA  
ASSTRI  
CLAAI (\*\*\*\*)  
CONFTRASPORTO (\*\*\*\*)  
CONFARTIGIANATO TRASPORTI (\*\*\*\*)  
ECOTRAS  
FAI  
FEDERLOGISTICA (\*\*\*\*)  
FEDIT  
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE  
FEDERTRASLOCHI  
FEDESPEDI  
FIAP/L  
FIAP/M  
FISI  
FITA-CNA (\*\*\*\*)  
SNA-CASARTIGIANI (\*\*\*\*)  
UNITAI  
e  
FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

-----  
(\* ) Integrato dagli accordi 31 marzo 2003 per il riallineamento dei minimi di retribuzione, e 23 giugno 2005, che ha definito l'"una tantum", riportati in calce al c.c.n.l.

(\*\*) Integrato dai verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003, dal protocollo 9 novembre 2004 e dal verbale di accordo 20 ottobre 2005 per le cooperative di facchinaggio e trasporto, riportati in calce al c.c.n.l.

(\*\*\*) Gli accordi di rinnovo 29 gennaio 2005 e 22 settembre 2005 non riportano le date di decorrenza e scadenza. Gli accordi 2 e 5 dicembre 2005 hanno previsto l'applicazione del contratto anche alle aziende del settore artigiano.

(\*\*\*\*) La presente Organizzazione di categoria ha siglato soltanto gli accordi 29 gennaio 2005, 22 settembre 2005, 4 ottobre 2005, 18 ottobre 2005.

*(I testi degli accordi sono riportati in calce al c.c.n.l.)*

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

I

Il c.c.n.l. disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, nonché dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione.

Premessa

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere lo spirito e l'indirizzo del ["Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993](#), ne realizza, per quanto di competenza del contratto nazionale di categoria, le finalità in tema di relazioni sindacali.

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

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

Le parti convengono sulla opportunità che l'attività di trasporto merci si debba sviluppare sia per eseguire in maniera più qualificata e funzionale i servizi di trasporto medesimi, sia per integrare tale attività con le altre che riguardano la logistica industriale e l'intermodalità dei trasporti.

Attraverso lo sviluppo di imprese strutturate di trasporto le stesse avranno la possibilità di essere competitive nel mercato dei traffici nazionali ed internazionali delle merci, dando stabilità alla situazione economica dell'azienda con conseguente salvaguardia e, se possibile, incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore.

La risposta strutturale ai problemi di squilibrio, congestione, inquinamento e sicurezza del trasporto di merci consiste, nel breve periodo, nell'intermodalità che si configura come sistema al quale difficilmente possono partecipare in termini imprenditoriali le numerose imprese che operano come "trazione" svolgendo l'attività di prestatori d'opera autonomi.

Verso questa strategia occorre siano indirizzate le risorse pubbliche, con una correzione nelle destinazioni e negli scopi, sostenendo in maniera sistematica le iniziative che sollecitano la intermodalità e lo sviluppo delle aziende strutturate; in questa direzione debbono convergere le iniziative legislative di riforma volte a superare la frammentazione dell'autotrasporto, favorendo la costituzione di aziende associate e consorzi, sostenendo la riorganizzazione delle imprese artigiane, per regolamentare l'attuale sistema di decentramento.

Un sistema i cui risultati sono stati quelli di un frazionamento delle imprese che non trova confronto con gli altri paesi della Comunità europea e le conseguenze sono state subite anche dai lavoratori che hanno dovuto in molti casi convertirsi in lavoratori autonomi, causando contrasti all'interno del settore che continuano a rendere negativa ed inefficace l'azione dei pubblici poteri.

In questi anni la trasformazione dettata dal mercato europeo e dalla forte internazionalizzazione dei traffici è penetrata nelle varie realtà del trasporto merci con una

diffusione di interlocutori nuovi che hanno prodotto significative qualificazioni della funzione tradizionale della spedizione delle merci: operatori multimodali, logistica, couriers, trasporti specifici e specialistici.

Ne consegue un confronto sulla prospettiva, per la quale è condizionante un riequilibrio e un riproporzionamento delle risorse pubbliche delle regioni e a livello governativo, funzionale al sostegno del processo di ristrutturazione del trasporto merci e della sua articolazione su strada, ferrovia, mare e cielo che richiede combinazioni di fattori, qualità e densità di investimenti, sviluppo di nuove professionalità e competenze, incremento dei posti di lavoro.

La prospettiva del trasporto merci assume rilevanza per il lavoro, tale da richiedere un intervento certo ed organico, non solo legato all'effetto della liberalizzazione delle dogane, per dotare le aziende e i lavoratori di ammortizzatori sociali e di benefici poggiati sulla riqualificazione professionale e sul reimpiego nel settore.

Tale obiettivo può diventare un riferimento per un percorso contrattuale capace di comprendere esigenze normative proprie delle realtà produttive connesse al trasporto merci.

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. E' attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Nasce l'e-Commerce. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poichè si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

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

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

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

L'"e-Fulfillment" collegato all'"e-Commerce Business to Business" (B2B) e ancor più al "Business to Consumer" (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro.

Le parti si danno atto che, il presente c.c.n.l. è volto ad intercettare questa nuova attività emergente forte di enormi potenzialità occupazionali. Si conviene pertanto che la normativa inerente la speciale regolamentazione dell'orario di lavoro atta a soddisfare le indispensabili esigenze di flessibilità richieste dalla nuova attività, sarà applicabile unicamente ai nuovi assunti dal 1° luglio 2000 che verranno espressamente dedicati all'"e-Fulfillment".

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

*Dichiarazione congiunta  
Associazioni cooperative/Organizzazioni sindacali*

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

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

Le parti sopra indicate, inoltre, concordano che la realizzazione del riferimento di cui al 1° comma sarà attuata, nel settore della movimentazione merci/logistica, in modo graduale e comunque secondo tempi e modalità che saranno definiti tra le Associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l., in appositi incontri da tenersi a decorrere dal 1° gennaio 2001.

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

In data 27 giugno 2002 è stato sottoscritto il Protocollo d'intesa di cui alla presente dichiarazione congiunta.

-----  
N.d.R.: L'accordo 2 dicembre 2005 prevede quanto segue:

Premesso che il rapporto di lavoro del personale dipendente delle imprese di autotrasporto e spedizione merci aderenti alla Confartigianato-trasporti è stato disciplinato, fino al 31 maggio 2005, da un'autonoma regolamentazione contrattuale, formalmente disdetta;

Considerato che le parti in epigrafe hanno ravvisato la sussistenza delle condizioni che, nella salvaguardia delle specificità e dell'autonomia contrattuale delle imprese artigiane di autotrasporto merci, hanno consentito la stipula e la sottoscrizione da parte della Confartigianato trasporti dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. di settore 13 giugno 2000 e dell'avviso comune di recepimento della [direttiva CE n. 15/2002](#);

Tutto quanto sopra premesso e considerato, al fine di assicurare la corretta e razionale applicazione della nuova disciplina contrattuale, le sottoscritte parti, al fine di consentire una corretta armonizzazione tra le norme in essere e quelle previste dal verbale di accordo 29 gennaio 2005 di rinnovo del c.c.n.l. di settore 13 giugno 2000 e dei successivi verbali relativi a specifiche parti, con riferimento alle imprese di autotrasporto merci aderenti a Confartigianato-trasporti concordano quanto segue:

- 1) la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2) il nuovo c.c.n.l. di settore entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2006. Da tale data verranno riallineati gli importi dei minimi tabellari con quelli previsti dal rinnovo di settore, con erogazione dell'ultima tranche di aumento a decorrere dal febbraio 2006. Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti a partire dal 1° gennaio 2006;
- 3) in sede di stesura definitiva del nuovo c.c.n.l. di settore, verranno evidenziate in maniera congrua le specificità normative dell'artigianato (in primo luogo, quella relativa alla contrattazione territoriale ed al sistema di rappresentanza sindacale);
- 4) in considerazione della trattativa interconfederale nazionale in corso fra la Confartigianato e CGIL, CISL e UIL sul sistema di assetti contrattuali e di relazioni sindacali, le parti si impegnano ad incontrarsi entro i 30 giorni successivi alla definizione del relativo accordo interconfederale, al fine di adeguare le disposizioni del c.c.n.l. di settore a quanto definito dal suddetto accordo interconfederale in materia di riforma del sistema contrattuale, bilateralità, ammortizzatori sociali, previdenza complementare ed apprendistato;
- 5) i R.O.L. maturati entro il 31 dicembre 2005, ove non fruiti, verranno liquidati sulla base dei valori in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- 6) gli accordi di forfetizzazione del lavoro straordinario in essere manterranno la loro validità fino alla loro naturale scadenza;
- 7) nella prosecuzione del confronto in essere sul rinnovo del c.c.n.l. di settore, con riferimento alla classificazione del personale verranno esaminate le problematiche sottoposte dalla Confartigianato-trasporti;
- 8) qualora insorgessero difficoltà di applicazione del nuovo c.c.n.l. o incertezze interpretative conseguenti al passaggio di contratto, le parti si incontreranno tempestivamente al fine di definire tali problematiche.

## Capitolo I RELAZIONI INDUSTRIALI

### *Livello nazionale*

Di norma annualmente, entro l'ultimo trimestre, le Associazioni nazionali imprenditoriali, nel corso di appositi incontri in sede nazionale, porteranno a conoscenza di FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale dei trasporti:

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

Considerate le modifiche della legislazione nazionale ([legge quadro n. 407/1955](#)) e della

nuova legge sugli appalti di prestazioni e servizi terzi, le parti potranno convenire - al fine di sperimentare concretamente nel trasporto merci una politica attiva del lavoro - di redigere e diffondere per opportuna conoscenza presso le aziende, elenchi di imprese consortili e/o cooperative che assicurino il rispetto delle normative relative alla retribuzione, all'orario e alle condizioni della prestazione lavorativa.

#### *Livello regionale*

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

#### *Ambito aziendale*

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturali in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con appositi calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

In questo senso le parti convengono quanto segue.

Le aziende con più di 150 dipendenti, calcolati su base annuale come media, forniranno ogni anno in appositi incontri le informazioni alle R.S.A./R.S.U., unitamente alle OO.SS. territoriali, riguardanti i seguenti argomenti:

- 1) andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali;
- 2) politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale;
- 3) andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici;
- 4) organizzazione del lavoro;
- 5) applicazione [D.Lgs. n. 626/1994](#);
- 6) applicazione della legge sulle pari opportunità;
- 7) numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentralizzate ove presenti;
- 8) rapporti di lavoro atipici (P.T., tempo determinato, lavoro interinale, stage);
- 9) informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile;
- 10) inquadramenti professionali.

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

Per le imprese con meno di 150 dipendenti saranno date ogni anno informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

#### *Costituzione dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori regionali*

Le parti convengono di costituire l'Osservatorio nazionale permanente ed Osservatori regionali allo scopo di individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore e ad orientare l'azione dei propri rappresentati secondo l'esperienza maturata e nella consapevolezza dell'importanza dello sviluppo di relazioni industriali di tipo partecipativo finalizzate alla prevenzione del conflitto.

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

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

- l'andamento dell'occupazione complessiva dell'intero settore, con particolare attenzione ai contratti di formazione e lavoro e ai loro risultati, l'andamento dell'occupazione femminile con le relative possibili azioni positive dirette ad assicurare le condizioni di pari opportunità, di cui alle [leggi n. 903/1977](#) e [n. 125/1991](#) e successive modificazioni;

- i problemi connessi all'ambiente di lavoro e alla sicurezza sia in relazione ai prodotti manipolati sia rispetto alle modalità di lavorazione e di trasporto;
- la determinazione dei criteri per portare a conoscenza delle imprese e delle R.S.U. eventuali nuove figure di attività professionale dei lavoratori per meglio interpretare ed applicare in modo funzionale la disciplina contrattuale;
- lo studio di nuove possibili forme di organizzazione del lavoro nelle imprese per migliorare la professionalità e la formazione dei lavoratori;
- la promozione della partecipazione delle Associazioni nazionali e delle Organizzazioni sindacali alle attività delle istituzioni europee e delle Organizzazioni territoriali e sindacali degli altri paesi, in materia di trasporto e relazioni sociali, per migliorare l'informazione reciproca quale strumento per rendere partecipi le parti alla elaborazione della politica sociale della Comunità;
- la raccolta degli elementi per valutare le materie degli orari di lavoro, della formazione e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro.

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

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

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

Gli Osservatori trasmettono alle parti stipulanti il programma e il rapporto circa la loro attività annuale nonché gli studi e le ricerche compiuti e possono promuovere incontri e manifestazioni pubbliche.

Soltanto gli atti approvati all'unanimità dai componenti gli Osservatori possono produrre effetti impegnando le parti interessate.

Gli Osservatori hanno sede presso una delle Associazioni imprenditoriali che fornirà i servizi di segreteria. La data delle convocazioni è fissata d'accordo fra i rappresentanti delle parti e comunque non oltre i 15 giorni dalla presentazione della richiesta di una delle due parti che costituiscono l'Osservatorio.

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

#### *Commissione nazionale per le pari opportunità*

Le parti, nel confermare la comune volontà di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne ed uomini nel lavoro, costituiranno la "Commissione paritetica per le pari opportunità" formata fino ad un massimo di 6 rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti designati, rispettivamente, dalle Associazioni nazionali imprenditoriali e dalle Segreterie nazionali di FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione sui principi di parità di cui alla [legge 9 dicembre 1977, n. 903](#), e alla [legge 10 aprile 1991, n. 125](#), e di individuare gli eventuali ostacoli che non consentono un'effettiva parità di opportunità tra donne e uomini nel lavoro nonché le modalità per un loro superamento.

La Commissione opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel comparto del trasporto merci in conto terzi, utilizzando a tal fine i dati dell'Osservatorio nazionale permanente di cui al Cap. II;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione della Comunità europea 1991-1995 e successivi e al programma di azione per l'attuazione della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali; con il compito di:

a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nello specifico comparto e individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione, in collegamento con l'Osservatorio nazionale permanente di cui al Cap. II;

b) promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardarne la professionalità;

c) individuare iniziative dirette a favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

d) studiare la fattibilità, anche in via sperimentale, di proposte di specifiche azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

e) proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno.

La Commissione, presieduta a turno da un rappresentante di una delle due parti, si riunirà di norma ogni 4 mesi e invierà periodicamente, e comunque almeno una volta l'anno, alle parti stipulanti un rapporto sull'attività svolta.

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

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

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

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

#### *Servizi essenziali da garantire*

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

a) trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;

b) raccolta e distribuzione del latte;

c) trasporto di animali vivi;

d) trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;

e) trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.

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

## Capitolo II DISPOSIZIONI PARTICOLARI

#### *Trasporti speciali*

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

## Capitolo III DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1  
(Assunzione)

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 1

(Assunzione)

Al comma 1 aggiungere:

"5) il numero di matricola".

Al comma 2, sostituire il punto 2 con la seguente frase:

"2) libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino;".

Il comma 3 è sostituito dal seguente:

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

Art. 1 bis  
(Qualifiche da escludere dall'obbligo della riserva  
del 12% nelle assunzioni)

In attuazione del 2° comma dell'[art. 25 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), le parti convengono che, ai fini della determinazione della riserva prevista dal 1° comma della legge citata, non si tiene conto delle seguenti assunzioni:

- lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli quadro, 1°, 2°, nonché 3° super e 3°, limitatamente al personale viaggiante;
- lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal 5° comma dell'art. 25 della legge n. 223/1991 saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, anche quando vengono inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

Art. 2  
(Periodo di prova)

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

- 6 mesi per i quadri;
- 4 mesi per gli impiegati del 1° livello;
- 3 mesi per gli impiegati del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello super e nel 3° livello;
- 2 mesi per gli impiegati del 3° livello super, 3° livello e 4° livello;
- 10 giorni lavorativi per tutti gli altri lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

### Art. 3 (Contratto a termine)

#### **(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

Le assunzioni con contratto a termine sono regolate dalla [legge 18 aprile 1962, n. 230](#), dal [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#), e dalla [legge 28 febbraio 1987, n. 56, art. 23](#).

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

Fermo restando quanto disposto dall'art. 23 della legge n. 56/1987, è consentita la conclusione di contratti a termine nei seguenti casi:

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

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

- incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;

- esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;

- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;

- esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a norma dell'art. 23, comma 1, legge n. 56/1987.

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

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

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

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.  
-----

N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:

Art.

*(Contratto di lavoro a tempo determinato)*

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

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

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
- c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'[art. 10, comma 7, lettera a\), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - infermità per malattia;
  - infortunio sul lavoro;
  - aspettativa;
  - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
  - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

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

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

3) Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), non può eccedere mediamente nell'anno:

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

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

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

5) L'apposizione del termine è privo di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 2.

6) Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'[art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#);
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che

interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

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

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

22) Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

#### Art. 4

*(Lavoro a tempo parziale)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9, 11 e 11-bis del presente contratto e regolato dal [decreto legislativo n. 61/2000](#) e successive modifiche e integrazioni.

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

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

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

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

d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa, ivi

comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 13, lett. c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24, comma 3, possono essere fruiti per intero;

e) limitazione a non più del 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) e per un monte ore di norma non inferiore a 20 settimanali; la percentuale del 25% può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda;

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

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata, che di norma non sarà inferiore a 6 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta.

Qualora il tempo parziale sia definito nel tempo è consentito, ai sensi dell'[art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#), l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile e annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:  
Art.

*(Contratto a tempo parziale)*

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9, 11 e 11 bis del presente contratto.

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

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

a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9, 11 e 11 bis per il personale a tempo pieno;

b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

comprensivo dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

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

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

16. Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;

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

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

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

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

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

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

20. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 13, lettera c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24, comma 3, possono essere fruiti per intero.

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

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

In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 29 del presente c.c.n.l. potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.

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

23. Il personale a tempo pieno in servizio a tempo indeterminato può fare richiesta di passare a tempo parziale.

L'azienda si riserva di accogliere tali domande compatibilmente con le esigenze aziendali.

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

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

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

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

28. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

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

aziendale e, in caso di parità, quelli con maggiore anzianità anagrafica.

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

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

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

## Art. 5

*(Apprendistato e tirocinio)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

### Apprendistato

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

Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4<sup>o</sup> e 5<sup>o</sup> nonchè per gli autisti inquadrati nei livelli 3<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> super;
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> super;
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2<sup>o</sup>.

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

- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3<sup>o</sup> e 3<sup>o</sup> super;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2<sup>o</sup>.

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi
  - dal 1<sup>o</sup> mese al 12<sup>o</sup> mese compreso 70%;
  - dal 13<sup>o</sup> mese al 24<sup>o</sup> mese compreso 90%;
- contratto di 36 mesi
  - dal 1<sup>o</sup> mese al 12<sup>o</sup> mese compreso 70%;
  - dal 13<sup>o</sup> mese al 24<sup>o</sup> mese compreso 85%;
  - dal 25<sup>o</sup> mese al 36<sup>o</sup> mese compreso 95%;
- contratto di 48 mesi
  - dal 1<sup>o</sup> mese al 12<sup>o</sup> mese compreso 70%;
  - dal 13<sup>o</sup> mese al 24<sup>o</sup> mese compreso 80%;
  - dal 25<sup>o</sup> mese al 36<sup>o</sup> mese compreso 85%;
  - dal 37<sup>o</sup> mese al 48<sup>o</sup> mese compreso 95%.

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

Per quanto concerne i trattamenti spettanti all'apprendista in caso di malattia, infortunio e cure termali, sono confermate le previsioni di cui all'art. 28 del presente c.c.n.l.

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

<i>Titolo di studio</i>	<i>Ore di formazione medie annue</i>

Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario	60
Diploma di laurea	60

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

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

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

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

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del [decreto ministeriale 20 maggio 1999](#), attuativo dell'[art. 16 della legge n. 196/1997](#), le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente c.c.n.l.

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

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

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

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

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro;
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro);
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo trovano applicazione le norme contrattuali previste dal presente c.c.n.l. Fatti salvi gli accordi interconfederali in vigore, gli Osservatori territoriali potranno stabilire modalità e percorsi formativi per l'apprendistato. Sono inoltre fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale e/o territoriale.

#### Tirocinio

In applicazione dell'[art. 22, legge n. 56 del 28 febbraio 1987](#), si conviene che per i giovani in possesso di diploma o attestato di qualifica conseguito ai sensi dell'[art. 14 della legge n. 845 del 21 dicembre 1978](#), e che vengono assunti a tempo indeterminato, si applica un periodo di tirocinio di mesi 6 per il quale si prevede la retribuzione stabilita al 5° livello della scala parametrica.

#### Nota a verbale

Per i rapporti di apprendistato instaurati prima del 18 luglio 2000 continuano ad applicarsi

sino alla scadenza le disposizioni previste dai precedenti contratti e quelle della [legge n. 196/1997](#).

N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:

Art. 5

*(Apprendistato professionalizzante)*

1. Premesse:

- in attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano le seguenti linee guida sulla base delle quali, a seguito delle discipline regionali relative ai profili formativi ai sensi dell'[art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003](#), sarà formulata la nuova disciplina contrattuale;

- il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;

- il piano formativo;

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi.

4. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° nonché per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super;

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

- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1° e 2°.

6. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono incluse nei limiti numerici di cui all'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#).

7. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del presente c.c.n.l.

8. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti d'apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

9. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "tutor".

N.d.R.: L'accordo 18 ottobre 2005 prevede quanto segue:

*Apprendistato professionalizzante*

1. Il presente articolato sostituisce l'art. 5 del c.c.n.l. Trasporto Merci e l'art. 63 del c.c.n.l. Assologistica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal [D.Lgs. n. 276/2003](#), si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), che ha aggiunto all'[art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#) il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;

- il piano formativo;

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del c.c.n.l. Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il c.c.n.l. Assologistica;

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° c.c.n.l. Assologistica) nonché per gli autisti inquadrati nel livello 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);

- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);

- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della [legge n. 300/1970](#).

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del c.c.n.l. Trasporto Merci e 36 del c.c.n.l. Assologistica.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo restando il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor".

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 90%;

- contratto di 36 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 85%;

dal 25° al 36°: 95%;

- contratto di 48 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 80%;

dal 25° al 36°: 85%;

dal 37° al 48°: 95%.

18. Conformemente al [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative trasversali sono così articolate:

a) competenze relazionali;

b) competenze in materia di organizzazione ed economia;

c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del c.c.n.l.;

d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

-----

N.d.R.: L'accordo 2 dicembre 2005 ha sostituito, dalla medesima data, il testo di cui sopra, siglato in data 18 ottobre 2005. Si riporta di seguito il nuovo testo.

Apprendistato professionalizzante

1. Il presente articolato sostituisce l'art. 5 del c.c.n.l. Trasporto Merci e l'art. 63 del c.c.n.l. Assologistica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal [D.Lgs. n. 276/2003](#), si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), che ha aggiunto all'[art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#) il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del c.c.n.l. Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il c.c.n.l. Assologistica;

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° c.c.n.l. Assologistica);
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);
- 36 mesi: per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della [legge n. 300/1970](#).

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del c.c.n.l. Trasporto Merci e 36 del c.c.n.l. Assologistica.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo restando il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor". Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili degli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super (3° e 4° per c.c.n.l. Assologistica), considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del tutor.

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 90%;
- contratto di 36 mesi apprendisti non autisti:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 85%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 95%;
- contratto di 36 mesi apprendisti autisti:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 93%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 96%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 100%;
- contratto di 48 mesi:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 80%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 85%;
  - dal 37° al 48° mese compreso: 95%.

18. Conformemente al [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative trasversali sono così articolate:

- competenze relazionali;
- competenze in materia di organizzazione ed economia;
- competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del c.c.n.l.;
- competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

Apprendistato professionalizzante

Allegato all'articolo concordato il 18 ottobre 2005

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

Competenze tecnico-professionali generali - Parte comune a tutti i profili

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.

Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.

Conoscere la normativa del lavoro, del c.c.n.l. e della sicurezza.

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

Gestione flussi informativi e comunicativi.

Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico.

Trattamento documenti amministrativo-contabili.

Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro.

Gestione corrispondenza.

2) Addetti alla contabilità

Configurazione sistema della contabilità generale.

Principi ragionieristici di base.

Trattamento operazioni fiscali e previdenziali.

Elaborazione bilancio aziendale.

3) Addetti all'amministrazione e finanza

Sistema di contabilità generale e analitica.

Elaborazione budget.

Controllo andamento economico-finanziario.

Gestione servizi bancari.

Gestione acquisti.

4) Addetti all'amministrazione di filiale

Conoscenza dei principi ragionieristici di base.

Gestione attività di fatturazione e contabilità.

Predisposizione e gestione documentale.

Assistenza clienti e segreteria commerciale.

Gestione incassi.

5) Addetti alle risorse umane

Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.

Principi base di amministrazione e di gestione del personale.

Principi ragionieristici di base.

Sicurezza sul lavoro.

6) Addetti all'internal auditing

Conoscenza normativa del lavoro.

Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza.

Attività di prevenzione e/o riduzione rischi.

Principi ragionieristici di base.

7) Addetti ai servizi legali/assicurativi

Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa.

Predisposizione documentazione legale.

Attività di supporto organi aziendali.

Contenzioso e precontenzioso.

Assicurazione e gestione rischi.

8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione

Principi base di qualità, procedure e certificazione.

Conoscenza normativa di riferimento.

Analisi sistema aziendale.

Gestione/trattamento sistema qualità.

9) Addetti alle vendite

Programmazione azioni di vendita.

Gestione trattativa commerciale.

Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela.  
Attività di call center/assistenza clienti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21) Addetti alla manutenzione dei veicoli  
Conoscenza tecnica dei veicoli.  
Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione.  
Primaria manutenzione e preparazione del veicolo.  
Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria.  
Interventi di riparazione.

22) Addetti alle macchine di movimentazione  
Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente.  
Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzino.  
Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione.

23) Addetti alla gestione impianti  
Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica.  
Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione.

Conoscenza processo distributivo.

24) Addetti alle attività di guardie particolari giurate

Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza.

Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza.

Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione.

Addestramento maneggio delle armi.

25) Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica

Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote.

Compilazione modulistica.

Gestione operativa monete e banconote.

Riconoscimento e selezione delle banconote.

26) Addetti alle pratiche automobilistiche

Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli.

Normativa sulle patenti di guida.

Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore.

Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio.

27) Addetti alle operazioni di trasloco

Tecniche di imballaggio.

Carico e stivaggio.

Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino.

Smontaggio dei mobili.

Inventario operativo.

Custodia in magazzino.

28) Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi

Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare.

Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti o di pezzi pesanti es. casseforti.

Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico.

Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

Roma, 26 ottobre 2005

## Art. 6

*(Classificazione e livelli retributivi)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

### Parte prima

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

#### *Quadri*

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

Tale livello è previsto esclusivamente nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore, per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve comunque avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

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

Appartengono a tale livello, a titolo di esempio:

a) responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria;

b) responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air couriers).

#### *1° Livello*

Appartengono al 1° livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi

mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto e capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore;
- b) capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda;
- c) capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
- d) capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- e) produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo;
- f) impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, qualora la patente venga utilizzata per conto dell'azienda;
- g) impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- h) cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- i) corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- l) analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia;
- m) incaricato della compilazione del budget aziendale;
- n) coordinatore aeroportuale (air couriers);
- o) capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- p) responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- q) responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

## *2° Livello*

Appartengono a questo livello gli impiegati di concetto che svolgono attività tecnico amministrative specializzate caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive vavevoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e che richiedono una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica.

Appartengono al 2° livello gli impiegati di concetto sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, non classificabili nel 1° livello.

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

- a) altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
- b) contabili anche se esplicano la loro attività mediante prima nota, purchè con discrezionalità ed autonomia e per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- c) supervisor operativi o servizio clienti (air couriers);
- d) coadiutori di spedizionieri doganali patentati, in quanto utilizzino la loro procura per conto dell'azienda da cui dipendono;
- e) tariffisti per traffici internazionali, marittimi e/o terrestri o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
- f) acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- g) altri segretari di direzione;
- h) cassieri e impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
- i) capi reparto magazzino di deposito;
- l) corrispondenti in lingua italiana o estera;
- m) altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
- n) capi fatturisti;
- o) stenodattilografi in lingua estera anche operanti con sistemi di videoscrittura;
- p) impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/o stipendi;
- q) traduttori e interpreti;
- r) capo del personale di magazzino con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci;
- s) impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
- t) programmatori addetti alla minutazione ed alla composizione di diagrammi elementari inerenti problematiche tecniche, amministrative e commerciali - operatore CED di unità articolate;

- u) telescriventi che effettuano corrispondenza e/o traduzione in o da lingua estera (cioè con esclusione della semplice trasmissione di testo già predisposto in lingua estera);
- x) esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
- y) assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni operanti in imprese di controllo;
- v) addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aerea.

### *3° Livello super*

Appartengono al 3° livello super gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi; gli impiegati che esplicano attività di carattere esecutivo non rientranti nel 3° livello.

Appartengono al 3° livello super:

- A) Gli operai ad esempio:
  - a) conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
  - b) primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
  - c) gruisti addetti alle gru semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
  - d) motoristi e/o collaudatori.
- B) Gli impiegati ad esempio:
  - e) "ausiliari" dello spedizioniere doganale operante nell'ambito degli uffici doganali;
  - f) addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (air couriers);
  - g) telesales senior dopo 24 mesi (air couriers);
  - h) city couriers senior dopo 18 mesi (air couriers);
  - i) operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
  - l) assistente alla pesatura e/o taratura delle merci con certificazione;
  - m) addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
  - n) addetti al controllo imballaggi con certificazione.

### *3° Livello*

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

Vengono inquadrati in questo livello:

- A) Gli impiegati ad esempio:
  - a) contabili d'ordine ed aiuti contabili;
  - b) impiegati addetti alla cassa o ai prelievi o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
  - c) agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
  - d) stenodattilografi anche operanti con sistemi di videoscrittura;
  - e) impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
  - f) impiegati addetti al servizio di esazione, semprechè siano autorizzati a quietanzare e a versare;
  - g) magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, semprechè non compiano abitualmente mansioni manuali;
  - h) fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;
  - i) compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;
  - l) compilatori di bolle doganali;
  - m) fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelievi o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;
  - n) archivisti;

o) telefonisti esclusivi e/o centralinisti;  
p) operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;  
q) city couriers junior (air couriers);  
r) agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers);  
s) addetti al servizio clienti junior (air couriers);  
t) telesales junior (air couriers);  
u) telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;  
v) addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati.

B) Gli operai ad esempio:

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

#### *4° Livello*

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

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

B) Ad esempio gli operai:

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

#### *5° Livello*

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

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

a) conducenti di autocarri elettrici;  
b) conducenti di carrelli elettrici;  
c) chiattaioli;  
d) barcaioi;  
e) fattorini addetti alla presa e consegna;  
f) spuntatori;  
g) uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage);

h) operai comuni di manutenzione di garage e di officina.

#### *6° Livello*

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

Vengono inquadrati in questo livello, a titolo di esempio:

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

### Parte seconda

#### *Quadri*

Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello quadri è data attuazione al disposto della [legge n. 190/1985](#) sui quadri intermedi.

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

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'[art. 2049 cod. civ.](#) e dell'[art. 5 della legge n. 190/1985](#), è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

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

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

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

A decorrere dal 1° marzo 1991 l'indennità di funzione viene elevata da lire 50 mila (25,82 euro) a lire 100 mila (51,65 euro) mensili lorde.

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

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 dicembre 2002 prevede quanto segue:

#### *Classificazione del personale*

Con riferimento a quanto previsto nell'accordo del 13 giugno 2000, in merito alla classificazione del personale, le parti convengono di attivare, a far data dal 1° febbraio 2003, una Commissione paritetica per la definizione della materia, tenuto conto di quanto già prodotto congiuntamente nel corso del rinnovo del c.c.n.l.

La Commissione dovrà concludere il proprio lavoro entro il 30 settembre 2003.

Quanto definito dalla Commissione sarà base di riferimento per il c.c.n.l. futuro fermo restando l'esame congiunto degli eventuali effetti economici.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 23 maggio 2006 prevede quanto segue:

Le parti hanno condiviso, nell'ottica di procedere alla novazione contrattuale che ha portato al varo del c.c.n.l. della logistica, trasporto merci e spedizioni, di unificare le classificazioni esistenti nei diversi cc.cc.nn.l. che regolavano il settore senza riflessi di natura inquadramentale.

Analizzate le evoluzioni del settore e le modifiche organizzative intervenute, le parti convengono di costituire una Commissione paritetica composta da 12 componenti di parte datoriale e 12 di parte sindacale che, entro il 31 dicembre 2007, sviluppi un nuovo sistema classificatorio che dovrà entrare in vigore con il rinnovo della parte normativa del presente c.c.n.l.

Nella fase transitoria per i profili professionali evidenziati da specifica area di provenienza troverà applicazione il profilo del c.c.n.l. richiamato.

Nel caso insorgano ulteriori controversie sul corretto profilo professionale, le parti, nel dirimerla, prenderanno a riferimento il c.c.n.l. di provenienza.

Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica composta da 12 componenti di parte datoriale e 12 di parte sindacale per la stesura del testo coordinato del nuovo c.c.n.l. che dovrà essere ultimata entro il 31 ottobre 2006.

-----  
N.d.R.: Per i profili professionali si veda l'accordo 23 maggio 2006 in calce al c.c.n.l.

Art. 7  
(Mutamento di mansioni)

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

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

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 7

(Mutamenti di mansioni e trasferimenti collettivi)

Il comma 4 è sostituito dal seguente:

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

Art. 8  
(Cumulo di mansioni)

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

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

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

Art. 9  
(Orario di lavoro per il personale non viaggiante)

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato.

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

Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al

pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.

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

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

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al [D.Lgs. n. 626/1994](#).

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

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

L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.

Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'[art. 2 del D.Lgs. 26 novembre 1999, n. 532](#), nonchè per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

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

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

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

Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente 5° comma, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere, previo accordo con le R.S.U.

In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.

In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi dell'art. 14 del presente c.c.n.l., vengono riconosciute 88 ore annuali complessive in 11 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Allo scopo di realizzare l'orario settimanale di 39 ore, si intendono assorbite 48 ore dei permessi retribuiti di cui sopra. Pertanto le ore fruibili secondo le modalità successivamente indicate ammontano a 40. L'assorbimento di 48 ore è subordinato all'effettiva fruizione dell'orario settimanale di 39 ore. Tale assorbimento sarà comunque effettuato pro rata in ragione d'anno.

Le parti si incontreranno a livello aziendale per esaminare le modalità di attuazione di quanto sopra.

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

Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le

medesime modalità previste nel precedente comma e il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.

Quanto sopra non si applica alle imprese che attuino la riduzione dell'orario di lavoro su base giornaliera o settimanale.

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

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

Per il personale addetto alla filiera logistica dell'"e-Commerce" ("e-Fulfillment"), assunto a partire dal 1° luglio 2000 l'orario di lavoro settimanale, calcolato come media nell'arco di 4 mesi, è stabilito in 38 ore dal lunedì al sabato con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause.

Per prestazioni superiori alle otto ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate. Resta inteso che si è in presenza di orario multiperiodale, formalmente determinato, solo allorché l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'[art. 12 del R.D. 10 settembre 1923, n. 1955](#), ed alle normative di legge in vigore. Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi dell'art. 17; restano ferme le maggiorazioni di cui all'art. 18 per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 13 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

#### *Nota a verbale*

Le parti riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sé condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'"e-Fulfillment" che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

#### *Deroghe*

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'[art. 1 del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692](#), il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'[art. 3, n. 2, del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955](#) (Regolamento per l'applicazione del regio decreto-legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

#### *Dichiarazione a verbale*

Con il presente articolo le parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente alle esigenze organizzative e produttive delle imprese; si intendono

pertanto superati e quindi non più applicabili le norme sui nastri lavorativi previste da accordi territoriali.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:

*Modifica all'art. 9*

Comma 1: conferma dell'attuale articolato aggiungendo al termine "salvo quanto previsto dai successivi commi .....".

Comma 2: conferma attuale testo.

Comma 3: L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al decreto legislativo n. 261/1999, in base a quanto previsto dal comma (nuovo), dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

Comma 4: L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma (nuovo) fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.

Comma nuovo: L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le R.S.U./R.S.A., le OO.SS. competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali.

A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea.

L'intesa relativa alle distribuzioni dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi a carico dell'azienda.

In caso di controversia insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'associazione datoriale interessata e le rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 9

(Orario di lavoro per il personale non viaggiante)

Al comma 9, il 3° periodo è sostituito dal seguente:

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

## Art. 10 (Flessibilità)

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

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

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

In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, fermo restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.

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

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

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

Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà

effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra nè gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.

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

#### Deroghe

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

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

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

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le R.S.U., R.S.A., le OO.SS. territoriali.

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

In considerazione delle particolarità attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, è consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno. Tale limite non è cumulabile con le 150 ore di cui all'art. 10, comma 3.

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

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le R.S.U., R.S.A., le OO.SS. territoriali.

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

#### Art. 11

*(Orario di lavoro per il personale viaggiante)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

Le norme previste dal [regolamento CEE n. 3820/85 del 20 dicembre 1985](#) devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

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

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

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

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

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

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

Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

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

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

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

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

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

#### *Accordi collettivi territoriali*

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che facciano riferimento alle "linee-guida" stabilite fra le parti a livello nazionale.

Tali accordi vengono stipulati secondo le seguenti modalità.

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

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

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'[art. 3, D.L. n. 318/1996](#), convertito nella [legge 29 luglio 1996, n. 402](#), affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali, come previsto dalla stessa legge.

La forfettizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'assorbimento di 48 ore dai permessi di cui sopra è subordinato all'effettiva fruizione dell'orario settimanale a 39 ore o a 47 ore nel caso di personale viaggiante discontinuo. Tale assorbimento sarà comunque effettuato pro rata in ragione d'anno.

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

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

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

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

#### *Nota*

Per i "Trasporti speciali" vedi le "Disposizioni particolari", Capitolo II, del presente c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 11

(Orario di lavoro per il personale viaggiante)

Il comma 11 è sostituito dal seguente:

"11. Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art. 18 - Lavoro straordinario - commi 1 e 9 del presente c.c.n.l.".

#### Art. 11 bis

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

In deroga a quanto previsto dall'art. 11, punto 1, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 19, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei [regolamenti CEE n. 3820/85](#) e [n. 3821/85](#) e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del [R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692](#), [R.D. 10 settembre 1923, n. 1955](#), [R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657](#) - fermo restando quanto previsto dall'art 11, comma 9, lett. a), e secondo quanto previsto dagli eventuali accordi di cui allo stesso comma, lett. b), si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

a) periodi di guida;

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

- c) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell'art. 36 del presente contratto;
- d) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
- e) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
- f) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

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

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

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

Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio arbitrale, di cui all'art. 11-ter. Lo stesso Collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria, è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderiscano o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di discontinuità previste in questo articolo; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli Uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

L'Ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente con il massimo di tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e di tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

#### *Nota a verbale*

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

#### *Art. 11 ter (Clausola compromissoria)*

Le parti stipulanti, in applicazione del [D.Lgs. n. 80 del 31 marzo 1998](#) e del [D.Lgs. n. 387 del 29 ottobre 1998](#), istituiscono gli Uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

Qualora il tentativo di conciliazione non producesse esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini di dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitrato. Se tale richiesta viene accolta dall'altra parte la controversia sarà devoluta al Collegio arbitrale.

L'Ufficio sindacale di conciliazione di cui al comma 1 e il Collegio arbitrale di cui al comma 2 sono costituiti e disciplinati ai sensi del regolamento funzionale riportato nell'Allegato 2 del presente c.c.n.l. di cui fa parte integrante.

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

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

Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11-bis del presente contratto, il Collegio decide esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano e non sussistano le condizioni oggettive della continuità o della discontinuità.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione non deve essere esperito nei casi in cui non è previsto dalla legge, fatta eccezione per il caso previsto dall'art. 11-bis.

#### *Art. 12 (Riposo settimanale)*

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

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

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

### Art. 13 (Giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi:

a) la domenica od i giorni di riposo compensativi di cui all'art. 12;

b) le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1<sup>o</sup> gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio) [D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792](#);
- 3) S. Pasqua (mobile);
- 4) lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) anniversario liberazione (25 aprile);
- 6) festa del lavoro (1<sup>o</sup> maggio);
- 7) festa della Repubblica (2 giugno);
- 8) Assunzione (15 agosto);
- 9) Ognissanti (1<sup>o</sup> novembre);
- 10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 11) S. Natale (25 dicembre);
- 12) S. Stefano (26 dicembre);

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

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

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

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

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

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

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

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

*Chiarimento a verbale*

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

Art. 14  
(Festività abolite)

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

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

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

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

Art. 15  
(Retribuzione)

La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
- 2) eventuali aumenti periodici di anzianità maturati ai sensi dell'art. 21;
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello di cui all'art. 47 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi);
- 5) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce;
- 6) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste;
- 7) indennità di funzione per i quadri di cui all'art. 6, Parte II.

Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt. 16, 19 e 38 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo; per il rimborso spese si richiamano le norme dell'art. 19.

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

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

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

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

**Deroga**

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

**Nota**

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

Le parti precisano che il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito - con c.c.n.l. 12 ottobre 1983 - nelle seguenti misure:

	<i>Livello</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>

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

-----  
 N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

**Art. 16**  
*(Indennità di cassa e maneggio denaro)*

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

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

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

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

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

*Dichiarazione a verbale*

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

**Art. 17**  
*(Lavoro notturno - Lavoro domenicale con riposo compensativo -  
 Lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali)*

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

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

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

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

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

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

a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%;

b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%;

c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%;

- lavoro domenicale con riposo compensativo:

a) diurno: maggiorazione 20%;

b) notturno: maggiorazione 50%;

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

normale):

a) maggiorazione: 50%.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

Art. 18  
(Lavoro straordinario)

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

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

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

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

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

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

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

- lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 30%; per tutto il personale, ad esclusione di quello cui si applica l'art. 11-bis, la sola prima ora di straordinario settimanale feriale diurna verrà retribuita sino al 31 dicembre 2003 con la maggiorazione del 20%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì): maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 65%;
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 75%.

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

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

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

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

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

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

*Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali dell'orario di lavoro di cui al [regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692](#).

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno

2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:

*Lavoro straordinario*

Conferma comma 1.

Comma 1 bis: per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Comma 1 ter: L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto (precedente) darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale (da definire l'articolato sulla "Banca ore").

Mantenimento disciplina attuale Assologistica.

-----  
N.d.R.: L'accordo 4 ottobre 2005 prevede quanto segue:

*Banca ore*

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

a) le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite di cui al comma 1 dell'art. 18 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal punto 3 del presente articolo;

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

2. Le prestazioni di straordinario superiori a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 18 sono ammesse solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

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

4. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione di cui all'art. 18.

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

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

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

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

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

Da inserire nell'articolato delle relazioni sindacali "ambito aziendale", con gli ulteriori approfondimenti in sede di discussione sulle relazioni sindacali.

A livello aziendale, con le R.S.U./R.S.A. si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore, anche in relazione alla fase di avvio del nuovo istituto, con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario sia la fruizione dei permessi contrattuali.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 18

(Lavoro straordinario)

Al comma 6, alla voce "lavoro straordinario feriale diurno" cancellare da "per tutto il personale" fino a "20%".

**Art. 19**

*(Rimborso spese - Indennità equivalenti)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

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

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

b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dal 1° gennaio 2001:

	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>

1 - prima colazione	3.600	1,86
2 - pranzo	42.900	22,16
3 - cena	42.900	22,16
4 - pernottamento	100.000	51,65

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lett. b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore, per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali, si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 5 dell'art. 9, ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.

Il personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11-bis, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

Le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

	<i>Dal 1° luglio 2000</i>		<i>Dal 1° gennaio 2001</i>	
1 - per i servizi in territorio nazionale:				
- dalle 6 alle 12 ore	L.	34.300	L.	34.700 (17,92 euro)
- dalle 12 alle 18 ore	L.	52.900	L.	53.600 (27,68 euro)
- dalle 18 alle 24 ore	L.	66.400	L.	67.300 (34,76 euro)
2 - per i servizi in territorio estero:				
- dalle 6 alle 12 ore	L.	47.800	L.	48.400 (25,00 euro)
- dalle 12 alle 18 ore	L.	69.500	L.	70.500 (36,41 euro)
- dalle 18 alle 24 ore	L.	98.600	L.	99.900 (51,59 euro)

I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1, lett. b), saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione della verifica biennale della parte economica del presente c.c.n.l.

Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero, fermo restando che le ore di assenza in territorio nazionale saranno conteggiate con le misure previste al punto 1 cumulandosi i due trattamenti.

L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale.

Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali.

Le differenze in più rispetto ai valori esenti dall'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel t.f.r., sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e semprechè tale sosta sia contenuta, per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30.

Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.

Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui ai precedenti artt. 17 e 18

essendo concordata l'indennità di disagio di cui all'art. 20.

N.d.R.: L'accordo 10 dicembre 2002 prevede quanto segue:

*Trasferte*

Con decorrenza 1° gennaio 2003, in attuazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 19 del c.c.n.l. i rimborsi previsti dalla lett. b) del comma 1 e le indennità di trasferta di cui al comma 3 sono così rideterminati in relazione agli anni 2000-2001.

Prima colazione	1,87
Pranzo	23,33
Cena	23,33
Pernottamento	54,39
<i>Trasferte nazionali</i>	
6-12	18,87
12-18	29,15
18-24	36,60
<i>Trasferte estere</i>	
6-12	26,33
12-18	38,34
18-24	54,32

N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

N.d.R.: L'accordo 4 ottobre 2005 prevede quanto segue:

*Trasferte*

Con decorrenza 1° gennaio 2006, in attuazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 19 del c.c.n.l. i rimborsi previsti dalla lettera b) del comma 1 e le indennità di trasferta di cui al comma 3 sono così rideterminati in relazione agli anni 2002-2003:

<i>Indennità</i>	<i>Importo</i>
prima colazione	1,96
pranzo	24,49
cena	24,49
pernottamento	57,09

<i>Durata</i>	<i>Trasferte nazionali</i>	<i>Trasferte all'estero</i>
da 6 a 12 ore	19,81	27,64
da 12 a 18 ore	30,60	40,24
da 18 a 24 ore	38,42	57,01

**Art. 20**  
*(Indennità di disagio)*

Il lavoratore cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto alla indennità di disagio di euro 0,93 (lire 1.800) per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di

trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di disagio ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del t.f.r.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

**Art. 21**  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

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

Per i lavoratori assunti successivamente al 1° giugno 2000 il numero massimo degli aumenti periodici di anzianità è pari a 5.

L'importo degli aumenti è il seguente:

<i>Livello</i>	<i>Lire</i>	<i>Euro</i>
Quadri	60.000	30,99
1°	57.000	29,44
2°	52.000	26,86
3° super	48.000	24,79
3°	47.000	24,27
4°	45.000	23,24
5°	43.000	22,21
6°	40.000	20,66

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

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

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

Il lavoratore avrà diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo di otto o di cinque per i lavoratori assunti dopo il 1° giugno 2000.

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

La normativa prevista dal presente articolo ha decorrenza dal 1° novembre 1983 e sostituisce a tutti gli effetti quella precedentemente stabilita che pertanto deve considerarsi abrogata.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

**Art. 22**  
*(Tredicesima mensilità)*

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

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà

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

La 13<sup>a</sup> mensilità va computata agli effetti del t.f.r. e della indennità sostitutiva di preavviso.

#### Art. 23 (*Quattordicesima mensilità*)

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

La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dal 1<sup>o</sup> luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il suddetto periodo annuale il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della quattordicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La quattordicesima mensilità viene computata ai soli effetti del t.f.r. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.

#### Art. 24 (*Assenze, permessi e congedo matrimoniale*)

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

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

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

Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

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

certificazione anagrafica del lavoratore.

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

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

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

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

In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in

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

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

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

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

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

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

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

Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio.

Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

#### Art. 24 bis

*(Permessi per gravi e documentati motivi familiari)*

Il lavoratore può richiedere e usufruire di un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'[art. 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), e dell'[art. 2 del decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000, n. 278](#) ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 52, concernente congedi per eventi e cause particolari").

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

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

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone

suindicate;

- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali

quelle indicate alla lett. d) del comma 1 dell'[art. 2 del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278](#).

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

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

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

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

congedo venga richiesto per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in uno con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

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

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

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

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

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

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

#### Art. 25

##### *(Diritto allo studio/Formazione continua)*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'[art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'[art. 5 della legge n. 53/2000](#) per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

I lavoratori che, ai fini previsti dall'[art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53](#), intendono:

- frequentare presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali istituti;
- migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle regioni;
- frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali;

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

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle R.S.U./R.S.A. o dalle OO.SS. territoriali.

#### Art. 26

##### *(Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi)*

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

#### Art. 27

##### *(Ferie)*

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

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

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

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

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

goduti.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Deroga

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

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno atto di aver stabilito, col 3° comma del presente articolo, il diritto di godimento delle ferie maturate nell'anno solare di assunzione anche per i lavoratori che non abbiano un anno di anzianità.

#### Art. 28

*(Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza, etilismo)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

#### A) Malattia

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

L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento.

Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.

Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.

Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

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

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

- 1) per 8 mesi se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) per 12 mesi se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi, quali a scopo esemplificativo Tbc, tumori, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1 del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2.

L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

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

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

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

## B) Infortunio sul lavoro

### *Disposizioni normative*

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

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

Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

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

Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

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

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

- per il caso di morte: 5 annualità di retribuzione globale;
- per il caso d'invalidità permanente: 6 annualità di retribuzione globale.

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

## C) Malattie professionali

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

## D) Malattia ed infortunio sul lavoro

### *Disposizioni normative ed economiche comuni*

Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'[art. 5 della legge n. 300/1970](#),

nonchè la [legge n. 638/1983](#) e le relative disposizioni di attuazione.

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

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00;
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00;

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

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

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

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

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

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

#### *Disposizioni economiche comuni*

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

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

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

Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

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

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

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

In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS e/o per l'INAIL.

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

#### E) Cure termali

Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge,

concesse dagli enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

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

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

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

#### F) Tossicodipendenza

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

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

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

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'[art. 1, 2° comma, lett. b\), della legge 18 aprile 1962, n. 230](#).

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

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

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal [D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309](#), e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli Organismi pubblici competenti.

#### G) Etilismo

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UUSLL o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a

tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, nè si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

#### *Dichiarazione a verbale*

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 28

(Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza, etilismo)

Alla lett. a), comma 2 aggiungere il seguente periodo:

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

#### *Art. 29*

##### *(Tutela della maternità)*

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

a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'[art. 20 del suddetto T.U.](#), della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;

b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 28 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 4 mesi della sua assenza, l'80% di essa per il 5° mese ed il 50% di essa per il 6° mese.

L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'[art. 21 del T.U.](#) ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del lavoro ai sensi dell'[art. 17 del medesimo T.U.](#)

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lett. a) e b).

Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 28 del presente c.c.n.l. quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'[art. 32 del T.U.](#) sulla maternità deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

#### *Art. 30*

##### *(Tutela delle persone handicappate)*

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

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

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

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

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

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

#### Art. 31 (Servizio militare)

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

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

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

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

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

##### **(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

##### A) Diritti e doveri del lavoratore

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della [legge 20 maggio 1970, n. 300](#) (Statuto dei lavoratori).

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

##### B) Provvedimenti disciplinari

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

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

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.

A titolo indicativo:

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

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

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

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

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

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

- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;

- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;

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

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

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

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

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

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

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere notificata al lavoratore entro 15 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 5 giorni stabilito dall'[art. 7 della legge n. 300/1970](#).

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

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

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

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

### C) Licenziamenti

I licenziamenti individuali sono regolati dagli [artt. 2118 e 2119 del codice civile](#), dalle [leggi 15 luglio 1966, n. 604](#), [20 maggio 1970, n. 300](#), e [11 maggio 1990, n. 108](#).

I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla [legge 9 gennaio 1963, n. 7](#).

Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal [T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n. 151](#).

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 32

(Diritti e doveri del lavoratore -

Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti)

Alla lett. b), al comma 6 il secondo periodo è sostituito dal seguente:

"La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato".

Alla lett. b), al comma 7 le parole "5 giorni" sono sostituite da "10 giorni".

### Art. 33 (Volontariato)

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

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

### Art. 34 (Responsabilità dell'autista e del personale di scorta)

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

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

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

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

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.U. le condizioni dell'assicurazione.

Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

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

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

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

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

Ad esclusione del settore artigiano, per particolari e specifici servizi di presa e consegna, le parti a livello aziendale e/o territoriale si incontreranno per esaminare ed eventualmente

concordare le possibilità e le condizioni di esecuzione di detti particolari e specifici servizi con il solo autista. In questo ambito verrà definita contemporaneamente la posizione del fattorino di presa e consegna non utilizzato come tale.

**Art. 35**  
*(Ritiro patente)*

L'autista al quale sia dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

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

Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 39, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

**Art. 36**  
*(Piccola manutenzione e pulizia macchine)*

Il conducente deve curare la piccola manutenzione del veicolo intesa questa a conservare lo stesso in buono stato di funzionamento e nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Restano ferme le norme di cui sopra per dette mansioni anche se eseguite da altro personale.

**Art. 37**  
*(Trasferimenti)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonchè il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

Il lavoratore che, benchè sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

E' inoltre dovuta la diaria, "una tantum", nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore.

Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese ed alle R.S.A. con procedura analoga a quella prevista dall'art. 7 per il mutamento di mansioni.

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purchè ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 37

(Trasferimenti)

Al comma 4 sono aggiunte in fondo le seguenti parole:

", purchè venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare".

### Art. 38

#### *(Indennità varie e alloggio al personale)*

##### Indennità di uso mezzo di trasporto

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

##### Indennità zona malarica

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

##### Indennità di alta montagna

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

##### Indennità di lontananza dai centri abitati

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

##### Alloggio al personale

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

### Art. 39

#### *(Indumenti di lavoro)*

Le aziende forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

### Art. 40

*(Preavviso di licenziamento e di dimissioni)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

**Art. 41**

*(Trattamento di fine rapporto)*

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della [legge 29 maggio 1982, n. 297](#).

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del t.f.r. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;

- aumenti di merito o superminimi;
- erogazioni di cui all'art. 47, salvo che l'esclusione dal t.f.r. sia prevista dagli accordi di secondo livello;
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;
- 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità;
- parte retributiva della trasferta a norma dell'art. 19;
- indennità di disagio a norma dell'art. 20;
- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art. 15;
- indennità di funzione per i quadri.

#### *Nota a verbale*

Per quanto riguarda i lavoratori operanti all'estero il calcolo della quota annua da accantonare sarà effettuato a far data dal 1<sup>o</sup> agosto 1982, nel rispetto dei criteri sopra indicati, sulla base della retribuzione che avrebbero percepito in Italia, con ciò non innovando rispetto a quanto stabilito prima dell'entrata in vigore della legge 29 maggio 1982, n. 297.

#### *Norme transitorie*

1) Per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1982 si richiamano le norme relative all'indennità di anzianità previste dall'art. 35 del c.c.n.l. 26 luglio 1979 qui di seguito riportato. I riferimenti agli artt. 37 e 24 contenuti nell'ultimo comma s'intendono adeguati agli attuali artt. 43 e 28. Lo stesso dicasi per il riferimento alla [legge 26 agosto 1950, n. 860](#), che è stata sostituita dalla [legge 30 dicembre 1971, n. 1204](#).

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

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

#### *Impiegati*

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

#### *Operai*

- a) Per l'anzianità maturata dalla data di assunzione e fino al 31 dicembre 1950:
  - un importo pari al 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.
- b) Per l'anzianità maturata successivamente al 1<sup>o</sup> gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971:
  - 27% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 5 anni;
  - 31% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 10 anni;
  - 38,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità fino a 15 anni;
  - 46,50% della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, per lavoratori aventi anzianità oltre 15 anni. L'anzianità maturata sino al 31 dicembre 1950 e quella successiva al 31 marzo 1971 sarà computata agli effetti della maggiore indennità spettante per il periodo di servizio oggetto del presente punto b) nel senso che lo scaglione di giorni applicabile per l'anzianità compresa tra il 1<sup>o</sup> gennaio 1951 e fino al 31 marzo 1971 è quello corrispondente all'intera anzianità maturatasi dalla data di assunzione del lavoratore a quella di cessazione.
- c) Per l'anzianità successiva al 31 marzo 1971:
  - 50% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1<sup>o</sup> aprile 1971 al 31 marzo 1972;
  - 75% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1<sup>o</sup> aprile 1972 al 31 marzo 1973;
  - 83,34% della retribuzione mensile per l'anzianità di servizio dal 1<sup>o</sup> aprile 1973 al 31 marzo 1974;
  - una intera retribuzione mensile per ogni anno di anzianità successiva al 31 marzo 1974.

Le frazioni di anno (compreso il primo anno) si computano in dodicesimi. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni si computano come mese intero, mentre si trascurano le frazioni fino a 15 giorni.

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

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

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

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

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

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

E' facoltà dell'azienda, salvo espresso patto contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto il lavoratore percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 37 del presente contratto e per il trattamento di previdenza di cui al contratto collettivo 5 agosto 1937 (Fondo previdenza industria), nonchè il trattamento assicurativo di cui all'art. 24.

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

Detta somma sarà anticipata:

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

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

#### Art. 42

##### *(Indennità in caso di morte)*

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

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

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

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

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

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

##### *Raccomandazione a verbale*

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

-----  
(1) La [Corte costituzionale, con sentenza 19 gennaio 1972, n. 8](#), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di quanto dispone questo comma nella parte in cui esclude che il lavoratore subordinato, in mancanza delle persone indicate nel comma 1 possa disporre per testamento dell'indennità di cui al presente articolo.

### Art. 43 (Previdenza)

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

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

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

L'obbligo di iscrizione al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione non sorge invece per le aziende che in relazione al loro inquadramento sindacale e contributivo non applicavano, alla data di stipulazione del presente contratto, il trattamento di previdenza di cui ai commi precedenti, fermo restando l'obbligo di continuare il trattamento di previdenza di cui al c.c.n.l. 5 agosto 1937 (Fondo di previdenza industria).

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

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

Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal [D.Lgs. n. 509/1994](#), le parti convengono quanto segue:

- le prestazioni del FASC verranno attivate per il personale operaio, delle aziende che versano contributi al FASC, a partire dalla medesima data da cui decorreranno i contributi per la previdenza integrativa ex [n. 124/1993](#) di cui all'articolo seguente;

- per tutti i lavoratori di aziende che versano contributi al FASC che entreranno nel settore a far data dal 1° gennaio 2002 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'[art. 7 del D.Lgs. n. 124/1993](#);

- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31 dicembre 2001 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

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

- agli attuali dipendenti che non preferiscano per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio;

- a decorrere dal 1° gennaio 2002 i contributi al FASC sono determinati nella misura del 2,5% a carico del lavoratore e del 3,1% a carico delle imprese, di cui la quota dello 0,6% a titolo di adesione associativa delle imprese, secondo la convenzione di cui all'art. 6 comma 3 del vigente Statuto.

#### *Nota a verbale*

Nel caso di insorgenza di insormontabili problematiche giuridiche in relazione a quanto sopra pattuito le parti provvederanno ad articolare le soluzioni atte ad inserire i lavoratori operai delle imprese che versano contributi al FASC nel Fondo ex n. 124/1993 di cui all'articolo seguente.

### *Nota a verbale della FAI*

Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa, previsto dal comma 7 dell'art. 43, non è dovuto dalle imprese associate alla FAI.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

#### **Art. 44** *(Previdenza complementare)*

#### ***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Le parti convengono, per il personale dipendente da aziende che non versano contributi al Fondo nazionale di previdenza di cui al [D.Lgs. n. 509/1994](#), di destinare l'1% della retribuzione di cui all'art. 15, a carico delle imprese e la stessa quota a carico del lavoratore, a titolo di previdenza complementare secondo le normative vigenti, nonchè la percentuale di t.f.r. stabilita dalla legislazione vigente.

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

-----  
N.d.R.: L'accordo 10 dicembre 2002 prevede quanto segue:

#### *Previdenza complementare*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del c.c.n.l. le parti convengono, per il personale dipendente da aziende che non versano contributi al FASC o che non è già coperto da esistenti forme di previdenza complementare, di attivare, a partire dal mese di gennaio 2003 un confronto utile a concordare la forma attuativa della previdenza complementare.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

#### **Art. 44**

#### *(Previdenza complementare)*

Le parti convengono di destinare, per il personale dipendente non tenuto al versamento al Fasc, con decorrenza 1° novembre 2006 le seguenti quote contributive:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al c.c.n.l. trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;

- 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile di cui al punto precedente;

- una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di t.f.r. maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

Ai fini del 1° comma, le parti entro il 30 settembre 2006 individueranno di comune accordo il fondo complementare di previdenza a cui aderire.

A tal fine viene istituito un gruppo paritetico composto da dodici membri di cui sei di parte sindacale e sei di parte aziendale. Entro la suddetta data le parti interessate stabiliranno le modalità dell'eventuale destinazione del t.f.r. per il personale dipendente tenuto al versamento al FASC.

L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

Per le confederazioni artigiane e per quelle cooperative trova applicazione la previdenza complementare di settore.

#### **Art. 45** *(Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione)*

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro ([artt. 6 e 12, legge 10 gennaio 1935, n. 112](#)) l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

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

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

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

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

competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

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

Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nelle stesse misure indicate all'art. 15 del presente contratto.

#### Art. 46

*(Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda)*

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

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

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

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

#### Art. 47

*(Secondo livello di contrattazione)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Il secondo livello di contrattazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 3 del Capitolo "Assetti contrattuali" del [Protocollo del 23 luglio 1993](#), riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente c.c.n.l. e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del c.c.n.l. in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

Gli accordi di secondo livello hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del c.c.n.l.

Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalla [legge n. 135/1997](#).

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

I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali; le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

In presenza di erogazioni a titolo di salario di produttività concordata a livello territoriale, per la vigenza del presente c.c.n.l. non potranno essere presentate piattaforme aziendali per lo stesso titolo. La contrattazione aziendale di secondo livello, dove realizzata, sostituirà la contrattazione territoriale.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati degli

Osservatori regionali valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio.

Laddove a livello territoriale non fosse avviata la contrattazione di secondo livello - che si svolgerà una sola volta nel corso dell'attuale vigenza contrattuale - dopo 30 giorni dalla presentazione della piattaforma o non fosse definito l'accordo dopo 90 giorni dalla presentazione della medesima, ai lavoratori interessati le aziende corrisponderanno, a titolo di salario di produttività, un'erogazione provvisoria e assorbibile corrispondente all'1,36% dei minimi tabellari in vigore al momento della presentazione della piattaforma.

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

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

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

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri Organismi territoriali ed aziendali, a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

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

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

#### *Dichiarazione a verbale Fita/CNA-OO.SS.*

Considerato che, in sede di contrattazione e stesura del testo unificato, il secondo livello di contrattazione (ex accordi integrativi) non ha visto le parti affrontare la questione della necessaria armonizzazione, si concorda che i valori corrispondenti ai diversi integrativi regionali, sono fatti salvi dalle precedenti contrattazioni.

Per le stesse ragioni le parti concordano che la questione sarà affrontata in sede di rinnovo del c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Art. 47

(Secondo livello di contrattazione)

Alla fine del comma 5 aggiungere il seguente periodo:

"Nella località ove non sia presente una Associazione territoriale aderente alle Organizzazioni datoriali firmatarie il presente c.c.n.l., la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla Associazione regionale o in mancanza alla struttura territoriale della confederazione di riferimento".

Le parti nel corso del prossimo rinnovo contrattuale si impegnano ad articolare soluzioni che contengano elementi incentivanti le imprese a concludere accordi di secondo livello eventualmente anche attraverso l'elevazione della percentuale di cui al comma 5.

Deroghe per Assologistica

La clausola di cui al comma 5 trova applicazione alle aziende aderenti ad Assologistica a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Tenuto conto che Assologistica non ha strutture territoriali, le piattaforme dovranno essere inviate alla sede nazionale."

#### **Art. 48**

#### *(Inscindibilità delle disposizioni del contratto)*

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

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

Art. 49  
*(Sostituzione degli usi)*

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

Art. 50  
*(Controversie)*

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

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

Art. 51  
*(Compiti delle Rappresentanze aziendali dei lavoratori)*

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

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

*Nota a verbale*

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

Art. 52  
*(Diritti sindacali)*

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

Parte I  
Imprese con più di 15 dipendenti

*Cariche sindacali - Permessi e aspettative*

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

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

I componenti gli Organi direttivi delle Rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla [legge](#)

[20 maggio 1970, n. 300](#), in sostituzione di quanto previsto dall'[art. 23 della legge](#) stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

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

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

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

#### *Diritto di affissione*

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

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

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

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

### Parte II

#### Imprese fino a 15 dipendenti

#### *Assemblea e delegato di impresa*

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

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

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

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

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

### Parte III

#### Contributi sindacali

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

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

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

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

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

-----  
N.d.R.: per le cooperative di facchinaggio e trasporto, si vedano i verbali 27 giugno 2002, 4 marzo 2003, 17 giugno 2003 e il protocollo 9 novembre 2004, riportati in calce al c.c.n.l.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:

Assemblea

Aggiungere all'art. 52 (art. 9 per c.c.n.l. Assologistica), Parte 1ª il seguente comma:

"Le assemblee retribuite di cui all'[art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970](#) potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. e/o dalle R.S.U./R.S.A. nei limiti di quanto previsto alla [Parte 1ª, art. 4, lett. a\) dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#)".

#### Art. 53

##### *(Composizione delle R.S.U.)*

Le parti convengono di recepire l'[accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#) per la costituzione delle Rappresentanze sindacali unitarie.

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

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

#### Art. 54

##### *(Utilizzo lavoro in appalto)*

Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto del [D.P.R. n. 342/1994](#) sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.

In caso di necessità, le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di facchini solamente nell'ambito delle cooperative e/o carovane che risultino iscritte nel registro depositato presso la Direzione provinciale del lavoro.

Con riferimento alle problematiche degli appalti si dovrà definire tra le parti la necessità che da parte delle aziende sia verificata l'idoneità dei soggetti economici interessati da eventuali terziarizzazioni. In tali circostanze le imprese forniranno preventivamente alle R.S.A./R.S.U. e alle OO.SS. le informazioni necessarie circa l'applicazione dei contratti di lavoro (in caso di lavoratore dipendente) e/o delle normative previdenziali di legge (in caso di socio di cooperativa), quanto sopra anche nei casi di cambio di appalto.

Nei casi in cui, su segnalazione delle strutture sindacali di base o delle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori, vengano accertate irregolarità nel trattamento economico e/o previdenziale che l'appaltatore è tenuto a riservare al singolo lavoratore facchino, l'azienda committente dovrà interrompere il rapporto con l'Organismo economico inadempiente, garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra carovana o cooperativa che offra garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

Le aziende non potranno utilizzare per le operazioni di facchinaggio il personale delle carovane e/o cooperative o comunque esterno in numero superiore al 50% rispetto al numero del personale operaio risultante in forza all'azienda nell'ambito regionale.

Nel caso in cui nell'unità produttiva si manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale di ribalta con mansioni di facchinaggio, la precedenza va attribuita al personale di carovana e/o cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.

Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

##### *Chiarimento a verbale*

Si precisa che i servizi svolti per conto delle aziende dalle cooperative o carovane di facchinaggio in autonomia e con propria organizzazione aziendale non sono vincolati dalla normativa di cui sopra.

### *Dichiarazione a verbale delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori*

Le OO.SS. intendono precisare che la norma di cui all'art. 54 del vigente c.c.n.l. va intesa nel pieno rispetto delle norme della [legge n. 1369/1960](#) per quanto riguarda l'utilizzo del personale di terzi.

### *Dichiarazione a verbale delle delegazioni imprenditoriali*

Le aziende riconfermano la piena validità ed efficacia della norma di cui all'art. 54 e del relativo chiarimento a verbale nel rispetto delle leggi vigenti in materia.

Art. 54 bis  
(Cambi di appalto)

### **(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda o ente appaltatore darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 60 giorni.

La gestione subentrante, su richiesta delle OO.SS. competenti, informerà sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento di questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

-----  
N.d.R.: L'accordo 1° marzo 2006 prevede quanto segue:  
Nuovo articolo (ex art. 54-bis c.c.n.l. trasporto merci  
ed ex art. 2 c.c.n.l. Assologistica)  
(Cambi di appalto)

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

Su richiesta delle OO.SS. competenti l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del c.c.n.l. sottoscritto da Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

Art. 55  
(Lavoro temporaneo)

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'[art. 1, lett. b\) e c\) della legge n. 196/1997](#), può essere concluso anche per l'aumento delle attività nei seguenti casi:

- punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

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

L'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U./R.S.A. e, in mancanza alle OO.SS. territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

a) il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

**Art. 56**  
*(Decorrenza e durata)*

Salvo le diverse decorrenze previste per i singoli istituti il presente c.c.n.l. ha decorrenza dal 1° luglio 2000 e durata sino al 31 dicembre 2003.

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

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

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

Minimi tabellari mensili

***(Vedi accordo di rinnovo in nota)***

<i>Livelli</i>	<i>1/7/2000 (in lire)</i>		<i>1/1/2001 (in lire) (1)</i>		<i>1/1/2001 (in euro)</i>	<i>Parametri dal 1/1/2001</i>
Quadri	(+ 127.211)	1.785.386	(+ 52.381)	2.888.280	1.491,67	156
1°	(+ 115.646)	1.621.721	(+ 47.619)	2.714.334	1.401,84	146
2°	(+ 101.190)	1.418.045	(+ 41.667)	2.494.563	1.288,33	134
3° super	(+ 85.000)	1.191.475	(+ 35.000)	2.252.400	1.163,27	121
3°	(+ 80.952)	1.134.897	(+ 33.333)	2.192.143	1.132,15	118
4°	(+ 75.077)	1.035.722	(+ 30.238)	2.085.553	1.077,10	112
5°	(+ 71.797)	944.672	(+ 27.619)	1.988.502	1.026,98	107
6°	(+ 64.731)	818.706	(+ 23.810)	1.856.237	958,67	100

(1) Dall'1 gennaio 2001 i minimi tabellari comprendono anche la contingenza e l'E.d.r.

***"Una tantum"***

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° gennaio 1999-30 giugno 2000, un importo forfettario lordo "pro-capite" di lire 1.127.000 da cui andranno dedotti gli importi di I.v.c. eventualmente corrisposti che in ogni caso cesseranno di essere erogati dal 1° luglio 2000.

L'importo di "una tantum" verrà corrisposto in due rate di pari importo con la retribuzione dei mesi di settembre e di novembre 2000 e verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 1999 in funzione della data di assunzione, nonchè per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore 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 utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio 1999-30 giugno 2000, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle aziende,

saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo "una tantum".

N.d.R.: L'accordo 10 dicembre 2002 prevede quanto segue:

Le parti convengono di recuperare il differenziale di inflazione relativo all'anno 2001, rispetto alla inflazione programmata assunta per la determinazione degli aumenti contrattuali, pari all'1,3%.

Per il biennio 2002-2003 verranno adottati i tassi programmati di inflazione pari rispettivamente all'1,7% ed all'1,4%.

Nel mese di aprile 2002 l'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per il 2002 verrà recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per il 2002 pari all'1,7%.

Qualora il prossimo DPEF modifichi il tasso programmato per l'anno 2003, verrà, con la retribuzione del mese successivo, recuperato l'eventuale differenziale rispetto al tasso programmato dell'1,4%.

La base convenzionale di computo condivisa tra le parti su cui applicare le percentuali su espresse è di 1.300 euro al 3° S.

Ai lavoratori in forza alle date di stipula del presente accordo verrà riconosciuta una "una tantum" di 500 euro da corrispondere in due "tranches" di pari importo nel corso del mese di marzo e di giugno, al lordo della I.v.c. già corrisposta.

L'importo delle "U.T." verrà proporzionalmente ridotto ai lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio 2002, in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alle ridotte prestazioni lavorative. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 gg mentre vengono considerate come mese intero quelle pari o superiori ai 15 gg.

L'importo forfetario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e del t.f.r.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2002, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico degli Istituti competenti e delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo "U.T."

A decorrere dal 1° gennaio 2003 cesserà di essere corrisposta l'I.v.c.

Tabelle aumenti dal 1° gennaio 2003

<i>Livelli</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importi</i>
Quadri	156	73,49
1°	146	68,78
2°	134	63,13
3° super	121	57,00
3°	118	55,59
4°	112	52,76
5°	107	50,41
6°	100	47,11

N.d.R.: L'accordo 31 marzo 2003 prevede quanto segue:

Le parti, visto l'accordo del 10 dicembre 2002 con cui è stato rinnovato il 2° biennio economico del c.c.n.l. autotrasporto, spedizione merci e logistica, considerato che in base al citato accordo, nel mese di aprile 2003, a seguito dell'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per il 2002 (risultato pari a 2,4%) deve essere recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per lo stesso anno (1,7%) e che la base di computo convenzionale su cui calcolare il suddetto differenziale (0,7%) è di € 1.300 al 3° super, convengono quanto segue.

Dal 1° aprile 2003 i minimi tabellari sono aumentati dei seguenti importi lordi mensili:

<i>Livelli</i>	<i>Aumenti mensili decorrenti da aprile 2003</i>	<i>Nuovi minimi tabellari</i>
	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>
Quadri	11,73	1.576,89
1°	10,98	1.481,60
2°	10,08	1.361,54
3° super	9,10	1.229,37
3°	8,87	1.196,61
4°	8,42	1.138,28
5°	8,05	1.085,44
6°	7,52	1.013,30

N.d.R.: L'accordo 29 gennaio 2005 prevede quanto segue:

*Aumenti salariali*

Le parti convengono i seguenti aumenti, riparametrati sul 3° livello super per il contratto spedizioni e trasporto e sul 3° livello per il contratto "Assologica":

1° gennaio 2005	1° gennaio 2005	40,00 €	
1° agosto 2005	1° agosto 2005	20,00 €	
1° febbraio 2006	1° febbraio 2006	28,00 €	

L'erogazione avverrà successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della direttiva 2002/15/Ce, nei confronti del personale in servizio alla data di stipula del presente accordo. Fino a tale data gli aumenti di cui sopra non concorreranno a formare base per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r.

#### *Una tantum*

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004, un importo forfettario lordo procapite di € 500,00 (cinquecento,00) da cui andranno dedotti gli importi di I.v.c. eventualmente corrisposti, che in ogni caso cesseranno di essere erogati dalla effettiva erogazione degli aumenti contrattuali previsti.

L'importo di "una tantum" verrà corrisposto in due rate di pari entità, la prima con la retribuzione del mese successivo a quello di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della direttiva 2002/15/Ce e la seconda con la retribuzione del mese di novembre 2005 e verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2004 in funzione alla data di assunzione, nonchè per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore 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 utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

I periodi di assenza non retribuita o non integrata, intervenuti nel periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004, non saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo "una tantum".

N.d.R.: L'accordo 23 giugno 2005 prevede quanto segue:

Si sono incontrati nell'ambito delle trattative per il rinnovo dei cc.cc.nn.l. trasporto merci 13 giugno 2000 e Assologistica 20 luglio 2000 scaduti entrambi il 31 dicembre 2003.

Le parti hanno convenuto quanto segue:

1) viene confermato il percorso relativo alla contestuale definizione del recepimento dell'avviso comune e del rinnovo del c.c.n.l. trasporto merci.

Per realizzare quanto sopra le parti si incontreranno i giorni, 4, 5, 12, 19 e 20 luglio 2005 per discutere le seguenti tematiche ordinate come segue:

- riallineamento all'intesa del 29 gennaio 2005 per tutte le Organizzazioni firmatarie del presente verbale;
- previdenza integrativa;
- relazioni industriali e ammortizzatori sociali;
- linee-guida per l'individuazione di un nuovo sistema classificativo del personale;
- sicurezza sul lavoro;

2) tali materie dovranno trovare una definizione tecnica al fine di consentire la contemporanea definizione del testo dell'avviso comune con il Governo e del rinnovo contrattuale;

3) visto il protrarsi dei tempi rispetto agli scenari ipotizzati nel mese di gennaio scorso, le parti hanno deciso che nel periodo tra luglio e settembre 2005 le aziende erogheranno in un'unica soluzione ai lavoratori in forza alla data odierna la somma "una tantum" di euro 250 lorde "pro-capite" a parziale copertura del periodo di vacanza contrattuale. Tale somma verrà riproporzionata per i part-time in funzione dell'orario contrattuale e per i contratti a tempo determinato in base alla durata del contratto; per i lavoratori in prova l'importo di cui sopra verrà erogato subordinatamente al positivo superamento del periodo di prova.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della definizione del rinnovo contrattuale l'importo di cui sopra verrà trattenuto al lavoratore per la parte non dovuta con le competenze di fine rapporto.

L'"una tantum" di cui sopra verrà recuperata fino a concorrenza dalle aziende sulle future erogazioni economiche derivanti dal rinnovo contrattuale.

L'importo di cui sopra non concorrerà a formare base per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r.

Dall'importo in questione non si detrairà l'I.v.c. sino ad oggi erogata; l'I.v.c. continuerà ad essere erogata nei valori in essere.

L'"una tantum" non si applica nei confronti della Confartigianato, non avendo tale Organizzazione sottoscritto nè applicato il c.c.n.l. trasporto merci sopra indicato.

N.d.R.: L'accordo 22 settembre 2005 prevede quanto segue:

Le parti, valutato lo scenario determinatosi con il mancato recepimento della Direttiva europea n. 15/2002, hanno convenuto di sciogliere la clausola sospensiva prevista nell'intesa del 29 gennaio u.s. e procedere al riconoscimento degli incrementi economici con decorrenza dalla retribuzione del mese di settembre (60 euro al livello 3° S e 3° livello per le aziende Assologistica) e l'erogazione degli ulteriori 28 euro (al livello 3° S e 3° livello per le aziende Assologistica), con decorrenza dal mese di febbraio 2006, nonchè all'attuazione della parte normativa convenuta.

Per quanto attiene l'"una tantum", relativa all'anno 2004 come determinata dall'intesa del 19 gennaio 2005, nonchè la copertura degli arretrati, gennaio-agosto 2005, le parti stabiliscono le seguenti erogazioni a titolo di "una tantum":

- 250 euro (relativi al 2004) con la retribuzione di settembre 2005, salvo che tale importo non sia già stato corrisposto a seguito del verbale di accordo del 23 giugno 2005;
- 190 euro, al livello 3° S, 3° livello per le aziende Assologistica, da riparametrare, con la retribuzione del mese di novembre 2005, da cui sarà dedotta l'I.v.c. corrisposta sino ad agosto 2005, che cesserà di essere erogata dal mese di settembre 2005;
- 190 euro al livello 3° S, 3° livello per le aziende Assologistica, da riparametrare, con la retribuzione del mese di gennaio 2006;
- 250 euro (relativi al 2004) con la retribuzione del mese di marzo 2006, a seguito del verbale di accordo del 29 gennaio 2005.

Gli importi relativi agli arretrati 2005 saranno riproporzionati in funzione dei mesi di servizio prestati, nonchè 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.

Gli importi "una tantum" di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali, diretti, indiretti e differiti, e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo coperto da "una tantum", che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerati utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

Le parti si impegnano, qualora riprenda il confronto con il Governo sulla direttiva n. 15/2002, a voler proseguire l'azione congiunta affinché il recepimento avvenga sulla base dell'avviso comune convenuto nell'ambito dell'accordo del 29 gennaio 2005. In caso di recepimento della direttiva difforme dall'avviso comune, sarà invece necessario un confronto per adattare l'impianto normativo contrattuale alle mutate disposizioni legali di riferimento. Resta comunque inteso che, fino al momento del recepimento della direttiva n. 15, non saranno operative le disposizioni degli artt. 11 e 11 bis dell'accordo 29 gennaio 2005, in luogo delle quali continueranno a trovare applicazione quelle degli stessi articoli antecedenti al rinnovo.

Per quanto non modificato nella presente intesa si richiama quanto contenuto nell'intesa del 19 gennaio 2005 e del 23 giugno 2005.

Le parti si impegnano a proseguire la trattativa per la completa definizione del c.c.n.l. in particolare sulle seguenti materie: Relazioni industriali, Classificazione, Banca delle ore, Apprendistato professionalizzante, Previdenza complementare.

A tale fine hanno individuato uno specifico calendario di riunioni.

N.d.R.: L'accordo 2 dicembre 2005 prevede quanto segue:

*"Una tantum"*

Ad integrale copertura del periodo di vacanza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 350,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate pari a:

- € 175,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2006;

- € 175,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2006.

Gli importi di cui sopra saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

## LINEE-GUIDA PER FORFETTIZZAZIONE

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

Gli accordi collettivi conclusi a norma dei successivi punti a), b) e c) sono depositati in esecuzione della norma di cui all'art. 11, comma 9 del nuovo contratto nazionale di lavoro.

Tutti gli accordi richiamano, per essere efficaci, la clausola di decadenza semestrale, che il lavoratore deve sottoscrivere per adesione, all'atto dell'assunzione o successivamente.

Tutti i tempi di lavoro effettivo e i tempi a disposizione, che devono essere retribuiti, secondo quanto stabilito dal c.c.n.l., sono al netto dei riposi intermedi secondo quanto stabilito dal contratto nazionale. In ciascun accordo vengono stabilite le ore totali di lavoro effettuate e di presenza a disposizione.

In tutti gli accordi di forfettizzazione, i compensi relativi allo straordinario ed alla indennità di trasferta debbono essere definiti separatamente in modo da consentire il controllo effettivo delle spettanze del lavoratore.

Contestualmente al foglio paga mensile, l'azienda provvederà a consegnare al lavoratore una tabella riassuntiva analitica sia dei compensi pagati a forfait sia delle prestazioni eseguite, semprechè tali dati non risultino già dai fogli individuali di paga.

Gli accordi potranno stabilire le modalità di applicazione dell'[art. 14, 2° comma, del regolamento CEE n. 3821/85](#).

Gli accordi potranno contenere clausole per definire periodi sperimentali degli accordi stessi, stabiliti tra le parti e prevedere verifiche per adeguare tempi e valori alle effettive condizioni in cui si eseguono i servizi e che possono variare col tempo. Nel caso di condizioni variate, le parti provvederanno a rideterminare i compensi pattuiti precedentemente.

Restano salve le condizioni di miglior favore, in precedenza riconosciute, a parità di orario di lavoro e di prestazioni.

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

a) compensi per viaggio;

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

c) compensi per fasce di impegno giornaliero.

Le parti possono concordare a livello territoriale e/o aziendale modelli diversi da quelli

stabiliti nei precedenti punti.

*a) Compensi per viaggio*

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

Le parti:

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

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

L'importo giornaliero può essere:

- quello dell'indennità da 12 a 18 ore;

- quello dato dalla media aritmetica dei tre valori giornalieri, previsti dallo stesso art. 19;

- quello della media ponderale, calcolata in ragione delle trasferte compiute nel mese, per gli importi previsti per i tre periodi giornalieri di assenza (6-12; 12-18; 18-24). Tale importo giornaliero si moltiplica per 22.

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

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

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

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

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

Ai compensi per viaggio, possono essere previsti compensi aggiuntivi:

- per specifiche operazioni accessorie e complementari;

- per partenza in determinate giornate e soste in trasferta.

Il metodo di forfetizzazione illustrato nel punto a), assicura al lavoratore, anche nel caso in cui il totale dei compensi per viaggio, diviso per le giornate di attività in trasferta, dia un importo giornaliero inferiore a quello dell'indennità forfetizzata di trasferta, il pagamento di tale indennità forfetizzata, che costituisce il valore giornaliero minimo irriducibile.

In questo modo, con la retribuzione contrattuale mensile per lavoro ordinario, il lavoratore riceve un compenso non inferiore al 75 per cento circa del compenso che riceverebbe per l'attività prestata nella misura massima consentita.

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

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

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

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

- un tempo di percorrenza delle tratte effettuate nell'espletamento del servizio, determinato sulla scorta della velocità media, definita tenendo conto dei tempi di guida e delle pause previste dal [regolamento CEE n. 3820](#);

- un tempo medio definito in via forfetaria per altre operazioni complementari;

- tempo di presenza a disposizione funzionalmente necessario che l'autista trascorre

nell'esercizio delle mansioni.

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

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

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

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

*c) Accordi per fasce di impegno giornaliero*

c.1) Si definiscono le fasce di impegno giornaliero secondo quanto previsto dagli artt. 11 e 11-bis, comma 2.

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

La trasferta può essere forfettizzata sui valori delle fasce o applicata nelle singole fasce così come prevede il contratto.

Il valore della trasferta può variare anche considerando se il periodo lavorativo delle fasce più basse impegna la fascia oraria del pranzo e/o la fascia oraria della cena.

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

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

Tale modello di accordo è aziendale ed eventualmente anche territoriale.

## CONCILIAZIONE ED ARBITRATO: REGOLAMENTO

In applicazione degli artt. 11-bis e 11-ter si conviene il seguente regolamento.

Premesso che:

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

- finalità dell'intervento legislativo è quello di dettare misure organizzative e processuali anche di carattere generale atte a prevenire disfunzioni dovute al sovraccarico del contenzioso, anche per mezzo delle procedure stragiudiziali di conciliazione e di arbitrato preorganizzate dai contratti o accordi collettivi di lavoro;

- in questa prospettiva di decongestionamento del contenzioso giudiziario del lavoro, le parti stipulanti intendono dare ulteriore attuazione alle previsioni legislative predisponendo efficienti procedure stragiudiziali di composizione delle controversie, sostitutive degli interventi

della giurisdizione statale, ferme restando quelle già in atto;

- al fine di incentivare l'applicazione delle procedure di conciliazione e delle procedure arbitrali previste dalla legge, le parti stipulanti si impegnano a richiedere immediatamente al Governo provvedimenti volti al sostegno di dette procedure.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

#### *A) Tentativo obbligatorio di conciliazione*

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

1) L'Ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.

2) Il lavoratore o, in caso di controversie plurime e di serie, i lavoratori, che intendono proporre ricorso innanzi al Giudice del lavoro, possono rivolgere richiesta scritta, con lettera raccomandata A.R., alla segreteria dell'Ufficio per l'esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale. Copia della predetta richiesta deve essere contestualmente trasmessa tramite lettera raccomandata A.R., al datore di lavoro interessato. L'istanza deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della domanda, l'esposizione completa dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'ammontare delle somme eventualmente richieste, il riepilogo dei documenti allegati, l'elezione del domicilio presso la segreteria, il nominativo del rappresentante dell'Organizzazione sindacale di cui al punto 1, cui è stata conferita procura speciale. Gli stessi adempimenti devono essere compiuti nell'ipotesi in cui attore sia il datore di lavoro ([art. 69-bis, comma 3, lett. c\), del D.Lgs. n. 29/1993](#)).

3) Le parti con i rappresentanti designati e, se preventivamente comunicata, con la eventuale presenza di esperti appartenenti alle rispettive OO.SS., si devono riunire entro 20 giorni dall'avvenuto ricevimento della richiesta di cui sopra per procedere all'esame della controversia e al tentativo obbligatorio di conciliazione.

4) Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche tramite più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data del ricevimento della richiesta.

5) Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'[art. 411 cod. proc. civ.](#)

6) Il verbale di conciliazione sottoscritto dalle parti acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 cod. proc. civ.

7) Se la conciliazione non riesce si forma processo verbale, che deve contenere:

a) i rispettivi termini della controversia;

b) le rispettive prospettazioni;

c) le eventuali disponibilità transattive manifestate dalle parti;

d) la proposta di definizione della controversia e/o i motivi del mancato accordo formulati dall'Ufficio.

8) Le parti possono altresì indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando quando è possibile, l'ammontare del credito che spetta all'istante. In quest'ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 cod. proc. civ. fermo restando quanto previsto al precedente punto 7.

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

#### *B) Arbitrato*

Se il tentativo di conciliazione non riesce, o comunque è decorso il termine di cui al punto 4 della lett. A) del presente accordo, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale previsto dall'[art. 412-ter cod. proc. civ.](#) fermo restando quanto stabilito dall'art. 412-ter, comma 1, cod. proc. civ., le Associazioni imprenditoriali e le OO.SS. firmatarie del presente accordo provvedono a costituire il Collegio arbitrale anche in forma permanente, secondo i seguenti criteri.

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

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

Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo e dalle Associazioni imprenditoriali.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il lodo arbitrale può essere impugnato davanti al competente tribunale per errore, violenza e dolo, nonché per inosservanza delle disposizioni previste dall'[art. 412-ter cod. proc. civ.](#), delle norme inderogabili di legge e di quanto previsto nel presente accordo.

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

Il presente accordo è sperimentale ed ha durata triennale e si intenderà tacitamente rinnovato alla scadenza se nessuna delle parti firmatarie comunicherà all'altra disdetta, con

lettera raccomandata almeno 3 mesi prima della scadenza.

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

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

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

## LEGGI ED ACCORDI

[Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692,](#)  
e successive modifiche ([legge n. 409/1998](#))

Orario di lavoro

*(Omissis)*

Tabelle dei lavori discontinui

*(Omissis)*

Divieto di appalto di manodopera

*(Omissis)*

Divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio

*(Omissis)*

Testo unico INAIL (stralcio)

*(Omissis)*

[Legge 15 luglio 1966, n. 604,](#) e successive modifiche ([legge n. 108/1990](#))

Licenziamenti individuali.

*(Omissis)*

[Legge 20 maggio 1970, n. 300,](#) e successive modifiche

Statuto dei lavoratori

*(Omissis)*

T.f.r.

*(Omissis)*

Contratti di formazione e lavoro

*(Omissis)*

## Condizioni di lavoro nel settore dei trasporti su strada

(Omissis)

### Cronotachigrafo

(Omissis)

Accordo interconfederale  
tra Confetra e CGIL, CISL e UIL del 18 dicembre 1989,  
integrato con le modifiche approvate il 26 maggio e il 15 giugno 1995

### Contratti di formazione e lavoro

#### 1. Premesso che:

1.1. la realizzazione di un maggior sviluppo è obiettivo comune alle parti, che ad esso intendono concorrere oltre che attraverso comportamenti coerenti anche promuovendo tutti quegli strumenti legislativi e contrattuali che facilitano l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro mediante una espansione della dimensione dell'impresa per contenerne l'attuale polverizzazione e per adeguarla al mercato europeo dei trasporti;

1.2. le parti confermano la validità del contratto di formazione e lavoro come strumento utile a favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro;

1.3. l'accordo interconfederale sui contratti di formazione e lavoro del 16 febbraio 1987 ha permesso di conseguire significativi risultati in ordine al miglioramento ed allo sviluppo dei livelli occupazionali nel settore del trasporto e della spedizione delle merci, rendendo opportuno procedere al suo rinnovo.

#### 2. Convengono quanto segue:

2.1. Nel quadro della più generale trattativa in corso per nuove relazioni industriali tra Confetra e CGIL-CISL-UIL e per la riforma dei meccanismi contrattuali e legislativi che regolano il rapporto di lavoro, le parti, ciascuna per la propria competenza, convengono di attivare gli strumenti contrattuali e legislativi atti a favorire l'inserimento dei giovani nelle aziende associate alle Federazioni aderenti alla Confetra.

2.2. A questo fine esprimono la volontà di utilizzare le disposizioni della [legge n. 863/1984](#) relativa ai contratti di formazione e lavoro al fine di incentivare assunzioni di giovani e di assicurare agli stessi, oltre l'inserimento nell'attività produttiva, una adeguata fase formativa finalizzata all'acquisizione di una elevata professionalità conforme alle esigenze del trasporto e della spedizione delle merci, al fine di meglio valorizzare l'intero comparto.

2.3. Nell'ambito dell'autonomia negoziale affidata alle parti dall'[art. 3, comma 3, della legge n. 863/1984](#), Confetra e CGIL-CISL-UIL convengono con il presente accordo che si consideri superata la necessità dell'approvazione preventiva della commissione regionale per l'impiego qualora i progetti presentati dalle imprese siano dichiarati dalle parti attraverso le loro strutture di categoria territoriali o nazionali conformi alle norme del presente accordo.

2.4. Copia del presente accordo verrà depositata a cura delle parti presso il Ministero del lavoro e presso gli Uffici provinciali e regionali del lavoro ai fini del rilascio immediato alle aziende associate alle Federazioni aderenti a Confetra del nulla-osta da parte degli Uffici del collocamento territorialmente competenti per le assunzioni nominative in attuazione del disposto dell'art. 3, comma 3, della legge n. 863/1984. Detto nulla-osta avrà validità temporale di mesi 12 dalla data del rilascio.

2.5. Ai sensi e per gli effetti di cui all'[art. 16, commi 2, 4, 5 e 6, della legge 19 luglio 1994, n. 451](#):

a.1) le professionalità indicate nei profili di cui agli Allegati A/I, B/I, C/I, D/I, E/I, G/I per l'attività di tariffista ferroviario internazionale, H/I, B/0 e D/0 dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1989 sono considerate elevate; la durata dei relativi contratti di formazione e lavoro è di 24 mesi;

a.2) le professionalità indicate nei profili di cui agli Allegati F/I, G/I per l'attività di tariffista ferroviario nazionale e I/I dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1989 sono considerate intermedie; la durata dei relativi contratti di formazione e lavoro è di 18 mesi;

b) le professionalità indicate nei profili di cui agli Allegati L/I, A/O e C/O dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1989 sono considerate corrispondenti a quelle previste dall'art. 16, comma 2, lett. b), della legge n. 451/1994; la durata dei relativi contratti di formazione e lavoro è di 12 mesi.

2.6. Nel caso in cui durante il periodo di validità del presente accordo vengano modificate le vigenti disposizioni legislative, le parti si incontreranno al fine di definire i coordinamenti tra la presente regolamentazione e la nuova disciplina legislativa che si rendessero necessari.

2.7. A livello nazionale è istituito un Osservatorio composto da 6 membri, di cui 3 in rappresentanza della parte datoriale e 3 in rappresentanza delle OO.SS., per la verifica annuale dell'andamento dei contratti di formazione e lavoro stipulati in base al presente accordo sulla base delle informazioni ricevute dagli osservatori regionali previsti dal punto seguente. Spetta inoltre all'Osservatorio nazionale di esaminare le concrete opportunità offerte alla occupazione femminile nel settore dalle imprese rappresentate dalla Confetra, attese le caratteristiche professionali prese in esame.

2.8. A livello regionale è istituito un Osservatorio, avente la stessa composizione di quello nazionale di cui al punto precedente, con il compito di esaminare, di norma ogni tre mesi salvo diversa periodicità stabilita dalle parti localmente, dati riguardanti: l'andamento delle assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di formazione e lavoro; la congruità tra i progetti formativi e la loro attuazione; la realizzazione della pari opportunità donna-uomo.

### 3. Trattamento economico e normativo

Il progetto di formazione deve indicare l'iter professionale dei lavoratori interessati, l'inquadramento di ingresso e quello finale da conseguire al termine del contratto di formazione e lavoro; inoltre deve essere corredato dal modulo di cui all'Allegato 1, debitamente compilato.

3.1. Per il settore impiegatizio, l'inquadramento di ingresso sarà del 4° livello; l'inquadramento al termine del periodo di formazione e lavoro, ove si proceda a conferma del lavoratore, sarà del 3° livello.

Per il settore operaio, relativamente ai lavoratori da adibire all'attività di autisti di autotreni, autoarticolati, autoveicoli muniti di gru e veicoli per trasporti eccezionali di cui all'Allegato B/O del presente accordo, l'inquadramento di ingresso sarà del 3° livello mentre quello finale, ove si proceda a conferma del lavoratore, sarà del 3° livello super. Per tutti gli altri operai l'inquadramento di ingresso sarà del 5° livello mentre quello finale sarà del 4° livello in caso di conferma del lavoratore.

Per i lavoratori da adibire alla attività di guardie particolari giurate di cui all'allegato H), l'inquadramento di ingresso sarà del 5° livello. Trascorsi i primi 12 mesi del periodo di formazione e lavoro l'inquadramento sarà del 4° livello. Tale inquadramento sarà mantenuto al termine del periodo di formazione e lavoro ove si provveda alla loro conferma.

3.2. La durata dei contratti di formazione e lavoro è di 24, 18 e 12 mesi a seconda di quanto previsto dal precedente punto 2.5.

Le diverse fasi di istruzione ed addestramento di cui agli allegati progetti di formazione si svolgeranno alle dirette dipendenze di personale qualificato che fornirà le conoscenze necessarie per l'apprendimento del processo produttivo e delle mansioni alle quali il giovane viene avviato, coerentemente con il progetto di formazione e lavoro.

3.3. Ai lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e per i profili individuati negli allegati del presente accordo, verranno applicate le normative vigenti di cui al c.c.n.l. per il settore dei trasporti e delle spedizioni ad eccezione di quanto previsto nei punti seguenti. Copia del contratto di formazione e lavoro va consegnata al lavoratore interessato.

3.4. La retribuzione per i giovani assunti con contratto di formazione e lavoro è costituita dal minimo tabellare e dalla indennità di contingenza corrispondenti al livello di inquadramento ad essi riconosciuto, nonché dalla indennità di mensa nelle località ove esiste. Sono pertanto escluse tutte le altre voci retributive che concorrono a comporre la retribuzione globale prevista dall'art. 15 del c.c.n.l.

3.5. Il periodo di prova è di 2 settimane di effettiva prestazione per i contratti di durata pari a 12 mesi, di 1 mese di effettiva prestazione per i contratti di durata pari a 18 mesi e di 1 mese e mezzo di effettiva prestazione per i contratti di durata pari a 24 mesi.

3.6. L'insorgenza della maternità nel corso del contratto di formazione e lavoro comporta il prolungamento del contratto stesso per un tempo corrispondente al periodo di assenza legale.

La lavoratrice assente per maternità avrà diritto alla indennità economica a carico dell'INPS, senza oneri per il datore di lavoro.

Analogamente la prestazione del servizio militare di leva comporta il prolungamento del contratto di formazione e lavoro per un periodo corrispondente al servizio stesso, senza alcun

onere per il datore di lavoro, salvo quanto previsto dalle norme vigenti.

3.7. In caso di interruzione continuativa della prestazione, dovuta a malattia od infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per 120 giorni di calendario nel caso di contratti di durata fino a 18 mesi e per 180 giorni nel caso di contratti di durata superiore. Tale periodo verrà conteggiato come massimo anche in caso di più malattie ed infortuni non sul lavoro che dovessero verificarsi durante il contratto di formazione e lavoro.

3.8. In caso di malattia o di infortunio extraprofessionale del giovane assunto con contratto di formazione e lavoro, l'azienda, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto indicato al punto 3.7, corrisponderà una integrazione della indennità di malattia od infortunio riconosciuta dagli enti previdenziali e assicurativi, nella misura massima del 50% della retribuzione, conteggiata con i criteri previsti dal punto 3.4 del presente accordo.

3.9. Le ore riservate alla formazione, da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa, non potranno essere complessivamente inferiori a 150 per i contratti diretti all'acquisizione di professionalità elevate e a 125 per i contratti diretti all'acquisizione di professionalità intermedie. Per i contratti diretti all'acquisizione di professionalità corrispondenti a quelle previste dall'[art. 16, comma 2, lett. b\), della legge n. 451/1994](#) le ore di formazione non potranno essere complessivamente inferiori a 100.

La formazione prevista per i contratti diretti all'acquisizione di professionalità corrispondenti a quelle previste dall'art. 16, comma 2, lett. b) della legge n. 451/1994 dovrà concernere la disciplina del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro, la prevenzione ambientale e antinfortunistica nonché le materie specifiche previste nei profili di cui agli Allegati L/I, A/O e C/O dell'accordo interconfederale 18 dicembre 1989. La ripartizione delle 100 ore di formazione verrà effettuata come segue per tutti i lavoratori:

- prevenzione ambientale e antinfortunistica 10 ore;
- disciplina rapporto di lavoro 10 ore;
- organizzazione del lavoro 10 ore;
- materie specifiche previste dai singoli profili 70 ore.

3.10. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si fa riferimento alla legge n. 863 del 19 dicembre 1984 e successive modificazioni.

3.11. Le parti convengono che, in linea di principio, il contratto di formazione e lavoro stipulato ai sensi del presente accordo non è inconciliabile con un rapporto di lavoro a tempo parziale. Le parti convengono altresì che, comunque, la compatibilità tra i due istituti dovrà essere valutata caso per caso dall'Osservatorio regionale previsto dal punto 2.8, in rapporto cioè alle necessità aziendali ed alla necessità di verificare se la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire il soddisfacimento dell'esigenza formativa.

3.12. Le parti concordano che il personale assunto con contratto di formazione e lavoro ai sensi della [legge n. 863/1984](#) non deve essere iscritto, per la durata del contratto stesso, al Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime.

Le parti, a fronte della ricostituzione degli Organi statuari di amministrazione del Fondo nazionale di previdenza per gli impiegati delle imprese di spedizione e delle agenzie marittime, si riservano di riesaminare le questioni concernenti l'iscrizione al Fondo stesso nell'ambito del negoziato per la stipulazione di un accordo interconfederale sulle nuove relazioni industriali.

4. Nuovi progetti di formazione e lavoro potranno essere elaborati dall'Osservatorio nazionale in relazione alle esigenze occupazionali del settore maturatesi durante la vigenza dell'accordo.

5. Il presente contratto è stipulato da Confetra e da CGIL-CISL-UIL ed esclusivo interesse delle aziende associate alle Federazioni ad essa aderenti e dei lavoratori assunti da dette aziende con contratto di formazione e lavoro. Conseguentemente la richiesta di assunzione con contratto di formazione e lavoro dovrà essere corredata dalla dichiarazione della Federazione nazionale cui l'azienda aderisce, rilasciata dalla stessa Federazione, di regolare iscrizione dell'azienda stessa alla Federazione.

#### 6. Incentivi alla trasformazione del contratto

6.1. Qualora il contratto di formazione e lavoro non sia trasformato alla sua scadenza in contratto di lavoro a tempo indeterminato, allo scopo di agevolare il reperimento di nuove opportunità di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta, in aggiunta alle spettanze di legge e di contratto, una mensilità retributiva calcolata con i criteri di cui al precedente punto 3.4 per i contratti fino a 18 mesi ed una mensilità e mezza, calcolata con gli stessi criteri, per i contratti

fino a 24 mesi.

6.2. Al lavoratore che venga confermato a tempo indeterminato, il periodo di formazione e lavoro verrà computato nell'anzianità di servizio, in conformità all'[art. 3, 5° comma, della legge n. 863/1984](#), ai soli fini previsti dalla legge.

6.3. Il numero complessivo dei lavoratori assunti da una impresa con contratto di formazione e lavoro non potrà superare il numero complessivo dei dipendenti in forza alla stessa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° gennaio 1990 e si applicherà ai contratti di formazione e lavoro stipulati successivamente a tale data. Esso avrà validità sino al 31 dicembre 1992 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non interviene disdetta da una delle parti tre mesi prima della scadenza.

## Allegato 1

### Dati anagrafici aziendali

Azienda richiedente .....  
Codice fiscale .....  
Sede sociale .....  
Federazione di appartenenza .....  
C.c.n.l. applicato .....

### Dipendenti in forza

Apprendisti ..... Operai ..... Impiegati ..... Quadri .....  
Contratti di formazione e lavoro .....  
Totale ..... di cui ..... donne e ..... uomini

Negli ultimi dodici mesi di attività sono state effettuate riduzioni di personale ( ) SI ( ) NO

### Sede unità produttiva interessata

Provincia ..... comune ..... CAP .....  
Via ..... n. .... tel. .... persone da contattare .....

### Situazione aziendale circa i contratti formazione e lavoro

- A) Contratti risolti o scaduti nell'anno solare precedente a quello di presentazione del progetto n. ....  
B) Contratti risolti in prova nell'anno solare precedente n. ....  
C) Contratti non trasformati a tempo indeterminato per volontà del lavoratore nell'anno solare precedente n. ....  
D) Contratti trasformati a tempo indeterminato nell'anno solare precedente n. ....  
E) Contratti instaurati nell'anno di presentazione del progetto n. ....

Numero totale di assunzioni richieste dal presente progetto .....  
Si allega progetto di formazione di cui all'accordo interconfederale 18 dicembre 1989.

Firma e timbro

.....

## PROGETTI DI CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO

### Allegato A/I

Autotrasporti e spedizioni internazionali

*Impiegati da destinare alle attività tecnico-amministrative e commerciali relative ai traffici, in importazione ed esportazione - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6 - l'addestramento consiste nell'insegnamento di tutto ciò che concerne la materia relativa alle spedizioni e trasporti internazionali. Informazioni di carattere valutario negli scambi internazionali.

2ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6 - inizio graduale alla sperimentazione pratica delle nozioni apprese precedentemente che consiste in:

- battitura di preventivi alla clientela su tabelle predisposte;
- uso corretto del telex con testi in lingue estere su testi già predisposti;
- compilazione di bordereaux di spedizione;
- iscrizione su appositi registri delle spedizioni;
- invio della documentazione doganale alla clientela;
- apprendimento delle procedure di contrassegno e anticipate.

3ª fase: tempo di formazione: mesi 6 - preparazione della documentazione necessaria al reparto doganale ai fini di predisporre le opportune operazioni doganali alla esportazione, apprendimento della compilazione delle lettere di vettura ferroviarie, camionistiche, aeree e telefax ai corrispondenti; apprendimento delle norme che regolano l'assicurazione delle merci destinate all'estero; predisposizione della documentazione necessaria accompagnante la merce in esportazione.

4ª fase: tempo di formazione mesi 6 - contatti con la clientela, coordinamento con altri reparti operativi, contatto con il magazzino ritiro merci dalla clientela; predisposizione dell'automezzo per il calcolo peso e volume.

#### Allegato B/I

#### Corrieri ed autotrasportatori nazionali

*Impiegati da destinare alle attività tecnico-amministrative o commerciali relative alle spedizioni nazionali - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1ª fase: Preparazione dei documenti per il trasporto o la spedizione: durata mesi 6

- controllo BAM;
- assegnazione dei numeri di spedizione e di linea;
- compilazione delle bolle di spedizione dell'azienda;
- compilazione bordereaux;
- opportuno conseguente addestramento di lavoro su terminali, stampanti, video, ecc.

2ª fase: Fatturazione: durata mesi 3

- gestione clienti;
- emissione fatture di trasporto.

3ª fase: Magazzino: durata mesi 3

- predisposizione del servizio e ritiro merce;
- smistamento della stessa nei magazzini di arrivo e partenze;
- predisposizione dei carichi su linee prestabilite.

4ª fase: Contabilità: durata mesi 3

- incasso porti assegnati;
- incasso rimborso contrassegni;
- rapporti contabilità fra filiale e filiale;
- nota cassa (sempre su terminale e video).

5ª fase: Rapporti commerciali: durata mesi 6

- modi di stabilire contatti telefonici e di persona con la clientela;
- esame e studio delle tariffe da rilasciare;

- personalizzazione delle tariffe alla clientela, per importanza, destinazione, settore merceologico, ecc.

6<sup>a</sup> fase: Contenzioso: durata mesi 3

- corrispondenza interna ed esterna;
- pratiche di contenzioso, per mancanze, eccedenze e danni, giacenze;
- assicurazione merci.

#### Allegato C/I

Autotrasporto a carico completo nazionale ed internazionale

*Impiegati da adibire alle attività tecnico-amministrative o commerciali relative all'autotrasporto a carico completo - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

In questa prima fase l'addestramento consiste nell'apprendere la normativa relativa all'autotrasporto di merci a carico completo:

- norme di legge riguardanti pesi e dimensioni dei veicoli industriali in Italia e all'estero;
- normativa riguardante le autorizzazioni al trasporto merci in conto terzi;
- norme riguardanti le autorizzazioni per i trasporti internazionali;
- norme per la rilevazione dei costi di gestione dei veicoli.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

Preparazione dei documenti per il trasporto e problemi tariffari:

- controllo lettera di vettura nazionale e internazionale;
- controllo tariffe D.M. 18 gennaio 1982;
- normativa riguardante le tariffe nei trasporti internazionali;
- controllo emissione fatture di trasporto.

3<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- vendita dei servizi di autotrasporto;
- suddivisione dei carichi tra i vari automezzi in questione;
- programmazione del lavoro per le giornate successive;
- rapporti con il personale addetto alla guida dei veicoli.

4<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- rapporti commerciali con i clienti;
- personalizzazione delle tariffe ai servizi resi;
- contenzioso con particolare riferimento alle perdite e avarie delle merci;
- problemi assicurativi legati al trasporto;
- C.M.R. e rapporti assicurativi nei traffici internazionali.

#### Allegato D/I

Operatori-programmatori

Profilo comune a tutto il settore della spedizione,  
del trasporto e del deposito delle merci

*Impiegati da adibire alle attività di operatore/programmatore - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- concetti generali sul calcolatore;
- utilizzo dei terminali;
- familiarizzazione con le varie periferiche;
- esame dei sottosistemi di utilità;
- comandi utente;
- organizzazione degli archivi: vari tipo di files, data base;

- introduzione dei dati;
- introduzione dei testi.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- gestione di un centro EDP;
- sistemi di multiprogrammazione;
- compilazione dei programmi;
- livello di sicurezza;
- logging eventi di sistema;
- gestione operativa;
- controllo della priorità di jobs e di sessioni;
- installazione del sistema operativo e variazioni di parametri di configurazione;
- tecniche di back-up;
- system failure, interpretazioni e ripartenza.

3<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- linguaggi di programmazione;
- tecniche di programmazione;
- programmazione strutturata.

4<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- tecniche di implementazione dei progetti software;
- architetture di sistema;
- programmazione interattiva;
- gestione dei terminali;
- progettazione degli archivi;
- data base;
- programmazione con tecniche avanzate;
- reti di comunicazioni.

Al termine dei 24 mesi di durata del corso ai soggetti che dimostrino di non aver acquisito sufficiente preparazione sulla complessa materia dell'analisi e della programmazione verrà riconosciuta comunque la qualifica di "operatore di calcolatore elettronico".

#### Allegato E/I

#### Aiuto-contabili

Profilo comune a tutto il settore delle spedizioni,  
del trasporto e del deposito merci

*Impiegati da adibire alle attività contabili-amministrative - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- l'azienda ed il suo oggetto;
- classificazione delle aziende;
- amministrazione delle aziende;
- organi dell'azienda;
- l'organismo amministrativo dell'azienda ed i terzi;
- le funzioni economico-amministrative e loro classificazione;
- i principi dell'organizzazione aziendale;
- il patrimonio aziendale;
- la valutazione dei componenti patrimoniali;
- gli inventari.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- la registrazione della gestione aziendale;
- la partita doppia e le sue applicazioni ai vari sistemi;
- la partita doppia applicata al sistema patrimoniale;
- la partita doppia applicata al sistema del reddito;
- il giornale-mastro;

- le scritture semplici;
- le rivelazioni extra-contabili;
- i rendiconti;
- generalità;
- il bilancio d'esercizio;
- la fatturazione, gli sconti, registrazione di crediti e saldi, estratti conto.

3<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- i titoli di credito;
- fondamento giuridico dell'obbligazione;
- la circolazione del titolo di credito;
- l'esercizio del diritto cartolare;
- la estinzione del titolo di credito;
- stesura documenti bancari;
- prima nota;
- contabilità generale, contabilità IVA;
- contabilità clienti e fornitori;
- i concetti generali sui costi;
- finalità della rivelazione dei costi;
- i vari tipi di costo ed i loro componenti;
- l'accertamento dei costi di competenza;
- i centri di costo;
- obblighi fiscali e relativi adempimenti e documentazione.

4<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- il budget;
- il budget economico;
- il budget finanziario;
- il budget degli investimenti;
- il controllo dei budget;
- concetti generali sui calcolatori;
- utilizzo dei terminali e dei PC;
- comandi utente;
- introduzione dei dati e dei testi;
- la gestione amministrativa a mezzo EDP.

#### Allegato F/I

##### Attività di controllo e campionamento merci

*Impiegati da adibire alla attività di controllo, campionamento e certificazione merci -  
Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 18*

1<sup>a</sup> fase: Scopi e funzioni di una attività di controllo: durata mesi 5

- il controllo qualitativo e quantitativo delle merci;
- la descrizione delle merci;
- i principali documenti di spedizione;
- i contratti commerciali;
- principi fondamentali;
- introduzione ai diversi tipi di certificazione e rapportaggio nei contratti commerciali;
- i vari ordini di spedizione: affinità e differenze.

2<sup>a</sup> fase: Avvio alla effettuazione dei controlli: durata mesi 5

Nei seguenti settori merceologici: minerali, prodotti metallurgici di base, petroliferi, chimici petrolchimici - controlli non distruttivi;

- esame e prova delle varie tecniche di controllo;
- sistemi di pesatura ed analisi dei vari tipi di bilance e loro taratura;
- pesi campione;
- misura dell'umidità e verifica delle condizioni di imballaggio e/o stivaggio;
- controllo e riconoscimento dei colli;

- controllo dei materiali in sacchi;
- prove di impermeabilità, caduta e sollevamento degli imballaggi;
- prelevamento dei campioni;
- modalità e rappresentatività degli stessi;
- determinazione qualitativa mediante analisi chimico-fisiche;
- stesura dei rapporti di campionaggio.

3ª fase: Avvio alla supervisione delle operazioni di sbarco e imbarco navi: durata mesi 5

- sistema di misura dei pesaggi delle navi;
- prevenzioni delle manipolazioni e contaminazioni;
- le ispezioni nella stiva delle navi.

La gestione degli ordini dei clienti:

- apertura delle pratiche;
- registrazione, verifiche, controlli.

4ª fase: Le analisi di laboratorio - Utilizzo dei loro risultati: durata mesi 3

I certificati di analisi

La redazione dei certificati di ispezione:

- descrizione ed identificazione della merce ispezionata;
- risultati dell'ispezione;
- dichiarazione di conformità della merce ispezionata;
- uso dei terminali video per la relazione del certificato;
- scopo del certificato.

La fatturazione:

- preparazione delle fatture a terminale video in un sistema amministrativo integrato;
- introduzione ai criteri delle procedure di recupero crediti.

#### Allegato G/I

*Impiegati da adibire alla attività di tariffista ferroviario - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 18 per il tariffista nazionale e mesi 24 per il tariffista internazionale*

1ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6

L'addestramento consiste nell'insegnamento, in generale, di tutto ciò che concerne la materia relativa alle spedizioni e trasporti a mezzo ferrovia, con particolare riguardo allo studio della normativa e delle singole tariffe.

2ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6

Inizio graduale alla determinazione dei costi.

Fase sviluppata in due tempi:

- verifica delle tassazioni risultanti dai documenti di trasporto;
- determinazione in proprio dei noli su prospettive di traffico.

3ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6

Apprendimento specifico della normativa riguardante i traffici combinati, suddivisi nelle varie tipologie.

Contemporaneamente determinazione dei costi di trasporto.

4ª fase: tempo di formazione: durata mesi 6 (solo per il tariffista internazionale)

Approfondimento delle caratteristiche inerenti il traffico internazionale con particolare riguardo alla determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico.

Gestione delle pratiche di reclamo, incasso rimborsi e contabilità applicata, in generale.

Coordinamento con i reparti di traffico e spedizione.

#### Allegato H/I

Aziende di trasporto valori

*Lavoratori da adibire alla attività di guardie particolari giurate - Durata del contratto di*

*formazione: mesi 24*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 12

- illustrazione della mansione e relative norme di comportamento;
- nozioni specifiche della normativa vigente riferita al Codice della strada, alle leggi di pubblica sicurezza pertinenti la mansione di guardia giurata, alle disposizioni in materia di armi cariche per quanto attiene l'uso specifico di esse;
- nozioni della disciplina vigente per il trasporto pacchi in concessione e recapito corrispondenza;
- conoscenza della toponomastica e delle ubicazioni delle varie sedi di dipendenza dell'utenza.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 12

- norme di comportamento per l'assolvimento dei servizi in condizioni di massima sicurezza;
- modalità di esecuzione dei servizi;
- uso dei sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione;
- addestramento nel maneggio delle armi con esercitazioni ai tiri a bersagli fissi e mobili.

#### Allegato I/I

Addeito alle pratiche automobilistiche - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 18

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- classificazione dei ciclomotori, motoveicoli ed autoveicoli;
- procedure relative alla immatricolazione delle autovetture, dei veicoli per il trasporto promiscuo e dei veicoli fino a 3500 kg;
- collaudo veicoli;
- omologazione prototipi;
- revisione veicoli;
- vari tipi di patenti di guida: procedure per il rilascio e per il rinnovo.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- norme sull'Albo degli autotrasportatori;
- iscrizione all'Albo;
- norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore;
- norme sull'immatricolazione di veicoli per il trasporto di persone (pullman, autobus, ecc.).

3<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- trasporto di cose in conto terzi;
- autorizzazioni al trasporto di cose in conto terzi;
- vari tipi di autorizzazioni e procedure per il rilascio;
- durata delle autorizzazioni e loro trasferimenti;
- trasporto di cose in conto proprio;
- vari tipi di licenze e condizioni per il rilascio.

#### Allegato L/I

Aziende di trasporto valori

*Impiegati da adibire al servizio di ricontazione e trattamento banconote moneta metallica*  
*- Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 12*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 3

- pratica sulle macchine per l'incartucciamento della moneta metallica;
- confezionamento della moneta metallica suddivisa per tagli;
- compilazione della modulistica relativa alla movimentazione della moneta metallica.

2ª fase: durata mesi 3

- selezione delle banconote;
- ricostruzione delle banconote mancanti di parte;
- riconoscimento delle banconote sospette di falsità;
- preparazione delle mazzette e delle balle.

3ª fase: durata mesi 3

- compilazione, controllo e verifica delle distinte di versamento valori;
- marcatura e microfilmatura assegni.

4ª fase: durata 3 mesi

- addestramento sull'uso delle macchine conta banconote;
- pratica sul calcolatore per la quadratura dei versamenti.

#### Allegato A/0

#### Autotrasportatori, corrieri e spedizionieri internazionali

*Durata del contratto di formazione: mesi 12*

Personale di magazzino

1ª fase: durata mesi 6

- bolla di accompagnamento merci;
- lettera di vettura nazionale ed internazionale;
- controllo dei bordereaux;
- bolla di consegna e rimessa mittente.

2ª fase: durata mesi 6

Inserimento operativo

- spuntatura dei carichi;
- etichettatura e smistamento colli;
- controllo pesi e volumi;
- gestione magazzino.

#### Allegato B/0

*Autisti di prima formazione di autotreni, autoarticolati, autoveicoli muniti di gru e veicoli per trasporti eccezionali - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1ª fase: durata mesi 6

- lettera di vettura, giornale di bordo, bolla di accompagnamento merci, lettera di vettura tariffaria;
- tempi di guida e di riposo, uso del cronotachigrafo;
- documentazione riguardante il veicolo e cioè carta di circolazione, autorizzazioni in conto terzi, tasse di circolazione, ecc.
- le autorizzazioni internazionali di trasporto merci.

2ª fase: durata mesi 6

- comportamento in caso di incidenti sia attivi che passivi;
- responsabilità del vettore per perdita o avaria delle merci;
- problemi assicurativi e polizza assicurazione merci;
- corretta compilazione denuncia di incidente;
- antifurto;
- conoscenza e dislocazione della clientela e della committenza;
- norme riguardanti il passaggio delle frontiere e adempimenti doganali.

3ª fase: durata mesi 6

- norme riguardanti il trasporto in territorio nazionale (pesi ammessi, tolleranze, limiti di

velocità, ecc.);

- comportamento da assumere in caso di verbale da parte degli organi della Polizia stradale;

- dichiarazione da inserire nei verbali in caso di contestazioni;

- giorni interdetti alla circolazione per i veicoli industriali;

- nozioni sulla sicurezza stradale: disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative.

4<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- nozioni sulle procedure doganali in ambito comunitario e nei paesi extra CEE;

- pesi e dimensioni dei veicoli nei paesi CEE;

- norme relative al trasporto di sostanze pericolose, con particolare riferimento alla segnaletica necessaria ed agli interventi in caso di incidenti;

- conoscenza tecnica del veicolo e manutenzione;

- interventi urgenti di riparazione;

- carico e scarico del veicolo.

#### Allegato C/0

*Autisti non compresi nei casi previsti dall'allegato B/0 - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 12*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- lettera di vettura, giornale di bordo, bolla di accompagnamento merci, lettera di vettura tariffaria;

- tempi di guida e di riposo, uso del cronotachigrafo;

- documentazione riguardante il veicolo e cioè carta di circolazione, autorizzazioni in conto terzi, tasse di circolazione, ecc.

- le autorizzazioni internazionali di trasporto merci.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6

- comportamento in caso di incidenti sia attivi che passivi;

- responsabilità del vettore per perdita o avaria delle merci;

- problemi assicurativi e polizza assicurazione merci;

- corretta compilazione denuncia di incidente;

- antifurto;

- conoscenza e dislocazione della clientela e della committenza;

- norme riguardanti il passaggio delle frontiere e adempimenti doganali.

#### Allegato D/0

*Addetti alla manutenzione dei veicoli industriali - Durata del contratto di formazione e lavoro: mesi 24*

1<sup>a</sup> fase: durata mesi 4 - Nozioni propedeutiche di carattere generale su:

- l'azienda, struttura, organizzazione, gerarchia aziendale;

- tecnologie adottate;

- igiene, prevenzione infortuni, sicurezza sui luoghi di lavoro;

- principali istituti contrattuali (retribuzioni, orario di lavoro, ferie, provvedimenti disciplinari, ecc.), assicurazione obbligatorie.

2<sup>a</sup> fase: durata mesi 6 - Nozioni specifiche inerenti alla qualifica:

- conoscenza tecnica dei veicoli industriali;

- sistemi e metodi di manutenzione primaria;

- conoscenze delle varie attrezzature d'officina (avvitatori, compressori, bilanciatrici, ecc.);

- conoscenza delle caratteristiche e del funzionamento dell'impianto automatico di lavaggi per i veicoli speciali;

- lavaggio con sterilizzazione dei serbatoi a pressione destinati a contenere liquidi per uso alimentare.

3ª fase: durata mesi 7 - Addestramento pratico (si articola in due sottofasi):

- primaria manutenzione del veicolo (sostituzione olio e filtro olio e gasolio, sostituzione pneumatici, verifiche e controlli efficienza motore, impianti frenanti e apparecchi cronotachigrafi, parte elettrica in generale, ecc.);
- modalità di pratica esecuzione dei lavaggi interni ed esterni dei veicoli speciali in funzione della sterilizzazione a vari gradi a seconda del tipo di prodotto ivi contenuto;
- ingrassaggio con particolare attenzione alle crociere dell'albero di trasmissione;
- verifica con pulitura sfiati;
- manutenzione e riparazione delle particolari attrezzature dei veicoli adibiti ai trasporti di merci pericolose.

4ª fase: durata mesi 7

- interventi sull'impianto elettrico;
- interventi di riparazione del motore con eventuale sostituzione di parti di esso;
- interventi sugli organi di trasmissione;
- interventi sull'impianto frenante;
- interventi sulle sospensioni.

Licenziamenti individuali

*(Omissis)*

[Legge 12 giugno 1990, n. 146](#), e successive modifiche ([legge n. 83/2000](#))

Sciopero nei servizi pubblici

*(Omissis)*

Accordo interconfederale 18 giugno 1990  
tra Confetra e CGIL, CISL, UIL

Relazioni sindacali

Premesso

- che le parti hanno convenuto sulla esigenza di elevare il livello e la qualità delle relazioni nel comparto del trasporto e delle spedizioni di merci, al fine di rendere possibile un più efficace rilancio del sistema delle imprese ed una migliore valorizzazione del lavoro;
- che le parti individuano la necessità di adeguare l'organizzazione del trasporto delle merci italiano al mercato unico europeo, nella comune convinzione che il trasporto debba essere considerato anche come un servizio da esportare al fine di favorire uno sviluppo delle imprese e dell'occupazione;

- che le parti considerano essenziale sostenere i progetti di innovazione modale ed intermodale;

Si conviene:

- di instaurare un sistema di relazioni sindacali che, articolato ai vari livelli e nel reciproco riconoscimento della rappresentanza e dei distinti ruoli delle due parti, possa determinare regolarità e sistematicità nei confronti delle problematiche del settore e rappresenti un contributo essenziale per la soluzione dei problemi aperti.

Le parti concordano di dare vita ad una conferenza nazionale annuale che risponda a tutte le esigenze sopraesposte.

#### *1. Politica del comparto e temi legislativi*

La situazione del comparto dei trasporti ed in particolare quella dell'autotrasporto e delle spedizioni richiede una forte e coerente politica di riforma che abbia i suoi cardini nelle linee del PGT ed in una direzione unitaria dell'intervento governativo, oggi carente a causa della disseminazione di poteri e competenze tra i diversi Ministeri.

Occorre perciò che le risorse stanziate e quelle da prevedere vengano impiegate in coerenza con gli obiettivi dell'intermodalità, della qualificazione e della specializzazione del settore.

In particolare, le parti individuano l'esigenza che:

- le misure di sostegno agli interporti vadano finalizzate a quelle strutture ove sia realmente presente il soggetto ferroviario;

- le risorse previste per lo sviluppo del trasporto combinato non siano limitate ad una ristretta cerchia di operatori ma, nello stesso tempo, non vengano disperse in interventi a pioggia;

- venga al più presto realizzata una riorganizzazione delle dogane al fine di attuare i principi comunitari che prevedono la trasformazione di queste strutture in strumenti al servizio della merce, garantendo comunque fin da ora procedure più snelle ed una più ampia operatività;

- si definiscano le necessarie armonizzazioni amministrative, fiscali e documentali, per garantire omogeneità delle imprese italiane alle imprese europee anche sotto questo profilo.

Le parti concordano inoltre sulla necessità di un forte rifinanziamento del disegno di legge sulla ristrutturazione dell'autotrasporto, che deve essere approvato al più presto. Il malessere e le distorsioni presenti nel settore, la sua fragilità e polverizzazione, richiedono infatti una consistente riduzione degli operatori, una crescita delle dimensioni delle imprese ed una specializzazione in rapporto allo sviluppo dell'intermodalità (trazionismo).

Le parti concordano altresì sulla necessità di una adeguata legislazione in tema di:

1) regime autorizzativo dell'autotrasporto;

2) estensione degli sgravi contributivi per il Sud alle aziende del settore;

3) fiscalizzazione degli oneri sociali alle imprese del settore da rendere permanente e con il superamento delle attuali limitazioni;

4) politica fiscale del gasolio;

5) regolamentazione del fermo degli autotrasportatori;

6) formazione professionale, anche rendendo permanente la normativa sui benefici contributivi per i lavoratori sottoposti a formazione prevista del disegno di legge n. 4756/Camera.

7) incentivi allo sviluppo del cabotaggio Ro-Ro.

In tale quadro assume rilievo il fatto che la legislazione di sostegno superi le discriminazioni esistenti tra le imprese in rapporto al loro inquadramento previdenziale che in tal modo potrà essere effettuato solo in base a parametri oggettivi.

## *2. Problemi ambientali*

Le parti convengono sulla esigenza che i centri urbani vengano ad essere alleggeriti da attività ed operazioni connesse alla movimentazione delle merci. Ciò può realizzarsi attraverso lo spostamento in aree decentrate sia delle dogane interne che dei centri di smistamento merci.

In tale contesto dovrà rientrare, ad esempio, un nuovo e più lungimirante sistema di governo dei processi legati alla distribuzione commerciale (ubicazione di aree mercato, programmazione di aree alle periferie urbane per la gestione dello smistamento merci in città, fasce orarie di ingresso previ attenti studi sulla domanda, dimensione dei vettori, ecc.) nonché allo smaltimento dei rifiuti sia urbani che industriali.

A tal fine vanno accelerati da parte delle istituzioni locali tutti quei progetti regionali che possono favorire tale tendenza.

Inoltre, si conviene sulla necessità di sviluppare nel nostro paese, con il coinvolgimento dell'autorità politica e delle case costruttrici, una ricerca finalizzata alla riduzione degli effetti negativi dal punto di vista ambientale degli scarichi da combustione e della rumorosità favorendo soluzioni tecnologiche sui veicoli che abbassino concretamente i tassi di inquinamento ed i livelli sonori attuali.

## *3. Formazione professionale*

Le parti individuano nella formazione professionale un elemento di grande rilievo sia per le imprese che per i lavoratori, in quanto capace di accrescere la qualità dei servizi resi e di migliorare le competenze e le conoscenze necessarie ad una tale evoluzione.

La formazione professionale è inoltre una componente essenziale per difendere e tutelare il lavoro, incrementando le possibilità e le occasioni di consolidamento e di sviluppo occupazionale.

Ciò premesso ed anche in relazione alla necessità di provvedere ad una gestione comune di quanto previsto in materia dal disegno di legge sulla ristrutturazione dell'autotrasporto, le parti convengono sulla opportunità di costituire un Ente bilaterale per la formazione professionale nel settore.

L'Ente bilaterale avrà il compito di:

a) progettare, secondo le linee guida definite a livello nazionale, e far conoscere alle

aziende modelli base di formazione per giovani assunti con contratto di formazione e lavoro ovvero per lavoratori sottoposti a riqualificazione professionale o per mansioni specifiche che richiedano un processo formativo, ivi compresi i lavoratori extracomunitari, nel rispetto della legislazione vigente;

b) individuare, sulla base dei criteri di cui sopra, i centri e le strutture idonee per la formazione presenti nel territorio formandone un elenco del quale sono tenute ad avvalersi le imprese che non realizzano nelle sedi aziendali o con personale dipendente o con esperti esterni la formazione per i soggetti indicati;

c) favorire le pari opportunità progettando moduli formativi che valorizzino il lavoro femminile e consentano la realizzazione di azioni positive;

d) formulare proposte relativamente all'acquisizione dei requisiti necessari per l'accesso ai finanziamenti pubblici delle attività formative;

e) operare in collegamento con gli osservatori, di cui al capitolo successivo, per favorire processi di ricollocazione dei lavoratori esuberanti da ristrutturazioni o crisi aziendali.

L'Ente bilaterale, che avrà carattere sperimentale per la durata di un biennio a partire dal 1° settembre 1990, avrà sede a Roma presso la Confetra.

L'Ente bilaterale così costituito sarà formato da 12 membri nominati pariteticamente dalla Confetra e dalle OO.SS.

Dell'organismo non potranno far parte esponenti di istituti formativi.

L'organismo si riunirà periodicamente o comunque su richiesta di una delle parti ed è presieduto, alternativamente a turni semestrali, da un esponente nominato dalla Confetra e da uno nominato dalle OO.SS.

Le decisioni verranno assunte di comune accordo.

Le spese per il funzionamento, nella fase sperimentale, saranno sostenute dalla Confetra.

Al termine del biennio le parti valuteranno i problemi connessi all'operatività dell'Ente e definiranno i relativi problemi di finanziamento.

L'organismo potrà anche decidere di avvalersi dell'apporto di tecnici di emanazione datoriale o sindacale nonchè stipulare convenzioni con Istituti ed Enti qualificati e competenti.

#### *4. Mercato del lavoro ed ammortizzatori sociali*

Le parti convengono di istituire a livello regionale un osservatorio formato dalle Associazioni aderenti alla Confetra e dalle OO.SS.

Le finalità di tale osservatorio sono individuate in:

a) favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro all'interno del settore, nel rispetto delle norme sul collocamento;

b) favorire i processi di mobilità e di ricollocazione tra le aziende del settore in caso di licenziamenti o riduzioni di personale di cui all'accordo interconfederale del 1965;

c) stabilire rapporti con l'Ente bilaterale, previsto dal capitolo precedente, al fine di collegare i processi formativi ai fabbisogni del settore ed alla gestione dei problemi occupazionali.

Fermo restando il quadro normativo generale in materia di ammortizzatori sociali e quanto previsto dagli accordi in materia di riduzione di personale, le parti convengono sulla opportunità di richiedere congiuntamente un intervento legislativo teso ad ottenere benefici contributivi per le aziende del settore che ricollocheranno lavoratori coinvolti in riduzioni collettive di personale o che si trovino in preavviso di licenziamento. Tali lavoratori potranno essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi durante i quali la quota di contribuzione a carico delle aziende sarà pari a quella prevista per gli apprendisti dalla [legge 19 gennaio 1955, n. 25](#), e successive modificazioni. Qualora al termine del suo svolgimento il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetterà per ulteriori 12 mesi.

Per quanto attiene agli strumenti della C.i.g.s. e del prepensionamento le parti convengono che, laddove la situazione lo richieda e le norme lo consentano, siano utilizzate tali opportunità.

Infine si concorda sulla opportunità che la legge n. 85/1989 sul prepensionamento per i lavoratori di cui all'art. 9, comma 10-bis della legge n. 26/1987 venga rifinanziata, anche utilizzando i residui della cassa integrazione straordinaria di cui alla legge n. 247/1989, e modificata prevedendo la possibilità di accedere al beneficio anche con una contribuzione di 35 anni invece dei 40 attualmente previsti.

#### *5. Lavoro autonomo*

Le parti concordano sul fatto che l'attuale situazione esistente in materia tariffaria presenti difficoltà applicative, determini elementi di contenzioso e di tensione tra i soggetti coinvolti e costituisca, inoltre, un problema rispetto all'armonizzazione con le situazioni esistenti in altri Paesi europei e con la stessa prospettiva connessa al mercato unico comunitario.

Per ovviare a tali questioni, le parti convergono sulla opportunità di stipulare, avvalendosi di quanto previsto dalla legge n. 132/1987, accordi collettivi per i lavoratori autonomi dell'autotrasporto che individuino una remunerazione di riferimento per i trasportatori monoveicolari.

#### *6. Lavoro dipendente*

Le parti convergono sulla necessità, a partire dalle prossime scadenze contrattuali, che la dinamica delle retribuzioni e degli altri istituti del rapporto di lavoro non debba porsi in contraddizione con gli obiettivi di:

- favorire la riduzione del tasso di inflazione, al fine di diminuire il divario rispetto agli altri paesi europei;
- assecondare una crescita equilibrata del PIL in grado di concorrere alla crescita dell'occupazione;
- perseguire condizioni di competitività e di produttività delle imprese tali da contribuire al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori.

Per il raggiungimento dei predetti obiettivi le parti ritengono indispensabile ed urgente una ridefinizione del sistema contributivo che preveda il passaggio graduale alla fiscalità generale degli oneri impropriamente posti a carico delle imprese riguardanti prestazioni destinate a favore della generalità dei cittadini, anche in correlazione con una riforma del prelievo fiscale.

L'approssimarsi della realizzazione del mercato unico europeo ed i vasti processi di internazionalizzazione che hanno coinvolto il settore, pongono sempre più l'esigenza di armonizzare progressivamente le condizioni normative e contrattuali, pur nell'ambito delle specifiche realtà.

Ciò è legato alla necessità di far coincidere il livello della competitività delle imprese italiane, innanzitutto sulla qualità dei servizi.

Le parti pertanto individuano quali filoni di ricerca comune i seguenti punti:

- a) la riduzione dello scarto tra costo del lavoro e retribuzione (anche mediante la fiscalizzazione);
- b) l'armonizzazione della natura della prestazione con i modelli organizzativi europei, riducendo il tempo massimo di impegno del lavoratore e migliorando la produttività in termini di lavoro effettivo;
- c) la crescita nell'utilizzo del veicolo, attraverso una migliore utilizzazione dello stesso in rapporto al personale impiegato sia aumentando la percentuale di autisti per ciascun mezzo che mediante una migliore organizzazione del lavoro ed una migliore definizione, in sede di rinnovo del c.c.n.l., dei vari istituti contrattuali che disciplinano la prestazione lavorativa.

#### *7. Procedure di prevenzione del conflitto e sistemi di consultazione*

Le parti convergono sulla necessaria crescita qualitativa delle relazioni tra le rappresentanze delle imprese e le OO.SS., ciò al fine di ridurre le occasioni di conflitto e di accrescere le reciproche informazioni di carattere aggregato, sia territoriale che nazionale.

Per quanto attiene i problemi aziendali, fermo restando quanto previsto dal vigente c.c.n.l., le parti convergono che, in occasione di controversie collettive, le imprese procedano alla convocazione delle strutture sindacali competenti entro 20 giorni dalla ricezione delle richieste. Durante tale periodo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, nè procederanno ad azioni di carattere conflittuale.

Anche per quanto riguarda il lavoro autonomo, nell'auspicata ipotesi di realizzazione di accordi collettivi, bisognerà procedere alla individuazione di regole che disciplinino il conflitto analogamente a quanto convenuto per il lavoro dipendente.

#### *8. Modello contrattuale*

L'attuale regolamentazione prevista dal vigente c.c.n.l. vede una forte contraddizione, in quanto non vengono colte le peculiarità che caratterizzano i diversi interessi presenti nel comparto ed in particolare vedono rappresentati in modo insoddisfacente sia i problemi dell'azienda strutturata che quelli della piccola impresa.

Le parti convergono, pertanto, sulla esigenza che il prossimo rinnovo contrattuale, proprio al fine di rendere più efficace ed applicabile il c.c.n.l., preveda una sua maggiore

aderenza a tali diverse necessità, pur nel quadro della unicità dei fondamentali istituti.

In collegamento con quanto espresso anche in materia di relazioni sindacali si concorda che, per quanto attiene la contrattazione di natura economica il modello dovrà esplicitare due livelli, prevedendo per ciascuno di essi ambiti e materie. Quindi, per quelle aziende ove sarà effettuata una contrattazione integrativa, essa assorbirà e sostituirà - per la parte retributiva - gli esiti della contrattazione regionale.

Nell'ambito del rinnovo contrattuale, si pone infine l'esigenza di una armonizzazione di alcune norme del c.c.n.l. con accordi interconfederali nel frattempo intervenuti, con soluzioni da concordare, in particolare per quanto concerne i contratti a tempo determinato.

#### *9. Problematiche appalti*

Ferma restando l'attuale normativa contrattuale e di legge, per il cui rispetto le parti si adopereranno, Confetra e le OO.SS. concordano sulla opportunità che le soluzioni produttive date al problema in oggetto distinguano in modo sempre più chiaro le responsabilità organizzative e gestionali tra i vari soggetti; ciò al fine di evitare sovrapposizioni e confusioni in una materia così delicata.

Le imprese si impegneranno a verificare l'idoneità dei soggetti economici interessati ad eventuali terziarizzazioni fornendo al sindacato le garanzie necessarie circa l'applicazione dei contratti di lavoro (in caso di lavoratore dipendente) o delle normative previdenziali e di legge (in caso di socio di cooperativa).

#### *10. Fondo di previdenza*

Le parti confermano la volontà di riformare l'attuale istituto del Fondo di previdenza al fine di renderlo più interessante e vantaggioso per i lavoratori del settore.

A tal fine, si individua la possibilità di una utile ricerca nel campo della previdenza integrativa e di analoghe prestazioni attraverso la realizzazione di precisi approfondimenti tecnico-giuridici al riguardo.

Il progetto che scaturirà da tale ricerca sarà sottoposto alla valutazione delle parti al fine di verificare il consenso sulle ipotesi di modifica delle finalità statutarie e delle implicazioni sulla contribuzione.

Contratti di formazione e lavoro

*(Omissis)*

[Legge 29 dicembre 1990, n. 428](#), e successive modifiche ([D.Lgs. n. 18/2001](#))

Trasferimenti d'azienda

*(Omissis)*

[Legge 10 aprile 1991, n. 125](#), e successive modifiche ([D.Lgs. n. 196/2000](#))

Parità uomo-donna nel lavoro

*(Omissis)*

[Legge 23 luglio 1991, n. 223](#), e successive modifiche ([D.Lgs. n. 151/1997](#))

C.i.g.s., mobilità e licenziamenti collettivi

*(Omissis)*

Volontariato

*(Omissis)*

Tutela delle persone handicappate

*(Omissis)*

[Protocollo 31 luglio 1992 tra Governo e parti](#)

Politica dei redditi, lotta all'inflazione e costo del lavoro

*(Omissis)*

[Decreto legislativo 21 aprile 1993, n. 124](#), e successive modifiche  
([D.Lgs. n. 585/1993](#) e [legge n. 335/1995](#))

Previdenza complementare

*(Omissis)*

Contratti di solidarietà e formazione professionale

*(Omissis)*

Politica dei redditi e dell'occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro  
e sostegno al sistema produttivo

*(Omissis)*

R.S.U.

*(Omissis)*

Privatizzazione degli enti gestori di forme obbligatorie  
di previdenza e assistenza (FASC)

*(Omissis)*

Contratti di formazione e lavoro

*(Omissis)*

[Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#),  
e successive modifiche ([D.Lgs. n. 242/1996](#))  
Sicurezza sul lavoro

*(Omissis)*

Statuto del FASC

*(Omissis)*

Regolamento del FASC

*(Omissis)*

Contributo INPS sul lavoro straordinario

(Omissis)

Accordo interconfederale 24 luglio 1996  
tra Confetra e CGIL, CISL e UIL

Sicurezza sul lavoro

Visto il [decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), che nel prevedere alcuni principi generali di prevenzione in tema di rappresentanza dei lavoratori per gli aspetti riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, demanda alla contrattazione collettiva la definizione di alcuni aspetti applicativi;

Considerato che le parti intendono dare attuazione alla definizione di tali aspetti applicativi, tenendo conto degli orientamenti partecipativi che hanno ispirato le direttive comunitarie;

Ravvisata l'opportunità di prendere in esame i temi concernenti la rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, le sue modalità di esercizio, la formazione di detta rappresentanza e la costituzione degli organismi paritetici territoriali di cui all'[art. 20 del decreto stesso](#);

Ritenuto che la logica che fonda i rapporti tra le parti nella materia intende superare posizioni di conflittualità ed ispirarsi a criteri di partecipazione;

Convengono quanto segue.

Parte prima

#### *1. Il Rappresentante per la sicurezza*

L'art. 18 - il cui comma 1 contiene l'enunciazione del principio generale secondo il quale "in tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il rappresentante per la sicurezza" - è dedicato ai criteri di individuazione di tale soggetto e prevede il rinvio alla contrattazione collettiva per la definizione di altri parametri, in particolare, in tema di diritti, formazione e strumenti per l'espletamento degli incarichi.

Entro 120 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, in tutte le unità produttive saranno promosse le iniziative, con le modalità di seguito indicate, per la identificazione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza.

##### 1.1. Unità produttive fino a quindici dipendenti

Le parti ribadiscono che, ai sensi del decreto legislativo n. 626/1994, nelle unità produttive aventi fino a 15 dipendenti il rappresentante viene eletto dai lavoratori al loro interno. La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

##### Modalità di elezione

Al fine di realizzare quanto previsto dall'[art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 626/1994](#) le Organizzazioni datoriali territoriali e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del rappresentante per la sicurezza, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la propria attività nell'unità produttiva.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'[art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#), permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti, nonchè pari a 30 ore annue, nelle unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed

l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ricevuto il verbale di elezione, i datori di lavoro comunicano all'Organismo paritetico territoriale, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

#### 1.2. Unità produttive con più di quindici dipendenti

I Rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della R.S.U.. Il numero massimo di tali rappresentanti è il seguente:

- 1 rappresentante nelle unità produttive da 16 a 100 dipendenti;
- 2 rappresentanti nelle unità produttive da 101 a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive con oltre 1.000.

#### Permessi

Nelle unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i Rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i), ed l) dell'art. 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

In sede di contrattazione nazionale di categoria o aziendale le parti procederanno all'assorbimento delle ore di permesso spettanti ai Rappresentanti per la sicurezza, avendo riguardo alle ore di permesso già riconosciute per lo stesso titolo.

#### Procedure per l'elezione o designazione del Rappresentante per la sicurezza

a) All'atto della costituzione della R.S.U. il candidato a rappresentante per la sicurezza viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della R.S.U.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le Rappresentanze sindacali aziendali, per la designazione del Rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro novanta giorni dalla data del presente accordo il/i Rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le unità produttive con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il Rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di Rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle unità produttive con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

In questa fattispecie, ai rappresentanti per la sicurezza spettano, per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'[art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626](#), permessi retribuiti pari a 40 ore.

Il verbale contenente i nominativi dei Rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale, che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'Associazione territoriale di appartenenza, all'Organismo paritetico territoriale che terrà il relativo elenco.

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

#### 2. *Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza*

Con riferimento alle attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994, le parti concordano sulle seguenti indicazioni.

##### 2.1. Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro sarà esercitato nel rispetto delle esigenze produttive

con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza segnala preventivamente al datore di lavoro le visite che intende effettuare agli ambienti di lavoro.

Tali visite si possono anche svolgere congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o ad un addetto da questi incaricato.

## 2.2. Modalità di consultazione

Laddove il [D.Lgs. n. 626/1994](#) prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante per la sicurezza, questa si deve svolgere in modo da garantire la sua effettività e tempestività.

Il datore di lavoro, pertanto, consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il rappresentante, in occasione della consultazione, avendone il tempo necessario, ha facoltà di formulare proprie proposte e opinioni, sulle tematiche oggetto di consultazione secondo le previsioni di legge. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza conferma l'avvenuta consultazione, apponendo la propria firma sul verbale della stessa.

## 2.3. Informazioni e documentazione aziendale

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale di cui alle lettere e) ed f) del comma 1 dell'art. 19.

Lo stesso rappresentante ha diritto di consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o l'unità produttiva ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Il datore di lavoro fornisce, anche su istanza del rappresentante, le informazioni e la documentazione richiesta, secondo quanto previsto dalla legge.

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene e sicurezza del lavoro.

Il rappresentante, ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

## 3. Formazione dei Rappresentanti per la sicurezza

Il Rappresentante per la sicurezza ha diritto alla formazione prevista all'art. 19, comma 1, lett. g), del D.Lgs. n. 626/1994.

La formazione dei Rappresentanti per la sicurezza, i cui oneri sono a carico del datore di lavoro, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

Tale formazione deve comunque prevedere un programma base di 32 ore che, nelle aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, si svolgerà in due moduli; tale programma deve comprendere:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

Oltre a quanto sopra previsto, la contrattazione nazionale di categoria può individuare ulteriori contenuti specifici della formazione (anche in tema di metodologia didattica) con riferimento a specificità dei propri comparti.

Il datore di lavoro, ogni qualvolta vengano introdotte innovazioni che abbiano rilevanza ai fini della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, prevede una integrazione della formazione.

## 4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'[art. 11 del decreto legislativo n. 626/94](#) le riunioni periodiche previste dal comma 1, sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su un ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

## Parte seconda

### *1. Organismi paritetici territoriali*

Le parti danno attuazione all'[art. 20 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), fermo restando quanto previsto dal comma 2 dello stesso articolo, concordando quanto segue.

Le parti convengono di costituire a livello territoriale entro 120 giorni gli organismi paritetici di cui al suddetto art. 20 con funzioni di orientamento e promozione di iniziative formative in tema di prevenzione.

A tal fine questi organismi elaborano progetti formativi inerenti le materie dell'igiene e sicurezza del lavoro e, al fine di favorire l'effettuazione delle iniziative proposte, oltre a tenere i rapporti con l'Ente regione e gli altri soggetti, istituzionali e non, operanti in materia di salute e sicurezza, possono promuovere direttamente l'organizzazione di corsi o giornate formative.

Agli organismi paritetici sono inoltre attribuite le funzioni di composizione delle controversie di cui al suddetto art. 20: essi, infatti, sono aditi quale prima istanza di risoluzione di controversie insorte circa "l'applicazione dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti". Al riguardo le parti ribadiscono la convinzione che la migliore gestione della materia dell'igiene e sicurezza del lavoro sia realizzabile attraverso l'applicazione di soluzioni condivise ed attuabili. Pertanto, in tutti i casi di insorgenza di controversie relative all'applicazione delle norme riguardanti i diritti di rappresentanza, informazione e formazione previsti dalle norme vigenti, le parti interessate (il datore di lavoro, il lavoratore o i loro rappresentanti) si impegnano ad adire l'organismo paritetico al fine di riceverne una soluzione concordata, ove possibile. La parte che ricorre all'organismo paritetico, ne informa senza ritardo le altre parti interessate.

Gli Organismi paritetici territoriali sono composti da 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza della parte datoriale e 3 in rappresentanza delle OO.SS.

I compiti di segreteria sono assunti dalle Associazioni territoriali degli imprenditori.

\* \* \*

Le parti si incontreranno entro un anno dalla data del presente accordo per verificarne l'applicazione.

Retribuzione imponibile e accertamenti ispettivi

*(Omissis)*

Protocollo 24 dicembre 1996 tra Governo e parti sociali

Accordo per il lavoro (stralcio)

*(Omissis)*

"Pacchetto Treu" sul mercato del lavoro

*(Omissis)*

Retribuzione imponibile

*(Omissis)*

[Legge 12 marzo 1999, n. 68](#), e successive modifiche ([legge n. 27/2000](#))

Collocamento disabili

*(Omissis)*

[Decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61](#),

e successive modifiche ([D.Lgs. n. 100/2001](#))

Part-time

*(Omissis)*

Congedi parentali

*(Omissis)*

Trasferimenti di azienda

*(Omissis)*

[Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151,](#)  
e successive modifiche ([D.Lgs. n. 115/2003](#))

T.U. sulla maternità

*(Omissis)*

Socio lavoratore di cooperativa

*(Omissis)*

Contratti a termine

*(Omissis)*

Statuto FOR.TE.

(Fondo di formazione continua terziario),  
approvato con D.M. 31 ottobre 2002

Art. 1

*(Denominazione - Soci)*

A seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001, tra Confcommercio, con sede in Piazza G.G. Belli, 2 - 00153 Roma e codice fiscale 80041130586, ABI con sede in Piazza del Gesù, 49 - 00186 Roma e codice fiscale 02088180589, ANIA con sede in Via della Frezza, 70 - 00186 ROMA e codice fiscale 02520010154, Confetra con sede in Via Panama, 62 - 00198 Roma e codice fiscale 80181870587, e CGIL con sede in Corso d'Italia, 25 - 00198 Roma e codice fiscale 80163950589, CISL con sede in Via Po, 21 - 00198 Roma e codice fiscale 80122990585, UIL con sede in Via Lucullo, 6 - 00187 ROMA e codice fiscale 80127290585 - che assumono la qualifica di soci - è costituito, secondo quanto previsto dall'art. 118, legge n. 388/2000, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario, denominato FOR.TE.

FOR.TE. (in forma abbreviata "Fondo") è istituito come Associazione ai sensi del Capo II, Titolo II, Libro primo, del codice civile.

FOR.TE. è il Fondo paritetico per la formazione continua nelle imprese dei comparti: commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e della logistica-spedizioni-trasporto.

Art. 2

*(Scopi)*

FOR.TE. non ha fini di lucro ed opera a favore delle imprese, nonché dei relativi dipendenti, dei comparti commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e della

logistica-spedizioni-trasporto, in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti.

Il Fondo è articolato al suo interno in quattro Comitati di comparto:

- 1) commercio-turismo-servizi;
- 2) creditizio-finanziario;
- 3) assicurativo;
- 4) logistica-spedizioni-trasporto.

Il Fondo attraverso i quattro suddetti Comitati di comparto promuove e finanzia - secondo le modalità fissate dall'[art. 118 della legge n. 388/2000](#) - piani formativi aziendali, territoriali e settoriali di e tra imprese, concordati tra le parti sociali.

L'attuazione dello scopo suindicato e il funzionamento dei Comitati di comparto sono disciplinati dal regolamento del Fondo. Il Fondo articola la propria attività su base territoriale o su base nazionale secondo le specificità dei singoli comparti.

#### Art. 3 (Sede e durata)

Il Fondo ha sede legale a Roma, Piazza Belli 2, e ha durata illimitata.

#### Art. 4 (Associati)

Assumono la qualifica di associati a FOR.TE. le imprese appartenenti ai quattro comparti di cui all'art. 1, comma 3, che optano per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3 dell'art. 118 della legge n. 388/2000.

#### Art. 5 (Cessazione dell'iscrizione)

L'iscrizione a FOR.TE. degli associati cessa a seguito di:

- a) scioglimento, liquidazione o comunque cessazione per qualsiasi causa di FOR.TE.;
- b) cessazione per qualsiasi causa degli associati medesimi.

#### Art. 6 (Organi sociali)

Sono Organi di FOR.TE.:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente ed il Vicepresidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Tutti gli organi di cui sopra, con esclusione del Collegio dei revisori dei conti, sono paritetici fra le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1.

#### Art. 7 (Assemblea)

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 60 membri, 30 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 30 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 1.

Dei 60 membri, 12 sono designati dalla Confcommercio, 9 dall'ABI, 6 dall'ANIA, 3 dalla Confetra, inoltre 10 da CGIL, 10 da CISL, 10 da UIL.

I membri dell'Assemblea durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati.

Ciascuna Organizzazione di cui sopra può sostituire i membri - per dimissioni o per giustificati motivi approvati dall'assemblea - designati dalla stessa anche prima della scadenza del quadriennio; a tale scopo deve darne comunicazione scritta al Presidente del Fondo che provvede alla relativa convocazione dell'Assemblea.

In caso di cessazione anticipata e di nuova designazione effettuata dalla Organizzazione

di riferimento, il nuovo membro resterà in carica fino alla scadenza prevista per la carica del membro sostituito.

Spetta all'Assemblea di:

- nominare il Consiglio di amministrazione;
- nominare il Collegio dei revisori dei conti;
- definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
- deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli amministratori, i revisori dei conti e i componenti i Comitati di comparto;
- deliberare l'ammissione di nuovi soci;
- deliberare la cessazione dello stato di socio;
- approvare le modifiche allo Statuto e al regolamento proposte dal Consiglio di amministrazione, sentite le Organizzazioni di cui all'art. 1;
- delegare al Consiglio o a singoli Consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio di amministrazione;
- approvare il modello organizzativo e gli organici del Fondo;
- approvare ogni altra attività proposta all'Assemblea dal Consiglio di amministrazione su richiesta dei Comitati di comparto;
- deliberare in merito alla sostituzione dei componenti dell'Assemblea, in relazione a quanto previsto dall'art. 7, 4° comma, e dei componenti del Consiglio, secondo quanto previsto dall'art. 8, 3° comma.

L'Assemblea si riunisce ordinariamente almeno due volte all'anno e, straordinariamente, ogni qualvolta sia richiesto da almeno due terzi dei membri dell'Assemblea o dal Presidente o dal Vicepresidente o dal Collegio dei revisori dei conti.

La convocazione dell'Assemblea è effettuata dal Presidente mediante raccomandata - contenente luogo, data e ordine del giorno - da inviare a ciascun componente, presso il domicilio indicato, almeno venti giorni prima della riunione.

Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma - o via fax - da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

Le riunioni sono presiedute dal Presidente di FOR.TE. o in sua assenza dal Vicepresidente.

Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza dei due terzi dei suoi componenti.

Le delibere sono valide se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei componenti l'Assemblea, salvo quelle relative al primo, secondo, quinto, sesto, settimo e nono alinea del 6° comma del presente articolo, per le quali si richiede la maggioranza dei due terzi dei presenti all'Assemblea.

In via eccezionale è consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro membro.

Ciascun membro non può esercitare più di due deleghe.

## Art. 8

### *(Il Consiglio di amministrazione)*

Il Consiglio di amministrazione è costituito da 24 membri, dei quali: 5 designati dalla Confcommercio, 4 designati dall'ABI, 2 dall'ANIA, 1 dalla Confetra, inoltre, 4 da CGIL, 4 da CISL, 4 da UIL.

I componenti il Consiglio sono nominati dall'Assemblea, con la maggioranza dei due terzi dei propri membri, durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte.

Qualora venga revocato - per giustificati motivi approvati dall'Assemblea - il mandato ad un membro del Consiglio di amministrazione da parte dell'Organizzazione che lo ha designato, quest'ultima ne darà comunicazione all'Assemblea e ne proporrà la sostituzione.

Al Consiglio spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento degli scopi di FOR.TE., nel rispetto delle attribuzioni dei singoli Comitati di comparto.

In particolare il Consiglio ha il compito di:

- dare attuazione agli indirizzi dell'Assemblea;
- vigilare sul funzionamento dei servizi tecnici e amministrativi di FOR.TE.;
- vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse da FOR.TE.;
- predisporre il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari al conseguimento degli obiettivi sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea;

- approvare i costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo;
  - redigere i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
  - regolare il rapporto di lavoro con il personale di FOR.TE. in ogni sua fase ed aspetto, e regolarne il trattamento economico, incluso quello del Direttore, nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
  - deliberare in ordine all'assunzione e al licenziamento del personale necessario per il funzionamento del Fondo e riguardo alla nomina e alla revoca del Direttore;
  - predisporre le modifiche allo Statuto e al regolamento da sottoporre all'Assemblea;
  - definire - tenuto conto delle indicazioni dei Comitati di comparto - la regolamentazione delle procedure riguardanti: valutazione, tempi, assegnazione del finanziamento e modalità di rendiconto, restituzione delle risorse da parte dei soggetti interessati in caso di mancato utilizzo delle stesse e ogni altro aspetto relativo alle procedure da seguire;
  - riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
  - approvare i verbali delle proprie riunioni;
  - compiere ogni ulteriore atto delegato dall'Assemblea;
  - esaminare i ricorsi inoltrati dai soggetti interessati per progetti per i quali non è stata concessa l'autorizzazione al finanziamento da parte del rispettivo Comitato di comparto;
  - sottoporre all'approvazione dell'Assemblea le proposte di nuove attività avanzate dai Comitati di comparto;
  - adottare le delibere per l'attuazione di quanto previsto al 3° comma dell'art. 2.
- Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio potrà avvalersi di specifiche consulenze tecniche di esperti esterni al Fondo.
- Le deliberazioni del Consiglio di amministrazione saranno assunte con le modalità e le maggioranze previste negli articoli successivi.

**Art. 9**  
*(Presidente e Vicepresidente)*

Il Consiglio nomina fra i suoi componenti il Presidente ed il Vicepresidente, che durano in carica un quadriennio, su designazione il primo delle Associazioni datoriali ed il secondo delle OO.SS.LL.

Qualora nel corso del mandato il Presidente o il Vicepresidente vengano sostituiti, i loro sostituti, nominati dal Consiglio, durano in carica fino alla scadenza del quadriennio in corso.

Spetta al Presidente:

- la legale rappresentanza del Fondo;
- promuovere le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio di amministrazione;
- presiedere le riunioni del Consiglio di amministrazione;
- sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- dare esecuzione alle deliberazioni degli Organi statutari;
- svolgere gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio di amministrazione.

Il Vicepresidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza o impedimento.

In caso di urgenza il Presidente e il Vicepresidente in accordo tra loro possono esercitare i poteri del Consiglio di amministrazione, salvo ratifica del Consiglio stesso che a tal fine deve essere convocato entro i trenta giorni successivi all'adozione dei suddetti provvedimenti.

**Art. 10**  
*(Direttore)*

All'attività di FOR.TE. è preposto un Direttore, il quale esegue le deliberazioni degli Organi sociali del Fondo ed ha la responsabilità di gestire l'attività amministrativa, contabile ed operativa dei servizi di FOR.TE., in coerenza con le disposizioni di legge e in attuazione delle direttive del Consiglio al quale risponde.

Il Direttore esercita anche le funzioni previste dal regolamento.

**Art. 11**  
*(Deliberazioni del Consiglio di amministrazione)*

Il Consiglio di amministrazione è convocato, di norma presso la sede sociale, dal Presidente o, in sua assenza, dal Vicepresidente, mediante invito ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato - contenente luogo, data e ordine del giorno - da inviare almeno quindici giorni prima della riunione. Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma - o via fax - da inviare almeno 5 giorni prima della riunione.

Il Consiglio deve inoltre essere convocato quando almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso o due membri effettivi del Collegio dei revisori dei conti o il Presidente del Collegio dei revisori dei conti ne facciano richiesta con indicazione degli argomenti all'ordine del giorno.

Per la validità delle riunioni del Consiglio occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti.

Il Consiglio è presieduto dal Presidente o, in sua assenza, dal Vicepresidente.

Le deliberazioni sono valide se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti.

Le deliberazioni del Consiglio di amministrazione devono risultare da verbali sottoscritti dal Presidente dell'organismo e dal Segretario nominato di volta in volta dal Presidente stesso.

#### Art. 12

##### *(Collegio dei revisori dei conti)*

Il Collegio dei revisori dei conti è composto da tre membri effettivi: uno designato dalle Associazioni datoriali e uno dalle OO.SS.LL. di cui all'art. 1; il terzo, con funzione di Presidente, è nominato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

I componenti del Collegio dei revisori dei conti devono essere iscritti all'Albo dei revisori contabili.

Le predette Organizzazioni designano inoltre due revisori dei conti supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i revisori effettivi eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

I revisori di designazione datoriale e sindacale, sia effettivi che supplenti, sono nominati dall'Assemblea con la maggioranza dei due terzi dei presenti, durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte.

I revisori dei conti esercitano le attribuzioni ed hanno i doveri di cui agli [artt. 2403, 2404 e 2407 del codice civile](#). Le funzioni vengono esercitate anche nei confronti dell'attività svolta dai Comitati di comparto.

Essi devono riferire all'Assemblea le eventuali irregolarità riscontrate durante l'esercizio delle loro funzioni.

Il Collegio dei revisori dei conti esamina i bilanci consuntivi di FOR.TE. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

Il Collegio si riunisce ordinariamente una volta a trimestre ed ogni qual volta il Presidente del Collegio stesso lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei revisori ne faccia richiesta.

La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio con avviso scritto almeno 5 giorni prima di quello fissato per la riunione.

In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo.

Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

#### Art. 13

##### *(Risorse finanziarie)*

Ai sensi dell'[art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388](#), FOR.TE. è finanziato:

- dal contributo integrativo, stabilito dall'[art. 25, 4° comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845](#), e successive modificazioni ed integrazioni, a carico delle aziende che volontariamente aderiscono al Fondo;

- da finanziamenti pubblici destinati alle finalità del Fondo in forza di provvedimenti normativi o determinazioni ministeriali;

- da eventuali finanziamenti pubblici e privati;

- da apporti finanziari che, a qualsiasi titolo, vengano destinati al Fondo.

#### Art. 14

##### *(Patrimonio dell'Ente)*

Il patrimonio di FOR.TE. è costituito da:  
a) beni di proprietà del Fondo;  
b) somme destinate a formare speciali riserve e accantonamenti;  
c) apporti finanziari di qualsiasi genere, che l'Assemblea riterrà utile destinare al patrimonio.

Art. 15  
*(Bilancio)*

Gli esercizi finanziari di FOR.TE. hanno inizio il 1° gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio di amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo, riguardante la gestione del Fondo e dei Comitati di comparto, e del bilancio preventivo.

Il bilancio preventivo deve essere approvato dall'Assemblea entro il mese precedente alla chiusura dell'esercizio. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalle relazioni del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei revisori dei conti, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro dieci giorni dall'approvazione, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alle Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 1.

Art. 16  
*(Compensi e rimborsi spese)*

In relazione allo svolgimento delle varie attività istituzionali, saranno eventualmente riconosciuti compensi e/o rimborsi ai componenti il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori dei conti e ai componenti i Comitati di comparto, a seguito di apposita delibera dell'Assemblea, nell'ambito delle spese di funzionamento del Fondo previste nel regolamento.

Art. 17  
*(Scioglimento e cessazione)*

In caso di scioglimento del Fondo o comunque di una sua cessazione per qualsiasi causa, il Consiglio provvederà alla nomina di tre liquidatori designati, rispettivamente, uno dalle Associazioni dei datori di lavoro e uno dalle OO.SS.LL. e uno scelto di comune accordo, se non indicato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel caso di mancata nomina dei liquidatori, trascorsi due mesi dalla messa in liquidazione, vi provvederà il Presidente del Tribunale competente.

Il Consiglio di amministrazione determinerà all'atto della messa in liquidazione dell'Ente, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificherà l'operato.

Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto a quelle forme di assistenza, beneficenza e istruzione indicate dal Consiglio. In caso di disaccordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale competente, tenendo comunque presenti i suddetti scopi e sentito il parere dei soci di cui all'art. 1 del presente Statuto.

Art. 18  
*(Modifiche statutarie)*

Il presente Statuto, nonché il Regolamento, potranno essere modificati dall'Assemblea di FOR.TE., con delibere che richiedono, per la validità, il voto favorevole di almeno 2/3 (due terzi) dei suoi membri.

Art. 19  
*(Disposizioni finali)*

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di legge in vigore nonchè, in quanto applicabili, le norme previste dal regolamento di FOR.TE.

Regolamento FOR.TE.  
(Fondo di formazione continua terziario),  
approvato con D.M. 31 ottobre 2002

Art. 1  
(Funzionamento del Fondo)

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario, denominato FOR.TE. e dei quattro Comitati di comparto: commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo e logistica-spedizioni-trasporto.

2. Le imprese che aderiscono a FOR.TE. versano i contributi dovuti nella misura prevista dalla legge con le modalità indicate dall'[art. 118 della legge n. 388/2000](#).

3. Le risorse finanziarie assegnate al Fondo vengono contabilizzate - con evidenza separata in riferimento a ciascun comparto - in un apposito conto corrente intestato a "FOR.TE.", utilizzabile con firma congiunta del Presidente e del Vicepresidente.

4. Per le spese relative al funzionamento di FOR.TE. e dei Comitati di comparto nonché per il finanziamento di progetti di tipo trasversale del Fondo - risultanti dal bilancio preventivo - si provvede attraverso l'utilizzo di quota parte delle suddette risorse finanziarie assegnate annualmente al Fondo, comunque non superiore complessivamente all'8% delle risorse stesse. Tali risorse vengono contabilizzate in apposito conto corrente bancario intestato a "FOR.TE. - Spese per funzionamento e progetti trasversali del Fondo" utilizzabile con firma congiunta del Presidente e del Vicepresidente. Per il primo anno di attività del Fondo, al fine di consentirne l'avvio, il Consiglio di amministrazione ha facoltà di deliberare una percentuale diversa da quella predetta, sulla quale sarà necessario acquisire lo specifico parere del Collegio dei revisori dei conti.

Art. 2  
(Direttore)

1. La responsabilità operativa del Fondo è affidata al Direttore, appositamente nominato dal Consiglio di amministrazione.

2. Il Direttore ha la responsabilità di gestire l'attività amministrativa, contabile e operativa di FOR.TE.

In particolare:

- svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio di amministrazione;
- per l'espletamento di tali compiti e funzioni può avvalersi di una struttura composta da lavoratori dipendenti, nonché del supporto di collaborazioni esterne;
- ha la responsabilità della struttura del Fondo e risponde al Consiglio di amministrazione;
- ha la responsabilità della gestione amministrativo-contabile del Fondo e quindi anche dei c/c intestati allo stesso;
- predispone trimestralmente, per il Consiglio di amministrazione, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte;
- predispone il bilancio preventivo e consuntivo del Fondo - anche in riferimento all'attività dei singoli Comitati di comparto - da sottoporre al Consiglio di amministrazione e all'approvazione dell'Assemblea.

Art. 3  
(Attività del Fondo)

Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, promuove e finanzia - secondo le modalità fissate dall'[art. 118 della legge n. 388/2000](#) - piani formativi aziendali, territoriali, settoriali di e tra imprese, concordati tra le parti.

Nell'ambito delle attività del Fondo - da realizzare soprattutto mediante i Comitati di comparto di cui all'art. 4 - vengono evidenziate tra le altre le seguenti:

- promuovere e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse dei rispettivi comparti, nonché per lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;

- promuovere e finanziare anche azioni individuali di formazione continua dei lavoratori dipendenti;
- promuovere e finanziare azioni propedeutiche ai piani formativi;
- favorire le pari opportunità promuovendo e finanziando la formazione volta alla realizzazione di azioni positive;
- promuovere interventi formativi sulla sicurezza per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia.

#### Art. 4 (Comitati di comparto)

1. Nell'ambito della struttura del Fondo, ciascuno dei quattro Comitati di comparto - commercio-turismo-servizi, creditizio-finanziario, assicurativo, e logistica-spedizioni-trasporto - è composto pariteticamente da un minimo di sei ad un massimo di dieci membri aventi specifiche competenze in materia di formazione: tre (o quattro o cinque) designati dall'Organizzazione datoriale del comparto e tre (o quattro o cinque) dalle Organizzazioni sindacali di categoria del comparto stesso, aderenti ai soci di FOR.TE. Uno dei tre (o quattro o cinque) componenti di parte datoriale viene designato dal Comitato (con la maggioranza semplice dei componenti) come Coordinatore del Comitato stesso.

2. Il Comitato di comparto dura in carica quattro anni e i relativi componenti possono essere riconfermati più volte.

3. A ciascun Comitato di comparto vengono demandate tra l'altro le seguenti funzioni:

- l'attribuzione delle risorse corrisposte al Fondo dalle imprese appartenenti al rispettivo comparto - salvo la quota percentuale da riservare al funzionamento e alle attività di tipo trasversale del Fondo - secondo le finalità stabilite dallo Statuto;

- l'eventuale aumento - non oltre il 10% - della quota percentuale di cui all'art. 5, 11° comma, del Regolamento;

- la definizione delle iniziative da assumere per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto, nell'ambito degli indirizzi dell'Assemblea;

- la precisazione delle indicazioni tecniche da fornire alle imprese, necessarie per l'approvazione dei progetti;

- l'esame conclusivo e la valutazione delle richieste di finanziamento (per i progetti formativi, ecc.) relative alle risorse del comparto;

- la definizione delle indicazioni da fornire al Consiglio per la predisposizione della regolamentazione di cui all'art. 5, 9° comma, del regolamento del Fondo;

- ogni altra funzione demandata ai Comitati di comparto dal Consiglio.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni ciascun Comitato di comparto potrà avvalersi di specifiche consulenze tecniche di esperti esterni al Fondo.

4. Il Comitato di comparto è convocato, di norma presso la sede sociale, dal coordinatore mediante invito ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato - contenente luogo, data e ordine del giorno - da recapitare almeno 5 giorni prima della data della riunione.

Le riunioni del Comitato di comparto sono presiedute dal coordinatore. Per la validità delle riunioni occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Le decisioni sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti.

Le decisioni del Comitato devono risultare da verbali sottoscritti dal coordinatore.

Ciascun Comitato di comparto si articola su base territoriale - avvalendosi, laddove esistenti, degli Enti bilaterali ovvero di altre strutture costituite dalle parti per la realizzazione a livello territoriale di attività formative - o su base nazionale, secondo le specificità del singolo comparto, per svolgere l'attività di promozione, informazione e sostegno alle imprese, per la definizione dei piani formativi e dei progetti concordati tra le parti sociali e per l'istruttoria tecnica dei suddetti progetti.

#### Art. 5 (Procedura di finanziamento)

1. FOR.TE., provvede a fornire alle imprese ogni informativa necessaria in merito alla forma, contenuti, modalità e procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento, anche in relazione alle indicazioni dei Comitati di comparto.

2. Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate dai soggetti interessati a FOR.TE., presso la sede sociale, con Raccomandata A.R. o mediante consegna a mano documentata. Le richieste stesse vengono protocollate secondo l'ordine di arrivo.

I progetti da finanziare devono essere presentati secondo gli schemi e/o indicazioni fornite da FOR.TE. e devono contenere l'indicazione del nominativo del responsabile del progetto.

3. L'esame delle richieste viene effettuato inizialmente dal personale addetto del Fondo, che verifica la completezza della documentazione richiesta. Qualora sia riscontrata l'incompletezza della documentazione ne viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato, che deve integrarla nel termine fissato, pena la decadenza del progetto presentato.

4. Il progetto presentato viene infine esaminato dal Comitato di comparto che ne propone l'approvazione, o il rigetto del finanziamento, con apposito verbale al Direttore.

5. Il Direttore, sulla base della proposta del Comitato di comparto, autorizza, o meno, il soggetto interessato a realizzare l'intervento formativo.

6. Il Consiglio di Amministrazione, su istanza dei soggetti interessati, riesamina i progetti per i quali non sia stata concessa l'autorizzazione.

7. Salvo quanto disposto al successivo undicesimo comma, il finanziamento di ogni singolo progetto avviene tenuto conto dell'ammontare dei contributi effettivamente versati dalla singola impresa, secondo le modalità e le procedure previste dalla regolamentazione di cui al successivo 9° comma.

8. I soggetti interessati che inoltrano i progetti formativi ammessi al finanziamento, entro 60 (sessanta) giorni dalla conclusione dell'attività formativa predispongono un rendiconto del progetto realizzato, da redigere secondo modalità predefinite e contenente la relazione del responsabile del progetto. L'erogazione a saldo dei finanziamenti previsti da parte del Fondo avverrà entro 30 (trenta) giorni dalla consegna del rendiconto.

9. Il Consiglio di amministrazione definisce - tenuto conto delle indicazioni fornite dai Comitati di comparto - la regolamentazione delle procedure riguardanti: valutazione, tempi, assegnazione del finanziamento e modalità di rendiconto, restituzione delle somme erogate in caso di mancato utilizzo e ogni altro aspetto relativo alle procedure da seguire.

10. Per il finanziamento delle attività del Fondo riguardanti i singoli comparti - con esclusione quindi delle attività di tipo trasversale richiamate all'art. 1 - viene attribuita a ciascun Comitato di comparto una quota parte non superiore al 92% delle risorse finanziarie assegnate annualmente al Fondo in riferimento alle imprese del rispettivo comparto.

11. Di tale percentuale, nell'ambito di ciascun comparto, una quota non superiore al 5% viene messa a disposizione per finanziare progetti che, privilegiando scelte di solidarietà, siano finalizzati alla valorizzazione e al riequilibrio settoriale e/o territoriale; detta percentuale può essere aumentata - non oltre il 10% - per il singolo comparto, con decisione del rispettivo Comitato di comparto.

#### Art. 6 (Monitoraggio)

1. Il Fondo procederà a controlli tendenti a monitorare l'effettivo svolgimento della formazione effettuata sulla base di modalità e criteri definiti dal Consiglio di amministrazione. Tale attività potrà essere effettuata dal personale del Fondo e/o da esperti esterni.

2. Nel caso in cui l'attività formativa realizzata non sia conforme a quella dichiarata nel progetto autorizzato, il Consiglio di amministrazione può richiamare i soggetti attuatori al corretto svolgimento delle attività autorizzate.

#### Orario di lavoro degli autisti

(*Omissis*)

Accordo interconfederale 5 luglio 2002

Patto per l'Italia - Contratto per il lavoro -  
Intesa per la competitività e l'inclusione sociale

#### *Premessa*

Governo e parti sociali assumono quali obiettivi alti e condivisi del presente accordo quelli definiti per tutti i Paesi dell'Unione europea dai vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere di pari passo. Nella economia della conoscenza le ragioni della competitività e della inclusione sociale tendono a convergere nel

comune obiettivo della valorizzazione delle risorse umane in primo luogo attraverso l'incremento dei tassi di occupazione regolare, il cui livello medio in Europa dovrà raggiungere il 70% entro il 2010.

L'Italia è il Paese in Europa con il più basso livello di occupazione e con i maggiori squilibri territoriali e di genere.

L'organizzazione di un mercato del lavoro moderno, trasparente ed efficiente, l'emersione del lavoro sommerso, le politiche dell'educazione e della formazione, la riduzione della pressione fiscale sui redditi medio-bassi costituiscono le azioni convergenti per produrre una più tempestiva traduzione della crescita economica in nuovi e migliori posti di lavoro.

Lo sviluppo economico e la crescita dell'occupazione nel Mezzogiorno oltre i livelli medi nazionali costituiscono la misura principale del successo delle politiche condivise in questo documento.

La competitività dell'intero sistema Paese si realizza attraverso la rimozione degli ostacoli alla nuova occupazione, orientando così gli investimenti alla innovazione dei prodotti, alla formazione del capitale umano e alla crescita delle imprese.

Le riforme qui negoziate sono quindi tutte rivolte a stimolare i consumi e lo sviluppo nonché a promuovere una società più attiva e dinamica, più equa in termini di inclusione sociale e di integrazione territoriale, più moderna in termini di regole, di istituzioni e di servizi di pubblica utilità.

### *1. Politica dei redditi e di coesione sociale*

Il Governo e le parti sociali convengono che una efficace politica dei redditi, secondo quanto previsto dal [Protocollo del 23 luglio 1993](#), è lo strumento principale per dare stabilità e forza alla crescita economica, assicurare il perseguimento dell'equilibrio della finanza pubblica compatibilmente con gli impegni del Patto di stabilità e di crescita così come in ultimo definiti nel Consiglio europeo di Siviglia, salvaguardare il potere d'acquisto delle retribuzioni, conseguire l'innalzamento del tasso di occupazione secondo quanto deciso dal Consiglio europeo di Lisbona.

La politica dei redditi derivata dagli accordi del 1992 e del 1993 ha contribuito a controllare la dinamica del tasso di inflazione e a realizzare il risanamento finanziario, condizioni fondamentali per garantire un sano e duraturo sviluppo del reddito e dell'occupazione. Tali accordi si sono rivelati uno strumento importante per condurre l'Italia nell'Unione economica e monetaria.

L'accordo sulla politica dei redditi e di coesione sociale che si realizza oggi dovrà accompagnare il conseguimento degli obiettivi di Barcellona e di Lisbona realizzando una virtuosa convergenza tra crescita economica, competitività, incremento dell'occupazione e inclusione sociale.

La riduzione del tasso di inflazione verso i livelli medi europei è destinata a continuare nel 2003. Obiettivo del Governo è quello di rafforzare questa tendenza individuando tassi di inflazione programmati in linea con gli andamenti dell'economia e con i risultati da perseguire.

Il Governo concorre al contenimento dell'inflazione attraverso comportamenti coerenti in materia di tariffe, prezzi e salari, attivando gli organi istituzionali preposti, nei limiti delle competenze di legge e delle regole di mercato. Il miglioramento della produttività e la progressiva riduzione del cuneo fiscale sul lavoro potranno contribuire ulteriormente a fare crescere il reddito disponibile delle famiglie.

Le parti prendono atto del quadro macroeconomico e di finanza pubblica illustrato dal Governo ai fini della predisposizione del DPEF 2003-2006 e convengono sugli obiettivi di crescita del PIL e del tasso di occupazione. Il Governo si impegna ad assicurare le risorse necessarie ad avviare la riforma fiscale e quella degli ammortizzatori sociali, a realizzare i previsti interventi nel Mezzogiorno, a rilanciare la ricerca e l'innovazione, a finanziare la riforma del sistema scolastico e formativo e le politiche attive per l'occupazione.

In questo quadro, la riforma fiscale in esame al Parlamento assume per il Governo il carattere di elemento propulsivo dello sviluppo, stimolando i consumi e la crescita e avviando un processo di riduzione del carico fiscale sulle persone, sulle famiglie e sulle imprese. Il Governo si impegna quindi:

- a dare priorità alla riduzione della tassazione personale, sia nei tempi sia nel volume di riduzione del prelievo, nell'ambito delle risorse che annualmente si renderanno disponibili con la manovra di finanza pubblica;

- a ricavare nell'ambito della prossima manovra finanziaria:

- a) per il 2003, almeno 5,5 miliardi di euro da destinare ad un primo importante avvio di riforma della tassazione personale, concentrato sui redditi compresi tra 0 e 25 mila euro;

b) le risorse per consentire dal 2003 una riduzione pari ad almeno due punti di aliquota dell'imposta sulle persone giuridiche;

c) disponibilità finanziarie pari a 500 milioni di euro per avviare sin dal 2003 - nel presupposto del necessario accordo con le regioni per evitare effetti di duplicazione - la riforma dell'IRAP, iniziando dalla riduzione nella base imponibile della componente delle retribuzioni;

- a privilegiare, coerentemente all'attuazione della riforma, quegli aspetti che sono produttivi di benefici diretti verso le fasce di reddito medio-basse, in considerazione anche dei contemporanei processi di emersione. In particolare, tali benefici, nonchè il perseguimento di una vera progressività, saranno realizzati attraverso deduzioni e trasferimenti specifici correlati in tendenza alla soglia di povertà e quindi valevoli in prevalenza per i redditi bassi;

- a garantire, in sede di attuazione e compatibilmente con lo schema sopra delineato, che la riforma tenga in debita considerazione la condizione familiare del contribuente attraverso un accrescimento delle relative deduzioni (e, quindi, della soglia esente), nonchè la loro modulazione in base alla numerosità dei carichi di famiglia ed alla condizione reddituale personale;

- a riconoscere una specifica deduzione per i lavoratori dipendenti e per i pensionati che forfettizzino i costi per spese di produzione del reddito, anch'essa modulata in base al reddito complessivo del lavoratore;

- a garantire un livello di esenzione per i soli percettori di redditi da pensione non inferiore all'attuale livello minimo stabilito dal Governo (516 euro al mese);

- ad applicare le norme sulla "capitalizzazione sottile" ("thin capitalisation") in termini compatibili con le caratteristiche del sistema produttivo italiano, tenendo conto dei livelli di coinvolgimento del patrimonio individuale del titolare e dei soci;

- a definire modi e livelli di tassazione delle operazioni straordinarie più favorevoli rispetto a quelli inerenti il regime della tassazione ordinaria;

- ad introdurre una contabilità semplificata per le piccole e medie imprese con riferimento alla normativa IVA nonchè il concordato triennale preventivo per l'imposizione sul reddito di impresa e di lavoro autonomo;

- a garantire l'invarianza dell'attuale carico fiscale per il settore agricolo in materia di IVA e di IRAP per il 2003, in attesa della più completa riforma del regime impositivo, ferma restando l'esecuzione del credito di imposta per il 2002, secondo la formulazione concordata;

- a predisporre strumenti di monitoraggio e controllo del livello della pressione fiscale locale, insieme agli enti territoriali, sul modello del patto di stabilità interno, per raggiungere l'obiettivo di una riduzione del carico tributario complessivo;

- ad avviare, in occasione della predisposizione delle manovre di finanza pubblica nelle quali dovrà essere fissata la progressiva attuazione della riforma, un tavolo di confronto specifico sul tema della riforma fiscale.

Sono allegate al presente documento alcune esemplificazioni relative a specifiche figure di contribuente.

Le parti convengono che nel mese di settembre l'apposita sessione di politica dei redditi sarà dedicata anche ad un confronto sulle misure applicative che il Governo intende trasporre nella legge finanziaria 2003.

## *2. Lo Stato sociale per il lavoro*

Lo Stato sociale per il lavoro ("Welfare to Work") comprende tutti gli strumenti che sono rivolti a incoraggiare e assistere il cittadino nel suo inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, allo scopo di conseguire gli obiettivi dei Consigli europei di Lisbona e di Barcellona.

Il Libro bianco descrive come in Italia chi cerca un lavoro è nei fatti lasciato a se stesso:

- inadeguatezza del livello culturale medio della popolazione: il 20% della classe di età 15- 65 anni possiede solo la licenza elementare o non ha alcun titolo di studio e meno del 38% possiede solo la licenza media;

- totale carenza dei servizi di incontro tra domanda e offerta (solo il 4% dei rapporti di lavoro passa oggi per il collocamento);

- insufficienza e inefficacia diffusa della pur consistente spesa per formazione anche a causa del carente monitoraggio dei fabbisogni del mercato del lavoro;

- spesa sociale prossima alla media europea ma integrazioni al reddito del disoccupato disomogenee e scollegate da diritti e doveri per il reinserimento lavorativo.

Inoltre, il Piano nazionale per l'occupazione per il 2002, accogliendo le indicazioni dell'Unione europea, individua come azioni prioritarie delle politiche per l'occupazione una più elevata preparazione culturale e professionale dei giovani e degli adulti, in modo da renderne più agevole l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro, ribadendo il nesso tra istruzione e

formazione da un lato e inclusione sociale e occupabilità dall'altro.

### 2.1. Servizi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Il Governo intende realizzare entro l'anno un moderno ed efficiente sistema di servizi pubblici e privati tra loro collegati da un sistema informativo per il lavoro (Rete dei servizi al lavoro):

- riordino delle regole del collocamento, mediante rafforzamento dell'anagrafe del lavoratore, definizione dello stato di disoccupazione, dei modi per acquisirlo e per perderlo, e dei connessi diritti e doveri (colloquio di orientamento e proposta di formazione o di lavoro entro tempi certi). Le misure sono contenute nel decreto legislativo prossimo all'esame del Parlamento;

- diffusione dei servizi privati e privato-sociali, che potranno svolgere, a determinate condizioni, tutte le tipologie di servizio al mercato del lavoro (incontro tra domanda e offerta, selezione, formazione, ricollocazione, lavoro interinale, ecc.). Le misure sono contenute nel D.L. n. 848 che privilegia e incoraggia la gestione di questi servizi anche a cura delle stesse parti sociali;

- attivazione della Rete dei servizi al lavoro, inclusa una "borsa" continua del lavoro, collegando Ministero del lavoro e delle politiche sociali, enti previdenziali e servizi all'impiego nel territorio (pubblici, privati e privato-sociali), sulla base di un nuovo progetto atto a produrre una banca dati dei lavoratori attivi ed in cerca di lavoro e coerente con le competenze delle regioni.

### 2.2. L'educazione per l'occupabilità

L'arricchimento permanente delle risorse umane deve essere promosso mediante la riforma dell'istruzione - fondata su una più elevata preparazione culturale ed un più stretto rapporto tra scuola e lavoro - ed un migliore coordinamento delle risorse pubbliche e private per la formazione permanente, attraverso il negoziato e la collaborazione tra Governo (Ministeri del lavoro e dell'istruzione), regioni, province e parti sociali.

La riforma del sistema educativo deve produrre l'innalzamento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione ad una durata di almeno 12 anni, il potenziamento dell'alfabetizzazione informatica, la possibilità ricorrente di alternare scuola e lavoro, la comunicabilità tra percorsi scolastici e formativi. Un particolare sostegno sarà rivolto alle attività formative correlate ai contratti di apprendistato in relazione all'assolvimento dell'obbligo formativo fino a 18 anni.

L'istruzione e formazione tecnica superiore e l'educazione degli adulti hanno dimostrato di essere strumenti validi per favorire l'occupabilità. Pertanto, occorre superare il divario rispetto agli altri Paesi dell'Unione europea, potenziando il sistema dell'istruzione e formazione tecnica superiore con l'obiettivo di corrispondere alle richieste espresse dal mondo del lavoro.

Ugualmente si pone quale obiettivo prioritario l'acquisizione diffusa di un più alto livello di competenze di base (linguistiche, matematiche, tecnologiche, sociali), mediante iniziative di educazione permanente degli adulti tali da soddisfare le richieste per 700.000 persone l'anno a partire dal 2003. L'educazione permanente degli adulti rappresenta infatti uno strumento efficace per favorire l'occupabilità e l'adattabilità delle risorse umane e professionali nonché l'inclusione sociale.

### 2.3. Gli obiettivi della riforma dei sostegni al reinserimento nel lavoro

La riforma del sistema delle "tutele attive", necessariamente graduale e a carattere pluriennale, ha l'obiettivo di incoraggiare e assistere il lavoratore nel processo di reinserimento nel mercato del lavoro. Si deve, pertanto, realizzare un circolo virtuoso tra sostegno al reddito, orientamento e formazione professionale, impiego e autoimpiego che rafforzi così la tutela del lavoratore in situazione di disoccupazione involontaria, ne riduca il periodo di disoccupazione, ne incentivi un atteggiamento responsabile ed attivo verso il lavoro.

Questo nuovo sistema di "tutele attive" dovrà assicurare:

- una maggiore equità, attraverso una migliore corrispondenza tra contribuzioni e prestazioni;

- un miglioramento complessivo del grado di tutela economica garantita al lavoratore disoccupato involontario, sia sotto il profilo della misura dell'indennità sia della durata della corresponsione;

- una stretta correlazione tra erogazione dei sussidi e diritti-doveri del disoccupato, attraverso verifiche periodiche circa l'effettivo stato di disoccupazione involontaria, l'immediata disponibilità e adesione ad attività di formazione, ad altra misura o occasione di lavoro secondo

modalità definite, prevedendo la perdita di benefici in carenza di queste condizioni;

- una tutela di ultima istanza legata a particolari condizioni di disagio.

Le iniziative previste da questa riforma saranno coerenti con il nuovo quadro istituzionale definito dal rinnovato Titolo V della Costituzione.

Gli obiettivi finali della riforma dovranno garantire:

a) una protezione generalizzata ed omogenea dei disoccupati involontari;

b) protezioni integrative, aggiuntive o sostitutive, liberamente concordate fra le parti sociali ai più vari livelli, con prestazioni autofinanziate e gestite da organismi bilaterali di natura privatistica;

c) contenimento del costo del lavoro determinato dal prelievo contributivo complessivamente connesso ai vari schemi di sostegno al reddito nei limiti massimi attuali e dalla razionalizzazione dei benefici garantiti dalla protezione di base: ciò anche allo scopo di liberare risorse per il finanziamento della protezione integrativa.

L'assetto finale verrà conseguito con un graduale processo di razionalizzazione e di riordino degli strumenti esistenti e compatibilmente con le risorse finanziarie che si renderanno disponibili.

#### 2.4. Le prime misure

A questo fine un primo intervento consiste nella rapida attuazione, con il concorso delle parti sociali, dei principi contenuti nel D.L. n. 848-bis volti a razionalizzare gli istituti attuali, superando sprechi ed inefficienze, e a collegare strettamente integrazioni al reddito, servizi di orientamento, formazione come altre misure di inserimento nel mercato del lavoro, anche attraverso gli organismi bilaterali, valutando il possibile concorso di risorse derivanti dal Fondo sociale europeo.

Contestualmente, l'indennità di disoccupazione ordinaria connessa agli attuali requisiti pieni sarà incrementata nella sua entità e durata prevedendo:

a) indennità di base che garantisca un sostegno al reddito complessivo per un periodo continuativo massimo di dodici mesi, con un meccanismo a scalare che assicuri al lavoratore il 60% dell'ultima retribuzione nei primi sei mesi, per poi scendere gradualmente al 40% ed al 30% nei due successivi trimestri. A tal fine, il Governo si impegna a garantire la necessaria copertura per una spesa di almeno 700 milioni di euro per anno;

b) durata massima complessiva dei trattamenti di disoccupazione non superiore ai 24 mesi (30 mesi nel Mezzogiorno) nel quinquennio;

c) controllo periodico sulla permanenza nello stato di disoccupazione involontaria dei soggetti che percepiscono l'indennità;

d) programmi formativi a frequenza obbligatoria per i soggetti che percepiscono l'indennità, con la certificazione finale del risultato ottenuto, nel quadro dei piani individuali concordati con i servizi per l'impiego. In tale prospettiva potranno essere sperimentate a livello provinciale prime forme di bilateralità che concorrano a definire l'orientamento formativo;

e) un tavolo negoziale tra Governo, regioni, province e parti sociali si riunirà entro 60 giorni dal presente accordo per concertare i modi con cui collegare efficacemente il sostegno al reddito dei disoccupati con le attività di formazione e, più in generale, i servizi per l'impiego con i programmi della formazione in alternanza e continua, fermi restando i principi e le normative che regolano il funzionamento dei Fondi ex [lege n. 388/2000](#), finanziati dall'accantonamento dello 0,30% del monte salari dei lavoratori dipendenti. In questo stesso ambito sarà esaminata in via prioritaria la possibilità di uno specifico rimborso degli oneri derivanti dalla partecipazione ai corsi di formazione dei cittadini in stato di disoccupazione involontaria, secondo quanto indicato dall'Unione Europea. Oggetto di verifica da parte del tavolo saranno, in particolare, i contenuti e l'entità delle misure finanziarie della riprogrammazione di metà percorso del Fondo sociale europeo (obiettivo 3 ed obiettivo 1) nell'ambito del negoziato con la Commissione europea che si svolgerà nel 2003;

f) la perdita del diritto al sussidio nel caso di rifiuto della formazione, di altra misura o occasione di lavoro, secondo modalità definite, o di prestazione di lavoro irregolare.

Questa disciplina sostituirà, quindi, il vigente regime dell'indennità ordinaria di disoccupazione nei settori non agricoli, preservando l'attuale struttura dei requisiti ordinari di accesso.

Rimarrà altresì inalterato il periodo di copertura relativo ai contributi "figurativi".

Per quanto concerne i benefici concessi sulla base di "requisiti ridotti" appare opportuno un rafforzamento del principio di proporzionalità tra trattamenti e periodo di contribuzione connesso ad effettiva prestazione d'opera che adegui tale istituto alle regole sulla durata massima dei trattamenti sopra definita, anche allo scopo di promuovere l'emersione di lavoro

irregolare e di evitare abusi e distorsioni che spesso disincentivano il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

I rapporti di lavoro a termine partecipano dei benefici sulla base dei requisiti. Essi saranno, peraltro, monitorati per prevenire il prodursi di una condizione di cronica precarietà cui dovrà corrispondere una particolare tutela in termini di servizi reali. Le collaborazioni coordinate e continuative saranno riformate in termini tali da valorizzare le prestazioni "a progetto" e in modo tale da confermare, in ogni caso, la loro riconducibilità all'area del lavoro autonomo (incrementandone il prelievo contributivo), fermo restando l'impegno ad arginare con adeguata strumentazione il fenomeno delle collaborazioni fittizie, che andranno, invece, correttamente ricondotte, anche in virtù di un potenziamento dei servizi ispettivi, a fattispecie di lavoro subordinato sulla base di criteri oggettivi; così ricollocate, esse parteciperanno delle diverse regole generali.

Per quanto attiene all'avvio del secondo livello di tutela, integrativo e volontariamente promosso dalle parti sociali, verranno definite forme di incentivazione adeguate per i contributi delle imprese.

Nell'ambito del processo di riforma saranno realizzate forme di contabilità separata per settore produttivo allo scopo di stimolare la responsabilità degli attori sociali e l'equilibrio tra contribuzioni obbligatorie e prestazioni in ciascun settore attraverso la trasparenza contabile. Completata la razionalizzazione delle prestazioni e comunque non prima del 1° gennaio 2004, saranno definite per ciascun settore - attraverso un preventivo accordo tra le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro di ciascun settore - una contribuzione di equilibrio nonché una contribuzione di solidarietà destinata a concorrere al finanziamento dei settori in disavanzo. Il livello di tale contribuzione di solidarietà a carico di ciascun settore sarà fissato anche proporzionalmente alla consistenza numerica degli assicurati e alle prestazioni di cui beneficia il settore. In ogni caso, il livello contributivo obbligatorio (contribuzione di equilibrio più contribuzione di solidarietà) non potrà essere superiore - per i settori in attivo - a quello attuale in rapporto alle prestazioni erogate. La riforma ha, infatti, lo scopo di produrre attraverso una gestione più responsabile dei sussidi alla disoccupazione nell'ambito di ciascun settore la progressiva riduzione tanto dell'aliquota di equilibrio quanto della contribuzione di solidarietà.

I settori produttivi, in particolare quelli che non usufruiscono di ammortizzatori sociali integrativi o sostitutivi dell'indennità di disoccupazione, promuoveranno la gestione, attraverso accordi collettivi e mediante propri organismi bilaterali, di prestazioni integrative o sostitutive del livello di base. Tali settori potranno, sulla base degli accordi tra le parti, richiedere la gestione separata del livello di base, ferma restando la contribuzione di solidarietà. L'accordo definito il 20 maggio 2002 dalle organizzazioni maggiormente rappresentative delle aziende artigiane e dei loro dipendenti costituisce un utile riferimento per l'ulteriore negoziato tra le parti del settore e per il consolidamento delle esperienze in atto negli enti bilaterali, anche attraverso strumenti normativi.

Nell'ambito dello stesso processo di riforma verranno previste norme di raccordo per gli strumenti contrattuali di categoria preesistenti.

## 2.5. Il riordino degli incentivi

Il riordino degli incentivi sarà orientato prioritariamente alla promozione dei contratti a contenuto misto con certificazione dell'attività formativa da parte degli organismi bilaterali; al reinserimento dei disoccupati di lungo periodo; alla promozione di strumenti che possano facilitare la mobilità del lavoro, anche al fine di accompagnare i processi di localizzazione produttiva; all'inclusione delle donne nel mercato del lavoro e, più in generale, all'incremento dell'occupazione, anche autonoma e imprenditoriale, nel Mezzogiorno.

Le iniziative previste da questa riforma saranno coerenti con il nuovo quadro istituzionale definito dal rinnovato Titolo V della Costituzione.

## 2.6. Misure temporanee e sperimentali per l'occupazione regolare e la crescita dimensionale delle imprese

Governo e parti sociali condividono il testo di delega al Governo allegato al presente documento che contiene misure temporanee e sperimentali a sostegno dell'occupazione regolare e della crescita dimensionale delle imprese.

La norma proposta ha lo scopo di promuovere nuova occupazione regolare attraverso misure sperimentali - e perciò temporanee - che hanno l'obiettivo di incoraggiare la crescita dimensionale delle piccole imprese.

Secondo i dati del censimento ISTAT 1996 le imprese fra i 10 ed i 15 addetti erano

87.515, con riferimento all'industria ed ai servizi, ed occupavano 865.000 dipendenti. Nella fascia dimensionale successiva, cioè 16-19, le imprese scendevano a 27.490 per un totale di 419.600 dipendenti. Appare evidente che nella classe dimensionale 10-19 addetti oltre i due terzi delle imprese si colloca nella fascia sotto i 15 dipendenti e che in quest'ambito l'occupazione è doppia rispetto alla dimensione oltre il 15.

Tale situazione appare confermata dai dati INPS disponibili per il 1998. Il numero delle imprese nella classe di ampiezza 10-19 era di poco superiore alle 90 mila, per un totale di oltre 1,2 milioni di dipendenti. Tra queste imprese quelle che insistono nella classe 10-15 sono quasi il 76% (quasi 70.000) per un totale di oltre 840 mila dipendenti.

Più volte le parti sociali hanno concordato con il Governo il "non computo" di alcune categorie di lavoratori (tendenzialmente i nuovi assunti) ai fini della individuazione del campo di applicazione dello Statuto dei lavoratori, o comunque hanno accettato - per incrementare i livelli di occupazione ovvero contrastare situazioni di crisi occupazionale - che questi occupati aggiuntivi non dovessero essere calcolati, in modo tale da consentire che alle aziende interessate, se inferiori in partenza ai 16 dipendenti, continuasse ad applicarsi la normativa vigente per quella dimensione d'impresa.

Tali accordi sono stati tradotti in altrettante norme di legge che hanno interessato i contratti di formazione e lavoro nel 1984, i contratti di apprendistato nel 1987, i contratti di reinserimento nel 1991, i lavoratori interinali nel 1997 e i lavoratori socialmente utili (LSU) nel 2000.

Anche in questo caso la norma ripropone la formula del "non computo", riferendola a tutti i contratti di lavoro ma limitandola - in via sperimentale - ad un arco di tempo triennale e, per quanto riguarda lo Statuto dei lavoratori, al solo art. 18. A differenza delle normative e degli accordi sopra citati essa non riguarda infatti i diritti sindacali. La misura proposta verrà strettamente monitorata e la sperimentazione si concluderà con una verifica congiunta del Governo con le parti sociali sugli effetti prodotti in termini di maggiore occupazione e di crescita dimensionale delle imprese.

In conclusione, la norma proposta non modifica in alcun modo le tutele di cui dispongono attualmente i lavoratori italiani né la disciplina che oggi si applica alle diverse categorie d'impresa. Essa, per contro, rappresenta una misura promozionale per incentivare nuove assunzioni regolari a favore di soggetti che attualmente sono esclusi da ogni tutela a partire dal vero bene primario che è il diritto al lavoro.

Le eventuali ulteriori iniziative legislative conseguenti a questa sperimentazione saranno definite sulla base di un necessario avviso comune tra le parti sociali.

La norma proposta non trova logica applicazione al pubblico impiego.

#### 2.7. Il sostegno al reddito di ultima istanza

Il sistema di sostegno al reddito verrà completato da uno strumento di ultima istanza, caratterizzato da elementi solidaristici e finanziato dalla fiscalità generale.

La sperimentazione del reddito minimo di inserimento ha consentito di verificare l'impraticabilità di individuare attraverso la legge dello Stato soggetti aventi diritto ad entrare in questa rete di sicurezza sociale. Appare perciò preferibile realizzare il cofinanziamento, con una quota delle risorse del Fondo per le politiche sociali, di programmi regionali, approvati dall'amministrazione centrale, finalizzati a garantire un reddito essenziale ai cittadini non assistiti da altre misure di integrazione del reddito.

L'amministrazione centrale avrà un ruolo di coordinamento e di controllo sull'andamento e sui risultati dei programmi medesimi. L'eventuale prosecuzione dell'esperimento relativo al reddito minimo di inserimento dovrà essere coerente con le finalità sopra descritte e con gli obiettivi di contrasto dell'economia sommersa.

#### 2.8. Il dialogo sociale

Il Governo conferma l'obiettivo dichiarato nel Libro bianco di definire, a completamento delle riforme in corso, uno Statuto dei lavori che si configuri come un testo unico sulla legislazione del lavoro e a questo scopo istituisce una Commissione di alto profilo scientifico per predisporre i relativi materiali. Esso assume l'impegno di convocare entro l'anno le parti sociali per avviare il confronto che dovrà accompagnare tutto il processo di elaborazione e di decisione relativo a questo atto fondamentale.

Il Governo e le parti sociali si impegnano a verificare congiuntamente i possibili contenuti di riforma del processo del lavoro allo scopo di dare ad esso tempi più certi nell'interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori. Le parti sociali avvieranno altresì un confronto diretto finalizzato a produrre un avviso comune su forme condivise di conciliazione e di arbitrato.

Il Governo si impegna a tradurre nelle conseguenti iniziative di legge queste intese per cui proporrà nel frattempo la soppressione dell'art. 4 del D.L. n. 848-bis.

Governo e parti sociali, inoltre, concordano di effettuare una ulteriore fase di confronto sui temi del lavoro nel momento della redazione dei decreti legislativi conseguenti alle leggi delega. La delega relativa alla revisione della disciplina in materia di "cessione di ramo d'azienda" sarà emendata nei termini previsti dal testo allegato. Su questo tema sarà comunque richiesto alle parti sociali di produrre un avviso comune in tempi coerenti con l'esame parlamentare.

Il Governo si impegna a promuovere entro il mese di luglio una apposita sede di confronto con le parti sociali dedicata ai temi delle politiche sociali. Più in generale, la spesa sociale costituisce materia di necessario confronto con le parti sociali in relazione a tutte le misure che la riguardano, garantendo comunque che la prossima legge finanziaria non dovrà prevedere riduzione della spesa sociale rispetto allo scorso anno.

L'avviso comune richiesto alle parti sociali allo scopo di promuovere ulteriori iniziative per l'emersione dell'economia sommersa sarà recepito dal Governo attraverso gli atti necessari.

### *3. Investimenti e occupazione nel Mezzogiorno*

Il Governo e le parti sociali concordano sull'importanza da assegnare al tema dello sviluppo economico e sociale del Mezzogiorno che assume una valenza prioritaria nell'ambito della politica economica nazionale e di quella comunitaria di coesione. Solo con una particolare attenzione alla politica e agli strumenti di intervento nel Mezzogiorno è possibile realizzare, da un lato, gli obiettivi di riequilibrio territoriale che ispirano la politica europea di coesione economica e sociale, dall'altro lato, gli obiettivi di crescita occupazionale stabiliti con la strategia di Lisbona e, più recentemente, nelle conclusioni del Consiglio europeo di Barcellona ed assunti nel Piano nazionale d'azione per l'occupazione 2002.

Il Governo e le parti sociali concordano nel considerare essenziale il coordinamento fra Amministrazione centrale e regioni alla luce delle recenti riforme costituzionali.

Il Governo e le parti sociali adottano come obiettivo della loro intesa quello di conseguire, coerentemente con il Programma comunitario obiettivo 1, un tasso di crescita del Mezzogiorno significativamente e stabilmente superiore a quello medio dell'Unione europea e del resto del Paese. Unitamente a ciò, obiettivo dell'intesa è quello di conseguire, entro il 2008, un aumento del tasso di attività fino al livello del 60 per cento, coerente con il corrispondente incremento del tasso di occupazione indicato nel DPEF 2003-2007. Tali obiettivi richiedono una forte crescita della competitività dell'area da realizzarsi attraverso investimenti pubblici di qualità e interventi per l'attrazione degli investimenti che accrescano l'accumulazione privata e la produttività.

Priorità dell'azione di Governo - che nasce dalla certezza che la competitività di ogni sito e territorio deriva dalle sue infrastrutture, materiali e immateriali - è la diminuzione sostanziale del gap infrastrutturale, con una particolare attenzione per i trasporti e la logistica, per il settore idrico ed energetico e per la ricerca e innovazione. A questa priorità sono volti l'impegno comune con le regioni e l'adozione di regole concorrenziali e incentivanti nuove nell'allocazione e nell'impiego delle risorse.

Ulteriore priorità è costituita dall'attrazione degli investimenti nell'area, anche attraverso l'utilizzo dei contratti di programma. A tal fine occorre dotare il Mezzogiorno di una capacità di offrire, in un quadro generale di condizioni di sicurezza, siti attrezzati e procedure semplificate.

Altre priorità sono il potenziamento e la semplificazione dei sistemi di incentivazione, nonché le azioni volte ad accrescere la cultura di impresa e la cooperazione progettuale all'interno degli insediamenti produttivi, a sostenere uno sviluppo del sistema turistico orientato ad un'offerta di qualità, a promuovere investimenti di recupero, apertura e valorizzazione dei beni culturali e ambientali.

Punto di riferimento di tale azione rimane la politica di coesione economica e sociale dell'Unione europea, costituita dalla politica regionale (e dai suoi strumenti operativi, i fondi strutturali), dai riflessi sulla politica di coesione delle altre politiche (la concorrenza, i trasporti, la ricerca, la politica agricola comune) e da azioni di incentivazione. Il miglioramento nelle comunicazioni, materiali e virtuali, nella logistica e sicurezza, nella ricerca e formazione, nella valorizzazione del patrimonio culturale e naturale, è indispensabile per un'accelerazione significativa della produttività e degli investimenti.

Il Governo e le parti sociali condividono il principio che l'importanza riservata al Mezzogiorno significa garantire non solo risorse finanziarie nel quadriennio di programmazione, ma anche l'operatività degli strumenti di spesa, la qualità della stessa e la coerenza interna di tutte le decisioni di governo. Nella Relazione predisposta annualmente per il Parlamento si darà conto dei progressi e dei risultati ottenuti sia dalle azioni direttamente rivolte al Mezzogiorno, sia dalle politiche nazionali, e ne verrà preventivamente data informazione alle parti sociali.

Per quanto riguarda le "risorse aggiuntive" rivolte al Mezzogiorno, il Governo e le parti sociali concordano sulla necessità, già nella prossima legge finanziaria (Tab. D), di mantenere il flusso di nuove risorse da destinare a investimenti pubblici e incentivi nelle aree depresse in una percentuale del PIL almeno pari a quella media degli ultimi anni. A tali risorse vanno aggiunte quelle risorse da destinare al cofinanziamento degli interventi dei fondi strutturali.

Si conferma l'obiettivo programmatico di accrescere la quota media di spesa in conto capitale destinata al Mezzogiorno portandola ad un valore medio del 45% del totale della spesa nel periodo 2002-2008, secondo lo schema finanziario unico già utilizzato nel DPEF 2002-2006.

Il Governo si impegna ad assicurare, in linea con gli impegni di addizionalità del Programma comunitario 2000-2006, che la quota di risorse ordinarie destinata agli investimenti nel Mezzogiorno sia non inferiore al 30% del totale della spesa del settore pubblico allargato (che include, fra gli altri, Ferrovie dello Stato, ANAS e gli altri enti preposti alla realizzazione delle infrastrutture). La quota del 30 per cento si applica sia alle assegnazioni che all'effettiva erogazione di risorse.

Governo e parti sociali convengono che la modernizzazione delle Amministrazioni centrali e regionali responsabili per l'utilizzo dei fondi aggiuntivi (comunitari e nazionali) e ordinari deve procedere speditamente, come condizione indispensabile per il conseguimento degli obiettivi concordati. A ciò dovrà concorrere la rigorosa attuazione dei meccanismi premiali del Programma comunitario.

Con riguardo alle Intese istituzionali di programma e ai relativi accordi di programma quadro, strumenti di gestione dei flussi finanziari per gli investimenti pubblici, il Governo si impegna a rafforzare il monitoraggio del loro stato di attuazione, delle fonti di finanziamento, dei poteri sostitutivi attivati o attivabili. Particolare attenzione verrà posta nella verifica dello stato di attuazione degli studi di fattibilità e nella loro traduzione in progetti concreti.

Il Governo, nell'ambito delle attività relative alla programmazione negoziata, si impegna a favorire, con il concorso delle parti sociali, l'effettiva operatività della regionalizzazione dei Patti territoriali, prevedendo una più precisa regolamentazione degli stessi attraverso gli istituti dell'Intesa istituzionale di programma e degli Accordi di programma quadro, sulla base di puntuali criteri economici e occupazionali prevedendo meccanismi premiali per il partenariato sociale. Verrà inoltre assicurato il finanziamento dei residui 11 Patti territoriali già istruiti.

Il Governo e le parti sociali condividono la scelta strategica di puntare su politiche in grado di favorire la localizzazione delle attività produttive nelle aree del Sud. Tale scelta trae la propria forza dal fatto che tali politiche consentono, da un lato, di rafforzare il tessuto produttivo meridionale e di favorire processi di agglomerazione produttiva e, dall'altro lato, di fare sì che l'intervento a favore del Sud si traduca in azioni i cui benefici ricadano anche sulle imprese del Centro-Nord che hanno difficoltà nel reperire aree industriali e manodopera qualificata.

Il Governo e le parti sociali sono consapevoli che il rilancio delle politiche di sviluppo per il Mezzogiorno debba essere volto alla valorizzazione del settore agricolo ed agroalimentare.

Per superare l'attuale frammentazione del settore, dunque, si incentiveranno i processi di aggregazione/organizzazione dei soggetti operanti nel sistema, al fine di favorire forme organizzative innovative di filiera nel territorio, dando piena attuazione a quanto già previsto dal [D.Lgs. n. 228/2001](#). Si mirerà inoltre a riqualificare i fattori della produzione ed i servizi, favorendo la crescita dimensionale, l'ingresso dei giovani, l'accesso all'informatizzazione e l'innovazione di processo e di prodotto.

Il Governo e le parti sociali individuano nel Tavolo agroalimentare il luogo privilegiato per la definizione di tutte le politiche di sviluppo per il settore agricolo ed agroalimentare.

In questo quadro si ritiene che la cooperazione possa rappresentare uno strumento idoneo ad avviare processi imprenditoriali diffusi e al contempo elemento di forte coesione sociale.

Il Governo ritiene che la crescita del sistema della cooperazione sia una opportunità da valorizzare.

Il Governo metterà a punto un programma pluriennale per l'attrazione degli investimenti nel Mezzogiorno, il cui disegno e attuazione verranno affidati alla società Sviluppo Italia.

Il Governo e le parti sociali individuano nel contratto di programma, ferme restando le attuali finalità, lo strumento di intervento principale per le nuove politiche a favore della attrazione di insediamenti produttivi nelle aree meridionali, anche per orientare verso il Sud i processi di delocalizzazione produttiva in atto nel resto del Paese. Lo strumento verrà a tale scopo adeguatamente finanziato. Verranno a questo specifico scopo definite, d'intesa con le parti sociali, procedure e attribuzioni anche a partire dall'esperienza della programmazione negoziata. Attraverso il contratto di programma si potranno attivare anche processi di trasferimento di conoscenze e sapere in grado di migliorare la qualità dell'offerta di lavoro e la diffusione delle capacità manageriali. Il tema della valorizzazione del capitale umano

rappresenta difatti un aspetto essenziale da porre alla base della strategia di sviluppo del Mezzogiorno.

Per incentivare il processo di attrazione di attività industriali verso il sud, il Governo si impegna a predisporre politiche per il rafforzamento, l'individuazione e la predisposizione di aree attrezzate, dotate anche di un valido complesso di servizi ecologici, al fine di consentire una consistente abbreviazione delle procedure di Valutazione di impatto ambientale (VIA). Un primo campo di applicazione sarà rappresentato dalla depurazione delle acque reflue.

Nell'ambito di una generale semplificazione degli strumenti di incentivazione il Governo sta procedendo a concentrare nel Mezzogiorno lo strumento del credito d'imposta ex [art. 8, legge n. 388/2000](#) per dare certezza finanziaria e renderlo cumulabile con la "Tremonti bis" ([L. n. 383/2001](#)). In questo modo il credito d'imposta, cumulato con la "Tremonti-bis" per un congruo periodo di tempo, diviene così strumento di compensazione per i maggiori costi del capitale nel Mezzogiorno. In questo quadro, anche gli incentivi ex [lege n. 488/1992, n. 181/1989](#) e quelli rivolti all'autoimprenditorialità e all'autoimpiego svolgono un ruolo importante. A tali strumenti, come a quelli di sostegno alla ricerca e innovazione e all'imprenditoria femminile, saranno assegnate adeguate risorse finanziarie.

La differenza nei tassi bancari applicati al Sud rispetto al Nord e la diversa importanza delle garanzie reali per la concessione del credito finiscono per essere un ulteriore fattore di svantaggio competitivo per le imprese del Mezzogiorno. Il Governo pertanto provvederà a ristrutturare e potenziare il Fondo di garanzia, tenendo conto anche delle nuove regole di Basilea, riconducendo a sistema le diverse istituzioni operanti nel settore e raccordandole meglio al sistema finanziario. Inoltre, il Governo promuoverà una riforma della legge fallimentare diretta a rendere più rapido e efficiente il recupero del credito in modo da ridurre il costo del denaro. Verranno inoltre predisposti meccanismi per coinvolgere le banche non solo nell'istruttoria, ma anche e soprattutto nell'erogazione del credito a favore delle imprese beneficiarie degli incentivi.

Il Governo si impegna ad adeguare la dotazione infrastrutturale del Mezzogiorno ai livelli del resto del Paese, oltre che attraverso la rapida e qualificata attuazione del Programma comunitario, attraverso la piena e immediata attuazione della strategia nazionale della "legge-obiettivo" e delle opere individuate, opportunamente inserite nelle Intese generali quadro. Il Governo ha individuato un insieme di azioni strategiche per il Mezzogiorno, sulle quali viene previsto, assieme alle parti sociali, il monitoraggio sull'attività generale e degli investimenti del settore pubblico allargato nonché uno più specifico dedicato alle opere più rilevanti. Le parti sociali, dal canto loro, si impegnano a realizzare condizioni di organizzazione del lavoro funzionali alla massima accelerazione delle opere e della spesa.

In particolare l'attività di infrastrutturazione sarà volta:

- all'attuazione organica delle reti idriche, volta a garantire un approvvigionamento adeguato alle necessità di sviluppo sociale ed economico;
- a potenziare e ammodernare le reti energetiche nonché a garantire un costo dell'energia conveniente in grado di fornire a determinati ambiti territoriali un vantaggio competitivo in grado di favorire il processo di attrazione di attività produttive;
- a migliorare la qualità dell'offerta dei servizi e la qualità dell'offerta infrastrutturale e delle politiche delle aree urbane;
- a identificare le opere che sicuramente saranno portate a compimento nel triennio 2003-2005.

Allo stato attuale, si è in grado di assicurare che entro il 2005 sarà possibile disporre degli interventi sul sistema integrato dei trasporti delle principali città meridionali (sistema integrato dei trasporti di Napoli, Bari, Catania e Palermo), sugli assi autostradali Salerno-Reggio Calabria, Palermo-Messina, Catania-Siracusa-Gela, nonché gli interventi relativi agli schemi idrici del Mezzogiorno e negli snodi portuali, interportuali ed aeroportuali del Mezzogiorno previsti nella delibera del CIPE del 21 dicembre 2001, e quelli che verranno successivamente indicati, in un elenco allegato.

Il Governo, inoltre, conferma l'avvio entro 36 mesi della procedura di costruzione del Ponte sullo Stretto.

Il Governo si impegna a definire un sistema di formazione professionale che risponda all'obiettivo di recuperare le attuali consistenti quote di abbandoni e di insuccessi scolastici, e consenta l'acquisizione di competenze e di abilità immediatamente spendibili sul mercato della produzione e del lavoro. Pertanto, una particolare attenzione sarà data ai corsi di istruzione e formazione tecnica-superiore, orientati a specializzare giovani e adulti a livello post-secondario, nonché a sostenere e a rilanciare l'occupazione, con particolare riguardo ai settori delle tecnologie, dell'informazione e della comunicazione. Inoltre, sarà data particolare attenzione all'educazione permanente degli adulti, quale strumento indispensabile ad incrementare il tasso

di occupazione.

Il Governo concentrerà investimenti sul versante della ricerca industriale, sul potenziamento delle strutture scientifiche e tecnologiche e sulle attività di alta formazione. In coerenza con le Linee guida per la politica scientifica e tecnologica si procederà ad accrescere e potenziare la sistematica collaborazione tra le strutture pubbliche di ricerca e il sistema imprenditoriale, costituendo una rete permanente scienza-innovazione-industria-commercio-turismo, per aumentare la capacità delle imprese di trasformare le conoscenze e le tecnologie in prodotti e processi a maggior valore aggiunto. Ciò consentirà da una parte di valorizzare le specificità del territorio meridionale e la sua collocazione centrale nel Mediterraneo, dall'altra di creare nuove occasioni nei settori produttivi ad alta tecnologia. Determinante, a tal fine, sarà una politica volta a creare, o valorizzare, distretti di alta tecnologia e centri di eccellenza scientifica in aree prioritarie.

Il Governo è consapevole che, soprattutto nel Mezzogiorno, garantire la sicurezza dei cittadini e delle imprese significa porre la pre-condizione per uno sviluppo serio e duraturo. In quest'ottica, intensificherà la prevenzione e il contrasto della criminalità di ogni tipo, in particolare di quella organizzata, la confisca dei beni di provenienza illecita, la destinazione per fini di utilità sociale dei beni confiscati. Inoltre, è in fase di elaborazione un sistema di monitoraggio degli appalti, che eviti le infiltrazioni di tipo mafioso nella utilizzazione dei fondi destinati alle grandi opere. A questo scopo sono state attivate le procedure necessarie per acquisire i fondi provenienti dall'Unione europea finalizzate a potenziare le strutture informatiche delle forze di polizia.

Il Governo e le parti sociali convengono di dare seguito al presente documento attraverso una ulteriore fase di lavoro comune dedicata:

- alla verifica delle azioni in corso allo scopo di garantirne la migliore efficacia attraverso la definizione di processi decisionali e di modalità operative più rapide;
- alla individuazione e attrazione di specifici progetti di attrazione nelle aree attrezzate del Mezzogiorno allo scopo di accompagnarli con accordi quali quelli delle procedure del contratto d'area, finalizzati a semplificare i tempi e i modi delle procedure autorizzative;
- a condividere più in generale i modi con cui conseguire un contesto istituzionale e sociale idoneo a garantire certezze agli investimenti nel Mezzogiorno;
- a realizzare specifiche verifiche con riferimento agli investimenti infrastrutturali, all'utilizzo dei Fondi strutturali, agli strumenti di incentivazione, all'attrazione degli investimenti, al risanamento ambientale, allo sviluppo delle risorse umane attraverso la scuola e la formazione, alla sicurezza del territorio.

## Allegato 1

### Riforma fiscale

#### *Ipotesi di lavoro - Tre casi tipici di riduzione di imposta per il 2003*

1. Livello di reddito imponibile di 9 mila euro (18 milioni di lire), tipico delle categorie operaie nei settori maggiormente interessati dal provvedimento sull'emersione del lavoro irregolare (servizi, edilizia)

La riduzione di imposta è di almeno 500 euro (circa 1 milione di lire) su base annua, pari a circa il 40% per i lavoratori senza carichi familiari e a percentuali maggiori per i lavoratori con carichi familiari.

2. Livello di reddito imponibile di 17,5 mila euro (35 milioni di lire), corrispondente ad una buona retribuzione imponibile nel settore industriale

La riduzione di imposta è di almeno 250 euro (circa 500 mila lire) su base annua, pari a circa il 7% per i lavoratori senza carichi familiari, e a percentuali maggiori per i lavoratori con carichi familiari.

3. Livello di reddito imponibile di 7,5 mila euro (15 milioni di lire), corrispondente ad una pensione superiore al minimo per circa mille euro (2 milioni di lire)

La riduzione di imposta è di almeno 250 euro (circa 500 mila lire) su base annua, pari a più del 50% per i pensionati senza carichi familiari, e a percentuali maggiori per i pensionati con carichi familiari.

*Esemplificazioni specifiche per i bassi redditi*

Effetti dell'accordo sui minimi contrattuali

(valori in euro)

<i>Lavoratore e pensionato senza carichi familiari</i>	<i>IRPEF 2002</i>	<i>Accordo IRPEF 2003</i>	<i>Diff. 2003-2002</i>	<i>Var. % 2003-2002</i>
Impiegato servizi di pulizia (euro 10.646,44 annui)	1.488,95	1.007,09	- 481,85	- 32,4%
Operaio piccola industria edilizia (euro 8.893,50 annui)	1.066,48	490,12	- 576,37	- 54,0%
Pensionato al minimo (euro 516 al mese)	225,69	0,00	- 225,69	- 100,0%
Altro pensionato con 9.000 euro annui	1.024,65	521,62	- 503,03	- 49,1%

(valori in migliaia di lire)

<i>Lavoratore e pensionato senza carichi familiari</i>	<i>IRPEF 2002</i>	<i>Accordo IRPEF 2003</i>	<i>Diff. 2003-2002</i>	<i>Var. % 2003-2002</i>
Impiegato servizi di pulizia (20.614 annue)	2.883	1.950	- 933	- 32,4%
Operaio piccola industria edilizia (17.220 annue)	2.065	949	- 1.116	- 54,0%
Pensionato al minimo (un milione al mese)	437	-	- 437	- 100,0%
Altro pensionato con 17.426 migliaia di lire annue	1.984	1.010	- 974	- 49,1%

Allegato 2

Art. ..

*(Delega al Governo in materia di altre misure temporanee  
e sperimentali a sostegno della occupazione regolare  
e della crescita dimensionale delle imprese)*

1. Ai fini di sostegno della occupazione regolare e della crescita dimensionale delle imprese il Governo è delegato ad emanare in via sperimentale uno o più decreti legislativi, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) ai fini della individuazione del campo di applicazione dell'[art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#), e successive modificazioni, non computo nel numero dei dipendenti occupati delle nuove assunzioni mediante rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time, o con contratto di formazione e lavoro, instaurati nell'arco di tre anni dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi;

b) inapplicabilità della misura di cui alla lett. a) ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, già rientranti, al momento dell'entrata in vigore della presente legge, nel campo di applicazione dell'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, in quanto abbiano occupato mediamente nei dodici mesi precedenti, un numero di dipendenti corrispondente alle soglie dimensionali indicate dallo stesso art. 18;

c) non riconducibilità al concetto di nuova assunzione delle ipotesi di subentro di

un'impresa ad un'altra nella esecuzione di un appalto, là dove presente una disposizione di legge o una clausola contrattuale a tutela del passaggio del personale alle dipendenze dell'impresa subentrante;

d) previsione di misure di monitoraggio coerenti con la natura sperimentale del provvedimento;

e) previsione che decorsi ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al presente articolo il Ministero del lavoro e delle politiche sociali procederà a una verifica, con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti sulle dimensioni delle imprese, sul mercato del lavoro e sui livelli di occupazione nel frattempo determinatisi, al fine di consentire al Governo di riferirne al Parlamento e valutare l'efficacia della misura.

### Allegato 3

D.L. n. 848-A  
Art. 1, comma 2, lett. l)

l) Revisione del [decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18](#), che ha modificato l'[art. 2112 del codice civile](#) in tema di trasferimento d'azienda, al fine di armonizzarlo con la disciplina contenuta nella presente delega basata sui seguenti criteri direttivi:

1) completa conformazione della disciplina vigente con la normativa comunitaria, anche alla luce del necessario coordinamento con la [legge 1° marzo 2002, n. 39](#), che dispone la recezione, tra le altre, anche della [direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2001/23/CE, del 12 marzo 2001](#), concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti;

2) previsione del requisito dell'autonomia funzionale del ramo di azienda nel momento del suo trasferimento;

3) previsione di un regime particolare di solidarietà tra appaltante e appaltatore, nei limiti di cui all'[art. 1676 del codice civile](#), per le ipotesi in cui il contratto di appalto sia connesso ad una cessione di ramo di azienda.

Accordo 10 dicembre 2002

Rinnovo biennio economico c.c.n.l. trasporto

*(Omissis)*

Orario di lavoro del personale non viaggiante

*(Omissis)*

Accordo 23 giugno 2003

Sottoscrizione del c.c.n.l. trasporto da parte dell'Assoespressi  
(Associazione nazionale corrieri espressi)

Addì 23 giugno 2003 in Roma

L'Assoespressi, assistita dalla Confetra  
e  
la FILT/CGIL, la FIT/CISL e la UILTRASPORTI

Premesso che:

- l'Assoespressi è aderente alla Confetra e rappresenta le imprese che esercitano l'attività di trasporto nazionale e internazionale di plichi e pacchi espressi prevalentemente per via aerea e che tale attività è riconducibile al campo di applicazione del c.c.n.l. autotrasporto, spedizioni e logistica merci 13 giugno 2000;

Convengono che:

- l'Assoespressi attraverso il presente accordo sottoscriva per adesione il suddetto c.c.n.l. e quindi partecipi alle trattative per i successivi rinnovi; copia del presente accordo sarà allegato all'edizione a stampa del testo coordinato del c.c.n.l. in corso di elaborazione.

Riforma mercato del lavoro

(*Omissis*)

I

**Verbale di intesa 27 giugno 2002  
Cooperative di facchinaggio e trasporto**

*Premessa*

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

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

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

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

*Campo di applicazione*

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

Per questi motivi le parti, tenuto conto delle specifiche variazioni relative alla particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, convengono che l'adeguamento al c.c.n.l. dovrà avvenire con le modalità previste dai vari articoli del presente accordo.

**Art. 10**

*(Orario normale in regime di flessibilità)*

Le ore eventualmente non recuperate saranno retribuite nei termini del presente articolo con una maggiorazione del 10%. Tale percentuale sarà incrementata di due punti percentuali l'anno, a partire dal 1° gennaio 2004, sino al raggiungimento di quanto previsto al comma 4 del presente articolo.

**Art. 15**

*(Retribuzione)*

Tabella retribuzioni mensili

Minimo tabellare

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile (lire)</i>	<i>Retribuzione mensile (euro)</i>
Quadro	156	2.888.280	1.491,67
1°	146	2.714.334	1.401,84
2°	134	2.494.563	1.288,33
3°S	121	2.252.400	1.163,27
3°	118	2.192.143	1.132,15
4°	112	2.085.553	1.077,10
5°	107	1.988.502	1.026,98
6°	100	1.856.237	958,67

In caso di retribuzione mensile, le ferie, i permessi ROL, le ex festività retribuite, la 13<sup>a</sup> mensilità, la 14<sup>a</sup> mensilità ed il t.f.r. saranno erogate, secondo le scadenze e le modalità previste dal c.c.n.l., a partire dal 1° gennaio 2004 con le percentuali di incremento annue previste dalla seguente tabella:

<i>Quota istituti c.c.n.l.</i>	<i>1.1.2004</i>	<i>1.1.2005</i>	<i>1.1.2006</i>	<i>1.1.2007</i>	<i>1.1.2008</i>
-	20%	40%	60%	80%	100%

Tabella retribuzioni giornaliera

<i>Minimo tabellare</i>		<i>Istituti c.c.n.l.</i>				<i>Totale retribuzione</i>	
<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. giornaliera (lire)</i>	<i>Retribuz. giornaliera (euro)</i>	<i>Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (lire)</i>	<i>Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (euro)</i>	<i>Giornaliera (lire)</i>	<i>Giornaliera (euro)</i>
Q	156	131.285	67,80	53.128	27,44	184.413	95,24
1°	146	123.379	63,72	49.872	25,76	173.251	89,48
2°	134	113.389	58,56	45.808	23,66	159.197	82,22
3°S	121	102.382	52,88	41.360	21,36	143.742	74,24
3°	118	99.643	51,46	40.248	20,79	139.891	72,25
4°	112	94.798	48,96	38.288	19,77	133.086	68,73
5°	107	90.386	46,68	36.504	18,85	126.890	65,53
6°	100	84.374	43,58	34.072	17,60	118.446	61,17

In caso di retribuzione giornaliera, dal 1° luglio 2002 sarà erogato l'intero importo dei minimi tabellari previsti dai livelli di inquadramento.

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r.) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore giornaliero complessivo degli istituti:

<i>Quota istituti c.c.n.l.</i>	<i>1.1.2004</i>	<i>1.1.2005</i>	<i>1.1.2006</i>	<i>1.1.2007</i>	<i>1.1.2008</i>
-	20%	40%	60%	80%	100%

-	20%	40%	60%	80%	100%
---	-----	-----	-----	-----	------

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per adeguare le nuove retribuzioni giornaliere.

Tabella retribuzioni orarie

		<i>Minimo tabellare</i>		<i>Istituti c.c.n.l.</i>		<i>Totale retribuzione</i>	
<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. oraria (lire)</i>	<i>Retribuz. oraria (euro)</i>	<i>Retribuz. oraria istituti c.c.n.l. (lire)</i>	<i>Retribuz. oraria istituti c.c.n.l. (euro)</i>	<i>Oraria (lire)</i>	<i>Oraria (euro)</i>
Q	156	17.192	8,88	6.641	3,43	23.833	12,31
1°	146	16.157	8,34	6.234	3,22	22.391	11,56
2°	134	14.849	7,67	5.726	2,96	20.575	10,63
3°S	121	13.407	6,92	5.170	2,67	18.577	9,59
3°	118	13.048	6,74	5.031	2,60	18.079	9,34
4°	112	12.414	6,41	4.786	2,47	17.200	8,88
5°	107	11.836	6,11	4.563	2,36	16.399	8,47
6°	100	11.049	5,71	4.259	2,20	15.308	7,91

In caso di retribuzione oraria, dal 1° luglio 2002 sarà erogato l'intero importo dei minimi tabellari previsti dai livelli di inquadramento.

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r.) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore orario complessivo degli istituti:

<i>Quota istituti c.c.n.l.</i>	<i>1.1.2004</i>	<i>1.1.2005</i>	<i>1.1.2006</i>	<i>1.1.2007</i>	<i>1.1.2008</i>
-	20%	40%	60%	80%	100%

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per adeguare le nuove retribuzioni orarie.

Le parti si incontreranno, nel corso del periodo di applicazione graduale della presente intesa, al fine di garantirne una corretta applicazione e verificarne le compatibilità economiche nell'ambito del mercato di riferimento.

Art. 17  
(Lavoro notturno e festivo)

Per il lavoro notturno e festivo sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

Art. 18  
(Lavoro straordinario)

Per il lavoro straordinario sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

Art. 47  
(Secondo livello di contrattazione)

Le parti, in considerazione delle differenti realtà presenti sul territorio nazionale, potranno individuare, a livello territoriale, fermi restando i trattamenti minimi inderogabili stabiliti nel presente accordo, ulteriori modifiche al presente Protocollo finalizzate a realizzare il conseguimento del pieno trattamento economico con gradualità più brevi rispetto a quelle previste dalla presente intesa.

Allegato A

Protocollo attuativo all'intesa  
In applicazione della dichiarazione congiunta Associazioni cooperative  
e Organizzazioni sindacali di cui al rinnovo del c.c.n.l. "Trasporto,  
spedizioni e logistica" del 13 giugno 2000

*Premessa*

Le parti si danno atto che l'evoluzione del mercato del trasporto merci e della logistica ha condizionato e favorito la crescita di un sistema di imprese cooperative in larga parte strutturate e adeguate alle nuove esigenze ed avviato un primo processo di sviluppo di alcune cooperative di logistica e di movimentazione merci non ancora rappresentative del settore; infatti, ampiamente maggioritaria rimane la vasta area di cooperative dedite alla tradizionale attività di facchinaggio che necessita di una fase transitoria nell'applicazione del c.c.n.l. di categoria.

Convengono, infine, che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno configurarsi, di norma, per professionalità inquadrati nel 2°, 1° livello e nell'area "quadri". In ogni caso, per questi lavoratori, il trattamento economico complessivo, rapportato all'effettivo impegno lavorativo, non potrà essere inferiore a quanto stabilito dal presente Protocollo.

Le parti concordano che dall'esame del c.c.n.l. del trasporto merci si evidenzia una sostanziale difficoltà a rappresentare il variegato universo delle imprese cooperative operanti nel settore del trasporto, movimentazione merci e logistica, sia per quanto riguarda l'individuazione delle figure professionali sia per una serie di specifiche normative, e per questo le parti hanno concordato di operare specifiche integrazioni al contratto sottoscritto in data 13 giugno 2000 anche alla luce dei provvedimenti legislativi emanati in materia, considerate le differenze territoriali.

Per questi motivi le parti, tenuto conto delle specifiche variazioni relative alla particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, convengono che l'applicazione del c.c.n.l. dovrà avvenire con le integrazioni previste dai vari articoli del presente accordo.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'[art. 6, lett. f\) della legge n. 142/2001](#).

Tenuto conto di quanto sopra, gli articoli di cui al presente allegato integrano i corrispondenti articoli del citato c.c.n.l. Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente.

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

*Campo di applicazione*

Le parti concordano che il presente accordo si applica, ai sensi della [legge n. 142/2001](#), a tutti gli Organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci, ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della [legge n. 84/1994](#) e successive modificazioni.

### *Disposizioni generali*

Le materie di cui agli artt. 1, 1-bis, 2, 3, 4, 5, 26 e 40, vista la specificità dei soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#), laddove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

### *Sistema di relazioni industriali*

Tenuto conto della specificità delle imprese cooperative, le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2003 per definire un apposito sistema relazionale.

### *Osservatori nazionale e regionali*

Alla luce dei processi di trasformazione in atto, determinati dagli sviluppi sopracitati e dalle sempre maggiori esigenze di mobilità indotte anche dal processo di integrazione europea, nonché alla luce degli obiettivi sopra esposti, le parti convengono sull'opportunità di costituire gli Osservatori nazionale e regionali, che costituiscono, nel quadro di un coerente sviluppo del metodo partecipativo, lo strumento per una comune conoscenza e per l'approfondimento congiunto del settore, delle sue linee evolutive e dei suoi punti di forza e/o di debolezza, avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei trasporti ed al suo posizionamento comparativo rispetto ad analoghe realtà operanti nei Paesi dell'Unione europea.

Gli Osservatori nazionale e regionali rappresentano la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del settore anche in connessione con le dinamiche che caratterizzano le diverse modalità di trasporto;
- andamento dell'occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all'utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- problematiche di carattere normativo, nazionale e comunitario, di particolare rilevanza per il settore;
- struttura e dinamiche del costo del lavoro;
- processi di efficienza gestionale e andamento della produttività, anche con riguardo al fattore lavoro.

I lavori degli Osservatori nazionale e regionali - che si riuniranno di norma ogni tre mesi - si svolgeranno sulla base di dati, anche disaggregati, e informazioni significative, raccolti anche mediante apposite rilevazioni o ricerche che potranno essere definite di comune accordo, ovvero di fonti pubbliche o private di natura economico-statistica.

I risultati dei lavori degli Osservatori nazionale e regionali saranno messi a disposizione delle parti, che potranno valutare congiuntamente l'attivazione di iniziative comuni in ordine alle possibili soluzioni dei problemi emersi. Essi costituiranno altresì una comune base di riferimento per promuovere interventi a favore del settore, nel territorio, nei confronti delle strutture territoriali nonché per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle rispettive linee di politica sindacale.

Un'apposita riunione dei due Osservatori, nazionale e regionali, sarà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio in ordine alle più significative problematiche, afferenti l'applicazione del presente accordo nonché al monitoraggio circa l'evoluzione della normativa [legge n. 142/2001](#).

Le parti concordano che l'utilizzazione di facchini avvenga e sia fatta nell'ambito degli Organismi economici che risultino regolarmente iscritti al registro depositato presso le Direzioni provinciali del lavoro. L'Osservatorio avrà funzioni di supporto in relazione alle norme previste all'art. 54 del c.c.n.l.

L'Osservatorio segnalerà eventuali inadempienze previdenziali, amministrative e contrattuali agli Organismi preposti, in sede territoriale, al fine della emanazione dei provvedimenti di competenza.

Le parti si impegnano a promuovere tutte le iniziative necessarie nei confronti del Ministero del lavoro al fine di favorire la ricezione, da parte dello stesso con atto ufficiale, degli elementi necessari alla qualificazione delle singole cooperative anche per la partecipazione a gare sia pubbliche che private.

Compito dell'Osservatorio è, altresì, quello di favorire la costituzione dell'Albo provinciale delle cooperative di facchinaggio allo scopo di promuovere l'iscrizione nell'Albo nazionale delle società cooperative così come previsto dalla [legge n. 142/2001, art. 7](#), lett. n).

Nella costituzione degli Osservatori regionali le parti promuoveranno idonee iniziative atte a coinvolgere, per la costituzione stessa e per i lavori seguenti, i soggetti istituzionali preposti alla verifica sulla normativa del lavoro, della previdenza e della salute (INPS, INAIL, Direzioni

provinciali del lavoro, provincia).

Gli Osservatori regionali rappresentano la sede di analisi, verifica, confronto e controlli sistematici delle stesse materie di cui a livello nazionale, con esclusivo riferimento alla realtà locale.

Gli Osservatori regionali potranno articolarsi, se ritenuto necessario, su base territoriale/provinciale.

#### Art. 6

##### *(Classificazione del personale)*

Tenuto conto di quanto concordato, relativamente alla esigenza di definizione del complesso dei profili professionali presenti nelle attività che il mondo della cooperazione svolge nei settori del trasporto, movimentazione e logistica, le parti hanno proceduto ad integrare i profili professionali presenti nel contratto dell'area merci con alcune figure professionali specifiche.

Fermo restando quanto stabilito dall'[art. 2013 cod. civ.](#), come modificato dall'[art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) i soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#) che operano all'interno di cooperative che, per oggettive ragioni tecnico-organizzative nonchè per esigenze di mutualità interna operino secondo un assetto che preveda l'inquadramento su un unico livello, saranno convenzionalmente inquadrati al livello 5°.

Ai sopracitati soggetti, quando avviati a svolgere attività previste nell'impianto classificatorio a livelli superiori, sarà corrisposta una maggiorazione della paga giornaliera, per tante giornate/ mese quante quelle di effettivo impiego con mansione di livello superiore.

##### 6° livello

Sono inoltre inquadrati in tale livello gli operai neo-assunti cui non si applicano le norme dell'apprendistato e del C.f.l. che, non essendo in possesso dei requisiti professionali per l'inquadramento nei livelli superiori necessitano di un periodo di formazione teorico-pratica.

Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 5° livello.

- Attività manuali di scarico e carico merci - facchino.
- Recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio.
- Comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici.

##### 5° livello

- Attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici.

- Semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi.
- Operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci.

- Attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva.

- Attività di addetto al magazzino.
- Attività di rizzaggio/derizzaggio.
- Attività di manovratore sui raccordi ferroviari di limitata complessità.

- Attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura.

- Manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra).

- Facchino qualificato: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello.

##### 4° livello

- Conduzione di trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali o merci.

- Costruzione di imballaggi effettuati su specifiche istruzioni o su disegni - falegnami.

- Attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali.

- Attività qualificate di supporto alla produzione e/o ai servizi.

- Attività di pesatura, con autorizzazione dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito.
- Attività di operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute.
- Mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci).
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico-scarico.

### 3° livello

- Attività di conducente di macchine operatrici complesse.
- Esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; falegnami, imballatori.
- Attività di operatore di piattaforma aerea.
- Operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci.

### 3° livello super

- Conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno.
- Attività di capo turno, responsabili di unità operative di magazzino e/o reparto anche distaccato con autonomia operativa nell'ambito delle sole direttive o procedure generali loro impartite.
- Controllo della funzionalità e sicurezza di impianti complessi.
- Attività di meccanico specializzato addetto alla manutenzione dei mezzi di movimentazione.

Per quanto attiene i livelli e di profili non richiamati si fa riferimento al c.c.n.l. merci e logistica del 13 giugno 2000.

## Art. 9 (Orario di lavoro)

Vista la particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, le parti convengono che a livello di singola cooperativa potranno essere concordate, con le Rappresentanze sindacali aziendali o, ove non presenti, con le OO.SS. territoriali, particolari condizioni sulla distribuzione dell'orario di lavoro.

La durata dell'orario contrattuale individuale del lavoratore di cooperative è di norma di 8 ore di prestazione giornaliera.

## Art. 10 (Orario normale in regime di flessibilità)

Nel caso in cui la cooperativa applichi una retribuzione mensile, potrà utilizzare quanto previsto dal presente articolo sino ad un tetto massimo di 300 ore annuali.

## Art. 15 (Retribuzione)

La retribuzione, calcolata sulla base degli attuali valori di riferimento del c.c.n.l., è così strutturata:

### Tabella retribuzioni mensili

--

<i>Minimo tabellare</i>			
<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile (lire)</i>	<i>Retribuzione mensile (euro)</i>
Quadro	156	2.888.280	1.491,67
1°	146	2.714.334	1.401,84
2°	134	2.494.563	1.288,33
3°S	121	2.252.400	1.163,27
3°	118	2.192.143	1.132,15
4°	112	2.085.553	1.077,10
5°	107	1.988.502	1.026,98
6°	100	1.856.237	958,67

In caso di retribuzione mensile ai soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#) andranno garantiti, con le modalità e le previsioni temporali del c.c.n.l. merci e logistica, tutti gli istituti economici e normativi previsti (es. ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r.).

Tabella retribuzioni giornaliera

<i>Minimo tabellare</i>		<i>Istituti c.c.n.l.</i>				<i>Totale retribuzione</i>	
<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. Giornaliera (lire)</i>	<i>Retribuz. giornaliera (euro)</i>	<i>Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (lire)</i>	<i>Retribuz. giornaliera istituti c.c.n.l. (euro)</i>	<i>Giornaliera (lire)</i>	<i>Giornaliera (euro)</i>
Q	156	131.285	67,80	53.128	27,44	184.413	95,24
1°	146	123.379	63,72	49.872	25,76	173.251	89,48
2°	134	113.389	58,56	45.808	23,66	159.197	82,22
3°S	121	102.382	52,88	41.360	21,36	143.742	74,24
3°	118	99.643	51,46	40.248	20,79	139.891	72,25
4°	112	94.798	48,96	38.288	19,77	133.086	68,73
5°	107	90.386	46,68	36.504	18,85	126.890	65,53
6°	100	84.374	43,58	34.072	17,60	118.446	61,17

Gli istituti contrattuali che compongono la retribuzione giornaliera sono i seguenti: ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r.

Tabella retribuzioni orarie

<i>Minimo tabellare</i>		<i>Istituti c.c.n.l.</i>				<i>Totale retribuzione</i>	
<i>Liv.</i>	<i>Par.</i>	<i>Retribuz. Oraria (lire)</i>	<i>Retribuz. oraria (euro)</i>	<i>Retribuz. oraria istituti c.c.n.l. (lire)</i>	<i>Retribuz. oraria istitutic.c.n.l. (euro)</i>	<i>Oraria (lire)</i>	<i>Oraria (euro)</i>
Q	156	17.192	8,88	6.641	3,43	23.833	12,31

1°	146	16.157	8,34	6.234	3,22	22.391	11,56
2°	134	14.849	7,67	5.726	2,96	20.575	10,63
3°S	121	13.407	6,92	5.170	2,67	18.577	9,59
3°	118	13.048	6,74	5.031	2,60	18.079	9,34
4°	112	12.414	6,41	4.786	2,47	17.200	8,88
5°	107	11.836	6,11	4.563	2,36	16.399	8,47
6°	100	11.049	5,71	4.259	2,20	15.308	7,91

Gli istituti contrattuali che compongono la retribuzione oraria sono i seguenti: ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r.

Art. 18  
*(Lavoro straordinario)*

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ordinario e trimestrale nel caso di prestazione in regime di flessibilità.

L'azienda ha facoltà di far effettuare a ciascun lavoratore prestazioni straordinarie fino ad un massimo di 250 ore annue.

A livello locale le parti, al fine di cogliere al massimo le esigenze di flessibilità rappresentate dal settore cooperativo, potranno definire intese volte ad istituire la "Banca ore" per le eventuali ore straordinarie eccedenti il tetto stabilito dal presente articolo. Inoltre, previo accordo tra le parti stipulanti, si potrà definire forme di computo delle ore di straordinario diverse da quelle previste dalla presente intesa (es.: su base mensile).

Art. 21  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

A partire dal 1° luglio 2002 decorreranno i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

Art. 28  
*(Malattia, infortunio, tossicodipendenza, etilismo)*

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme del [D.P.R. n. 602/1970](#) come modificato dal [D.Lgs. 6 novembre 2001, n. 423](#).

Art. 32  
*(Diritti e doveri del lavoratore)*

Le parti si danno atto che, per quanto concerne l'applicazione dell'art. 32 del c.c.n.l., ferme restando le procedure inerenti i provvedimenti disciplinari per quanto attiene al rapporto di lavoro subordinato, questa va comunque ad intrecciarsi con diritti e doveri del socio, nell'ambito del suo rapporto associativo nei confronti della cooperativa; si dà conseguentemente atto che è demandato ai regolamenti interni delle cooperative di definire diritti, doveri e provvedimenti relativamente al rapporto associativo.

Art. 43  
*(Previdenza)*

Fino al 2006, per fare salve le determinazioni di miglior favore disposte ai sensi dell'[art. 6, D.P.R. n. 602/1970](#), ai fini pensionistici, tenuto conto delle variazioni normative in materia, le parti concordano di mantenere il regime del doppio imponibile contributivo per i settori con retribuzioni convenzionali elevate fatte salve le stesse. Ciò per salvaguardare la contribuzione pensionistica dei lavoratori per i quali già si versa su retribuzioni elevate e per non aumentare in maniera notevole il carico contributivo a carico delle cooperative che si verificherebbe nel caso si unificassero subito verso l'alto le retribuzioni imponibili.

*Norma di prima applicazione*

Le parti intervenute alla presente intesa, congiuntamente convengono ed accettano quanto segue:

1. Le parti, nel procedere alla prima applicazione del presente Protocollo, laddove sul piano territoriale fossero in essere posizioni economiche superiori a quelle previste dal presente accordo, si incontreranno, a livello territoriale competente, per l'individuazione degli strumenti atti a garantire le condizioni di miglior favore, che avranno validità per il territorio di competenza.

2. Qualora siano emanati provvedimenti legislativi in materia, le parti si incontreranno al fine di armonizzare ed adeguare quanto previsto dal presente accordo entro 3 mesi dall'entrata in vigore della eventuale legge di modifica.

3. Le parti si danno reciprocamente atto che, con la presente intesa, hanno voluto espressamente disciplinare, per il settore del trasporto, movimentazione merci e logistica il trattamento contrattuale collettivo nazionale di cui al comma 1, [art. 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142](#). A tal fine gli importi derivanti dall'applicazione della presente intesa saranno resi omogenei, in termini di istituti ricompresi, con quelli in essere in ogni cooperativa.

4. Fatti salvi gli importi delle retribuzioni, le parti, considerate le difficoltà rappresentate dalle centrali cooperative riguardo la uniformazione tecnica della redazione di tutte le voci sulla nuova modulistica, convengono di prevedere l'uniformazione entro 3 mesi dalla data di sottoscrizione della presente intesa.

II

***Ipotesi di accordo 10 dicembre 2002  
per il rinnovo della parte economica del c.c.n.l. per i dipendenti  
da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica***

Tra le Associazioni datoriali e le OO.SS. viene stipulata la presente Ipotesi di accordo in attuazione di quanto previsto dall'art. 56 del c.c.n.l. 13 giugno 2000 autotrasporto, spedizioni merci e logistica.

Le parti convengono di recuperare il differenziale di inflazione relativo all'anno 2001, rispetto alla inflazione programmata assunta per la determinazione degli aumenti contrattuali, pari all'1,3%.

Per il biennio 2002-2003 verranno adottati i tassi programmati di inflazione pari rispettivamente all'1,7% ed all'1,4%.

Nel mese di aprile 2002 l'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per il 2002 verrà recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per il 2002 pari all'1,7%.

Qualora il prossimo DPEF modifichi il tasso programmato per l'anno 2003, verrà, con la retribuzione del mese successivo, recuperato l'eventuale differenziale rispetto al tasso programmato dell'1,4%.

La base convenzionale di computo condivisa tra le parti su cui applicare le percentuali su espresse è di 1.300 euro al 3° S.

Ai lavoratori in forza alle date di stipula del presente accordo verrà riconosciuta una "una tantum" di 500 euro da corrispondere in due "tranches" di pari importo nel corso del mese di marzo e di giugno, al lordo della I.v.c. già corrisposta.

L'importo delle "U.T." verrà proporzionalmente ridotto ai lavoratori assunti successivamente alla data del 1° gennaio 2002, in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alle ridotte prestazioni lavorative. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 gg mentre vengono considerate come mese intero quelle pari o superiori ai 15 gg.

L'importo forfetario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e del t.f.r.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2002, che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico degli Istituti competenti e delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo "U.T."

A decorrere dal 1° gennaio 2003 cesserà di essere corrisposta l'I.v.c.

Tabelle aumenti dal 1° gennaio 2003

<i>Livelli</i>	<i>Parametro</i>	<i>Importi (euro)</i>
Quadri	156	73,49
1°	146	68,78
2°	134	63,13
3° super	121	57,00
3°	118	55,59
4°	112	52,76
5°	107	50,41
6°	100	47,11

#### *Ammortizzatori sociali*

Con riferimento agli impegni precedentemente assunti, le parti convengono di attivare un tavolo congiunto, presso il Ministero del "welfare" e delle politiche sociali allo scopo di esaminare la possibilità di istituire un nuovo sistema di ammortizzatori sociali alle imprese attualmente escluse.

A tal fine le parti richiederanno congiuntamente un incontro entro la fine di gennaio 2003.

#### *Classificazione del personale*

Con riferimento a quanto previsto nell'accordo del 13 giugno 2000, in merito alla classificazione del personale, le parti convengono di attivare, a far data dal 1° febbraio 2003, una Commissione paritetica per la definizione della materia, tenuto conto di quanto già prodotto congiuntamente nel corso del rinnovo del c.c.n.l.

La Commissione dovrà concludere il proprio lavoro entro il 30 settembre 2003.

Quanto definito dalla Commissione sarà base di riferimento per il c.c.n.l. futuro fermo restando l'esame congiunto degli eventuali effetti economici.

#### *Previdenza complementare*

In applicazione di quanto previsto dall'art. 44 del c.c.n.l. le parti convengono, per il personale dipendente da aziende che non versano contributi al FASC o che non è già coperto da esistenti forme di previdenza complementare, di attivare, a partire dal mese di gennaio 2003 un confronto utile a concordare la forma attuativa della previdenza complementare.

#### *Trasferte*

Con decorrenza 1° gennaio 2003, in attuazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art. 19 del c.c.n.l. i rimborsi previsti dalla lett. b) del comma 1 e le indennità di trasferta di cui al comma 3 sono così rideterminati in relazione agli anni 2000-2001.

Prima colazione	1,87
Pranzo	23,33
Cena	23,33
Pernottamento	54,39

<i>Trasferte nazionali</i>	
6-12	18,87
12-18	29,15
18-24	36,60

--

<i>Trasferte estere</i>	
6-12	26,33
12-18	38,34
18-24	54,32

III

**Accordo 31 marzo 2003  
Minimi retributivi per il mese di aprile 2003**

Le parti, visto l'accordo del 10 dicembre 2002 con cui è stato rinnovato il 2° biennio economico del c.c.n.l. autotrasporto, spedizione merci e logistica, considerato che in base al citato accordo, nel mese di aprile 2003, a seguito dell'emanazione da parte dell'ISTAT del tasso effettivo di inflazione per il 2002 (risultato pari a 2,4%) deve essere recuperato il differenziale rispetto al tasso di inflazione programmato per lo stesso anno (1,7%) e che la base di computo convenzionale su cui calcolare il suddetto differenziale (0,7%) è di € 1.300 al 3° super, convengono quanto segue.

Dal 1° aprile 2003 i minimi tabellari sono aumentati dei seguenti importi lordi mensili:

<i>Livelli</i>	<i>Aumenti mensili decorrenti da aprile 2003</i>	<i>Nuovi minimi tabellari</i>
	<i>Euro</i>	<i>Euro</i>
Quadri	11,73	1.576,89
1°	10,98	1.481,60
2°	10,08	1.361,54
3° super	9,10	1.229,37
3°	8,87	1.196,61
4°	8,42	1.138,28
5°	8,05	1.085,44
6°	7,52	1.013,30

IV

**Accordo 4 marzo 2003  
per i dipendenti da cooperative di facchinaggio e trasporto**

Verbale di riunione

In data 4 marzo 2003 si sono incontrati:

- le Centrali cooperative AGCI-Servizi di lavoro, ANCST-Legacoop, Federlavoro e Servizi-Confcooperative;

- le Segreterie nazionali FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL-Trasporti;

per analizzare le problematiche legate all'attuazione del Protocollo d'intesa del 27 giugno 2002 e per l'adeguamento delle tabelle retributive in conseguenza del rinnovo del biennio economico del c.c.n.l. del trasporto merci e della logistica, siglato in data 11 dicembre 2002, ai soci lavoratori così come previsto dalla [legge n. 142/2001](#).

Dopo ampia ed approfondita discussione sulla necessità di trovare soluzioni adeguate a garantire la completa attuazione delle intese sottoscritte, le parti hanno convenuto di procedere nel confronto con le seguenti modalità:

1) le parti si attiveranno per pervenire alla costituzione, in ambito regionale, degli

Osservatori di cui all'intesa del 27 giugno 2002. Tale necessità è ribadita al fine di monitorare l'evoluzione nell'applicazione dell'intesa su tutto il territorio nazionale alle cooperative associate alle centrali firmatarie e non. A tal fine sarà definito un calendario di incontri da effettuarsi a livello regionale, cui parteciperanno le strutture nazionali. Il calendario sarà predisposto dalle centrali cooperative e concordato con le OO.SS. nazionali entro il 30 marzo p.v.

2) Ferma restando la piena validità dell'intesa sottoscritta in data 27 giugno 2002, viste le difficoltà contingenti derivanti dalla difficile situazione di mercato ed all'indeterminatezza normativa sino ad ora registrata, le parti si incontreranno, in sede tecnica, in data 25 marzo p.v., per individuare tempi e modalità dell'attuazione del biennio economico del c.c.n.l. merci e logistica rinnovato in data 11 dicembre 2002.

V

**Accordo 17 giugno 2003  
per i dipendenti da cooperative di facchinaggio e trasporto**

In data 17 giugno 2003, si sono incontrate:

- le Centrali cooperative AGCI-Servizi di lavoro, ANCST-Lega, Federlavoro e Servizi-Confcooperative;

- le Segreterie nazionali FILT-FIT-UIL-Trasporti;

unitamente ad una rappresentanza territoriale per analizzare le problematiche legate all'attuazione del Protocollo d'intesa del 27 giugno 2002 ed il conseguente adeguamento delle tabelle retributive derivante dal rinnovo del biennio economico del c.c.n.l. del trasporto merci e della logistica.

Dopo ampia ed approfondita discussione le parti hanno convenuto le seguenti determinazioni:

1) in via eccezionale e solo in conseguenza della recente evoluzione del settore, gli incrementi economici dovuti a seguito del rinnovo del c.c.n.l. trasporto merci e logistica siglati in data 10 dicembre 2002 e 31 marzo 2003, saranno erogati con modalità diverse da quelle stabilite dagli accordi sopracitati.

Gli scaglioni di aumento sono così individuati:

- 50% dal 1° novembre 2003;

- 50% dal 1° maggio 2004.

Le relative tabelle saranno esaminate congiuntamente in sede tecnica entro il 15 luglio p.v.

2) Le parti condividono la necessità di promuovere iniziative congiunte al fine di sollecitare il varo del registro delle imprese cooperative. A tal fine le Centrali cooperative proporranno, nei prossimi giorni, un avviso comune da indirizzare ai Ministeri competenti.

3) Al fine di favorire la costituzione degli Osservatori regionali-territoriali di cui all'accordo del 27 giugno 2002, le Centrali cooperative predisporranno un calendario di incontri su tutto il territorio nazionale, finalizzati a concretizzare l'avvio degli stessi. Nel contempo le parti interverranno presso il Ministero del lavoro e la Direzione nazionale dell'INPS per favorire la partecipazione di queste istituzioni all'interno degli Osservatori stessi unitamente alle istituzioni pubbliche locali e alle parti sociali. In questo ambito, le parti ritengono opportuno promuovere intese territoriali utili al conseguimento del pieno trattamento economico, così come previsto dal punto 1 delle norme di prima applicazione del Protocollo d'intesa del 27 giugno 2002.

4) Le parti si rincontreranno il 24 settembre p.v. per analizzare la situazione del settore.

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° novembre 2003

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Aumento</i>	<i>Nuovo minimo</i>
Quadro	156	1.491,67	42,61	1.534,28
1°	146	1.401,84	39,88	1.441,72
2°	134	1.288,33	36,60	1.324,93
3° S	121	1.163,27	33,05	1.196,32
3°	118	1.132,15	32,23	1.164,38

4°	112	1.077,10	30,59	1.107,69
5°	107	1.026,98	29,23	1.056,21
6°	100	958,67	27,32	985,99

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° novembre 2003

Tabella retribuzioni mensili dal 1° novembre 2003

		<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.534,28	1.441,72	1.324,93	1.196,32
13 <sup>a</sup>	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
14 <sup>a</sup>	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Ferie	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Permessi e ex festività	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
T.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

		<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.164,38	1.107,69	1.056,21	985,99
13 <sup>a</sup>	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
14 <sup>a</sup>	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Ferie	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Permessi e ex festività	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
T.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabella retribuzioni giornaliere dal 1° novembre 2003

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	69,74	65,53	60,22	54,38
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,81	5,46	5,02	4,53
14 <sup>a</sup>	8,33%	5,77	5,42	4,98	4,49

Ferie	8,33%	5,81	5,46	5,02	4,53
Permessi e ex festività	9,52%	6,64	6,24	5,73	5,18
Totale istituti	-	24,03	22,58	20,74	18,73
% pagamento istituti	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale retributivo minimo	-	69,74	65,53	60,22	54,38
T.f.r.	8,64%	8,03	5,66	5,20	4,70
% pagamento t.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	<i>22</i>	<i>52,93</i>	<i>50,35</i>	<i>48,01</i>	<i>44,82</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,41	4,19	4,00	3,73
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,37	4,16	3,96	3,69
Ferie	8,33%	4,41	4,19	4,00	3,73
Permessi e ex festività	9,52%	5,04	4,79	4,57	4,27
Totale istituti	-	18,23	17,34	16,53	15,43
% pagamento istituti	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale retributivo minimo	-	52,93	50,35	48,01	44,82
T.f.r.	8,64%	4,57	4,35	4,15	3,87
% pagamento t.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

Tabella retribuzioni orarie dal 1° novembre 2003

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>9,13</i>	<i>8,58</i>	<i>7,89</i>	<i>7,12</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,76	0,71	0,66	0,59
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,76	0,71	0,65	0,59

Ferie	8,33%	0,76	0,71	0,66	0,59
Permessi e ex festività	9,52%	0,87	0,82	0,75	0,68
Totale istituti	-	3,15	2,96	2,72	2,45
% pagamento istituti	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale retributivo minimo	-	9,13	8,58	7,89	7,12
T.f.r.	8,64%	0,79	0,74	0,68	0,62
% pagamento t.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

	Fattore	3°	4°	5°	6°
<i>Retribuzione oraria</i>	168	6,93	6,59	6,29	5,87
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,58	0,55	0,52	0,49
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,57	0,54	0,52	0,48
Ferie	8,33%	0,58	0,55	0,52	0,49
Permessi e ex festività	9,52%	0,66	0,63	0,60	0,56
Totale istituti	-	2,39	2,27	2,16	2,02
% pagamento istituti	0%	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale retributivo minimo	-	6,93	6,59	6,29	5,87
T.f.r.	8,64%	0,60	0,57	0,54	0,51
% pagamento t.f.r.	0%	0,00	0,00	0,00	0,00

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° novembre 2003

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Lavoro notturno del guardiano	20%	20%	0,37	0,34	0,32	0,28
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	20%	0,27	0,26	0,24	0,21

Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	20%	0,46	0,43	0,39	0,36
---	-----	-----	------	------	------	------

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
Lavoro notturno del guardiano	20%	20%	0,28	0,26	0,25	0,23
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	20%	0,21	0,20	0,19	0,18
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	20%	0,35	0,33	0,31	0,29

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	Quadro	1 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup> S
Lavoro diurno	20%	20%	0,37	0,34	0,32	0,28
Lavoro notturno	50%	20%	0,91	0,86	0,79	0,71
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	50%	20%	0,91	0,86	0,79	0,71

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
Lavoro diurno	20%	20%	0,28	0,26	0,25	0,23
Lavoro notturno	15%	20%	0,69	0,66	0,63	0,59
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	25%	20%	0,69	0,66	0,63	0,59

<i>Lavoro straordinario</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	Quadro	1 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup> S
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	33%	0,90	0,85	0,78	0,70
Straordinario feriale diurno sabato	50%	20%	0,91	0,86	0,79	0,71
Straordinario feriale notturno	50%	20%	0,91	0,86	0,79	0,71
Straordinario festivo diurno	65%	20%	1,19	1,12	1,03	0,93
Straordinario festivo notturno	75%	20%	1,37	1,29	1,18	1,07

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	33%	0,69	0,65	0,62	0,58
Straordinario feriale diurno sabato	50%	20%	0,69	0,66	0,63	0,59
Straordinario feriale notturno	50%	20%	0,69	0,66	0,63	0,59
Straordinario festivo diurno	65%	20%	0,90	0,86	0,82	0,76
Straordinario festivo notturno	75%	20%	1,04	0,99	0,94	0,88

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° gennaio 2004

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Aumento</i>	<i>Nuovo minimo</i>
Quadro	156	1.534,28	0,00	1.534,28
1°	146	1.441,72	0,00	1.441,72
2°	134	1.324,93	0,00	1.324,93
3° S	121	1.196,32	0,00	1.196,32
3°	118	1.164,38	0,00	1.164,38
4°	112	1.107,69	0,00	1.107,69
5°	107	1.056,21	0,00	1.056,21
6°	100	985,99	0,00	985,99

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° gennaio 2004

Tabella retribuzioni mensili dal 1° gennaio 2004

		<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.534,28	1.441,72	1.324,93	1.196,32
13 <sup>a</sup>	20%	306,86	288,34	264,99	239,26
14 <sup>a</sup>	20%	304,79	286,28	262,92	237,20
Ferie	20%	306,86	288,34	264,99	239,26
Permessi e ex festività	20%	29,21	27,45	25,23	22,78
t.f.r.	20%	26,51	24,91	22,89	20,67

		3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.164,38	1.107,69	1.056,21	985,99
13 <sup>a</sup>	20%	232,88	221,54	211,24	197,20
14 <sup>a</sup>	20%	230,81	219,47	209,18	195,13
Ferie	20%	232,88	221,54	211,24	197,20
Permessi e ex festività	20%	22,17	21,09	20,11	18,77
T.f.r.	20%	20,12	19,14	18,25	17,04

Tabella retribuzioni giornaliere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2004

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	1 <sup>o</sup>	2 <sup>o</sup>	3 <sup>o</sup> S
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	69,74	65,53	60,22	54,38
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,81	5,46	5,02	4,53
14 <sup>a</sup>	8,33%	5,77	5,42	4,98	4,49
Ferie	8,33%	5,81	5,46	5,02	4,53
Permessi e ex festività	9,52%	6,64	6,24	5,73	5,18
Totale istituti	-	24,03	22,58	20,74	18,73
% pagamento istituti	20%	4,81	4,52	4,15	3,75
Totale retributivo minimo	-	74,55	70,05	64,37	58,12
T.f.r.	8,64%	6,03	5,66	5,20	4,70
% pagamento t.f.r.	20%	1,21	1,13	1,04	0,94

	<i>Fattore</i>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	52,93	50,35	48,01	44,82
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,41	4,19	4,00	3,73
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,37	4,16	3,96	3,69

Ferie	8,33%	4,41	4,19	4,00	3,73
Permessi e ex festività	9,52%	5,04	4,79	4,57	4,27
Totale istituti	-	18,23	17,34	16,53	15,43
% pagamento istituti	20%	3,65	3,47	3,31	3,09
Totale retributivo minimo	-	56,57	53,82	51,32	47,90
T.f.r.	8,64%	4,57	4,35	4,15	3,87
% pagamento t.f.r.	20%	0,91	0,87	0,83	0,77

Tabella retribuzioni orarie dal 1° gennaio 2004

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>9,13</i>	<i>8,58</i>	<i>7,89</i>	<i>7,12</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,76	0,71	0,66	0,59
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,76	0,71	0,65	0,59
Ferie	8,33%	0,76	0,71	0,66	0,59
Permessi e ex festività	9,52%	0,87	0,82	0,75	0,68
Totale istituti	-	3,15	2,96	2,72	2,45
% pagamento istituti	20%	0,63	0,59	0,54	0,49
Totale retributivo minimo	-	9,76	9,17	8,43	7,61
T.f.r.	8,64%	0,79	0,74	0,68	0,62
% pagamento t.f.r.	20%	0,16	0,15	0,14	0,12

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>6,93</i>	<i>6,59</i>	<i>6,29</i>	<i>5,87</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,58	0,55	0,52	0,49
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,57	0,54	0,52	0,48
Ferie	8,33%	0,58	0,55	0,52	0,49

Permessi e ex festività	9,52%	0,66	0,63	0,60	0,56
Totale istituti	-	2,39	2,27	2,16	2,02
% pagamento istituti	20%	0,48	0,45	0,43	0,40
Totale retributivo minimo	-	7,41	7,05	6,72	6,27
T.f.r.	8,64%	0,60	0,57	0,54	0,51
% pagamento t.f.r.	20%	0,12	0,11	0,11	0,10

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° gennaio 2004

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Lavoro notturno del guardiano	20%	40%	0,73	0,69	0,63	0,57
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	40%	0,55	0,51	0,47	0,43
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	40%	0,91	0,86	0,79	0,71

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Lavoro notturno del guardiano	20%	40%	0,55	0,53	0,50	0,47
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	40%	0,42	0,40	0,38	0,35
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	40%	0,69	0,66	0,63	0,59

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Lavoro diurno	20%	40%	0,73	0,69	0,63	0,57
Lavoro notturno	50%	40%	1,83	1,72	1,58	1,42
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali	50%	40%	1,83	1,72	1,58	1,42

(prestato nell'ambito dell'orario normale)						
--	--	--	--	--	--	--

<i>Lavoro domenicale</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Lavoro diurno	20%	40%	0,55	0,53	0,50	0,47
Lavoro notturno	50%	40%	1,39	1,32	1,26	1,17
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	50%	40%	1,39	1,32	1,26	1,17

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	40%	1,10	1,03	0,95	0,85
Straordinario feriale diurno sabato	50%	40%	1,83	1,72	1,58	1,42
Straordinario feriale notturno	50%	40%	1,83	1,72	1,58	1,42
Straordinario festivo diurno	65%	40%	2,37	2,23	2,05	1,85
Straordinario festivo notturno	75%	40%	2,74	2,57	1,37	2,14

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	40%	0,83	0,79	0,75	0,70
Straordinario feriale diurno sabato	50%	40%	1,39	1,32	1,26	1,17
Straordinario feriale notturno	50%	40%	1,39	1,32	1,26	1,17
Straordinario festivo diurno	65%	40%	1,80	1,71	1,63	1,53
Straordinario festivo notturno	75%	40%	2,08	1,98	1,89	1,76

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° maggio 2004

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Aumento</i>	<i>Nuovo minimo</i>
Quadro	156	1.534,28	42,61	1.576,89
1°	146	1.441,72	39,88	1.481,60
2°	134	1.324,93	36,61	1.361,54

3° S	121	1.196,32	33,05	1.229,37
3°	118	1.164,38	32,23	1.196,61
4°	112	1.107,69	30,59	1.138,28
5°	107	1.056,21	29,22	1.085,43
6°	100	985,99	27,31	1.013,30

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° maggio 2004

Tabella retribuzioni mensili dal 1° maggio 2004

		Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.576,89	1.481,60	1.361,54	1.229,37
13 <sup>a</sup>	20%	315,38	296,32	272,31	245,87
14 <sup>a</sup>	20%	313,31	294,25	270,24	243,81
Ferie	20%	315,38	296,32	272,31	245,87
Permessi e ex festività	20%	30,02	28,21	25,92	23,41
T.f.r.	20%	27,25	25,60	23,53	21,24

		3°	4°	5°	6°
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.196,61	1.138,28	1.085,43	1.013,30
13 <sup>a</sup>	20%	239,32	227,66	217,09	202,66
14 <sup>a</sup>	20%	237,26	225,59	215,02	200,59
Ferie	20%	239,32	227,66	217,09	202,66
Permessi e ex festività	20%	22,78	21,67	20,67	19,29
T.f.r.	20%	20,68	19,67	18,76	17,51

Tabella retribuzioni giornaliere dal 1° maggio 2004

	Fattore	Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	71,68	67,35	61,89	55,88
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65

14 <sup>a</sup>	8,33%	5,93	5,57	5,12	4,62
Ferie	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
Permessi e ex festività	9,52%	6,82	6,41	5,89	5,32
Totale istituti	-	24,70	23,20	21,32	19,25
% pagamento istituti	20%	4,94	4,64	4,26	3,85
Totale retributivo minimo	-	76,62	71,99	66,15	59,73
T.f.r.	8,64%	6,19	5,82	5,35	4,83
% pagamento t.f.r.	20%	1,24	1,16	1,07	0,97

	<i>Fattore</i>	<i>3<sup>o</sup></i>	<i>4<sup>o</sup></i>	<i>5<sup>o</sup></i>	<i>6<sup>o</sup></i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	<i>22</i>	<i>54,39</i>	<i>51,74</i>	<i>49,34</i>	<i>46,06</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,49	4,27	4,07	3,80
Ferie	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
Permessi e ex festività	9,52%	5,18	4,93	4,70	4,38
Totale istituti	-	18,73	17,82	16,99	15,86
% pagamento istituti	20%	3,75	3,56	3,40	3,17
Totale retributivo minimo	-	58,14	55,30	52,74	49,23
T.f.r.	8,64%	4,70	4,47	4,26	3,98
% pagamento t.f.r.	20%	0,94	0,89	0,85	0,80

Tabella retribuzioni orarie dal 1<sup>o</sup> maggio 2004

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1<sup>o</sup></i>	<i>2<sup>o</sup></i>	<i>3<sup>o</sup> S</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>9,39</i>	<i>8,82</i>	<i>8,10</i>	<i>7,32</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61

14 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,67	0,60
Ferie	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
Permessi e ex festività	9,52%	0,89	0,84	0,77	0,70
Totale istituti	-	3,23	3,04	2,79	2,52
% pagamento istituti	20%	0,65	0,61	0,56	0,50
Totale retributivo minimo	-	10,03	9,43	8,66	7,82
T.f.r.	8,64%	0,81	0,76	0,70	0,63
% pagamento t.f.r.	20%	0,16	0,15	0,14	0,13

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>7,12</i>	<i>6,78</i>	<i>6,46</i>	<i>6,03</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,53	0,50
Ferie	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
Permessi e ex festività	9,52%	0,68	0,65	0,62	0,57
Totale istituti	-	2,45	2,33	2,22	2,08
% pagamento istituti	20%	0,49	0,47	0,44	0,42
Totale retributivo minimo	-	7,61	7,24	6,91	6,45
T.f.r.	8,64%	0,62	0,59	0,56	0,52
% pagamento t.f.r.	20%	0,12	0,12	0,11	0,10

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° maggio 2004

	<i>% maggiorazione</i>	<i>% prevista dall'accordo</i>	<i>Importo relativo alla sola maggiorazione oraria</i>			
			<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>				
Lavoro notturno del guardiano	20%	40%	0,75	0,71	0,65	0,59

Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	40%	0,56	0,53	0,49	0,44
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	40%	0,94	0,88	0,81	0,73

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	3°	4°	5°	6°
Lavoro notturno del guardiano	20%	40%	0,57	0,54	0,52	0,48
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	40%	0,43	0,41	0,39	0,36
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	40%	0,71	0,68	0,65	0,60

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	Quadro	1°	2°	3° S
Lavoro diurno	20%	40%	0,75	0,71	0,65	0,59
Lavoro notturno	50%	40%	1,88	1,76	1,62	1,46
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	50%	40%	1,88	1,76	1,62	1,46

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	3°	4°	5°	6°
Lavoro diurno	20%	40%	0,57	0,54	0,52	0,48
Lavoro notturno	50%	40%	1,42	1,36	1,29	1,21
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	50%	40%	1,42	1,36	1,29	1,21

<i>Lavoro straordinario</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	Quadro	1°	2°	3° S
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	40%	1,13	1,06	0,97	0,88
Straordinario feriale diurno sabato	50%	40%	1,88	1,76	1,62	1,46
Straordinario feriale notturno	50%	40%	1,88	1,76	1,62	1,46
Straordinario festivo diurno	65%	40%	2,44	2,29	2,11	1,90

Straordinario festivo notturno	75%	40%	2,82	2,65	2,43	2,20	

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	40%	0,85	0,81	0,78	0,72
Straordinario feriale diurno sabato	50%	40%	1,42	1,36	1,29	1,21
Straordinario feriale notturno	50%	40%	1,42	1,36	1,29	1,21
Straordinario festivo diurno	65%	40%	1,85	1,76	1,68	1,57
Straordinario festivo notturno	75%	40%	2,14	2,03	1,94	1,81

## VI

### **Protocollo d'intesa 9 novembre 2004**

In applicazione della dichiarazione congiunta  
 Associazioni cooperative e Organizzazioni sindacali di cui  
 al rinnovo del c.c.n.l. "Trasporto, spedizioni e logistica" del 13 giugno 2000

Il giorno 9 novembre 2004 presso la sede della FILT-CGIL, via Morgagni, 27 Roma, si sono incontrati:

- le Centrali cooperative:
- AGCI-Servizi
- ANCST-Legacoop
- Federlavoro e Servizi Confcooperative
- e
- le Segreterie nazionali delle OO.SS.:
- FILT-CGIL
- FIT-CISL
- UIL-Trasporti

Tenuto conto del "Protocollo d'intesa" e del "Protocollo attuativo all'intesa", sottoscritti in data 27 giugno 2002;

Considerate le modifiche alla stessa [legge n. 142/2001](#) introdotte dalla [legge n. 30/2003](#);

Valutata la necessità di armonizzare le norme contrattuali alle novità introdotte, anche al fine di non consentire distorsioni e concorrenza sleale nel mercato dei servizi di facchinaggio e trasporto;

Tenuto conto di quanto sottoscritto dalle parti al comma 2 della norma di prima applicazione del citato "Protocollo d'intesa";

Concordano sulle modifiche e/o specifiche al "Protocollo d'intesa" ricomprese nel nuovo testo integrato che applica il c.c.n.l. del trasporto merci e logistica così come previsto dalla [legge n. 142/2001](#) e successive modifiche.

#### *Premessa*

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

particolare riferimento al facchinaggio.

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

Convengono, infine, che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno configurarsi, di norma, per professionalità inquadrata nel 2°, 1° livello e nell'area "Quadri". In ogni caso, per questi lavoratori, il trattamento economico complessivo, rapportato all'effettivo impegno lavorativo, non potrà essere inferiore a quanto stabilito dal presente Protocollo.

Le parti concordano che dall'esame del c.c.n.l. del trasporto merci si evidenzia una sostanziale difficoltà a rappresentare il variegato universo delle imprese cooperative operanti nel settore del trasporto, movimentazione merci e logistica, sia per quanto riguarda l'individuazione delle figure professionali sia per una serie di specifiche normative, e per questo le parti hanno concordato di operare specifiche integrazioni al contratto sottoscritto in data 13 giugno 2000 anche alla luce dei provvedimenti legislativi emanati in materia, considerate le differenze territoriali.

Per questi motivi le parti, tenuto conto delle specifiche variazioni relative alla particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, convengono che l'applicazione del c.c.n.l. dovrà avvenire con le integrazioni previste dai vari articoli del presente accordo.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'[art. 6, lett. f\) della legge n. 142/2001](#).

Tenuto conto di quanto sopra, gli articoli di cui al presente allegato integrano i corrispondenti articoli del citato c.c.n.l. Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente.

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

#### *Campo di applicazione*

Le parti concordano che il presente accordo si applica, ai sensi della [legge n. 142/2001](#) e successive modifiche, a tutti gli Organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci, ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della [legge n. 84/1994](#) e successive modificazioni.

#### *Disposizioni generali*

Le materie di cui agli artt. 1, 1-bis, 2, 3, 4, 5, 10, 20, 26, 37 e 40, vista la specificità dei soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#), là dove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

#### *Sistema di relazioni industriali*

Tenuto conto della specificità delle imprese cooperative, le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2005 per definire un apposito sistema relazionale.

#### *Osservatori nazionale e regionali*

Alla luce dei processi di trasformazione in atto, determinati dagli sviluppi sopracitati e dalle sempre maggiori esigenze di mobilità indotte anche dal processo di integrazione europea, nonché alla luce degli obiettivi sopra esposti, le parti convengono sull'opportunità di costituire gli Osservatori nazionale e regionale, che costituiscono, nel quadro di un coerente sviluppo del metodo partecipativo, lo strumento per una comune conoscenza e per l'approfondimento congiunto del settore, delle sue linee evolutive e dei suoi punti di forza e/o di debolezza, avuto riguardo al suo specifico ruolo nel più generale comparto dei trasporti ed al suo posizionamento comparativo rispetto ad analoghe realtà operanti nei Paesi dell'Unione europea.

Gli Osservatori nazionali e regionali rappresentano la sede di analisi, verifica e confronto sistematici sui seguenti argomenti:

- andamento e prospettive del settore anche in connessione con le dinamiche che caratterizzano le diverse modalità di trasporto;
- andamento dell'occupazione, con particolare riferimento alle ricadute occupazionali connesse all'utilizzo delle flessibilità di contratto e di prestazione e con riguardo allo sviluppo delle professionalità ed alle esigenze formative;
- problematiche di carattere normativo, nazionale e comunitario, di particolare rilevanza per il settore;

- struttura e dinamiche del costo del lavoro;
- processi di efficienza gestionale e andamento della produttività, anche con riguardo al fattore lavoro.

I lavori degli Osservatori nazionale e regionali - che si riuniranno di norma ogni tre mesi - si svolgeranno sulla base di dati, anche disaggregati, e informazioni significative, raccolti anche mediante apposite rilevazioni o ricerche che potranno essere definite di comune accordo, ovvero di fonti pubbliche o private di natura economico-statistica.

I risultati dei lavori degli Osservatori nazionale e regionali saranno messi a disposizione delle parti, che potranno valutare congiuntamente l'attivazione di iniziative comuni in ordine alle possibili soluzioni dei problemi emersi. Essi costituiranno altresì una comune base di riferimento per promuovere interventi a favore del settore, nel territorio, nei confronti delle strutture territoriali nonché per le valutazioni delle parti nell'elaborazione delle rispettive linee di politica sindacale.

Un'apposita riunione dei due Osservatori, nazionale e regionali, sarà dedicata, a cadenza annuale, al monitoraggio in ordine alle più significative problematiche, afferenti l'applicazione del presente accordo nonché al monitoraggio circa l'evoluzione della normativa legge n. 142/2001.

Le parti concordano che l'utilizzazione di facchini avvenga e sia fatta nell'ambito degli Organismi economici che risultino regolarmente iscritti al registro depositato presso le Direzioni provinciali del lavoro. L'Osservatorio avrà funzioni di supporto in relazione alle norme previste all'art. 54 del c.c.n.l.

L'Osservatorio segnalerà eventuali inadempienze previdenziali, amministrative e contrattuali agli Organismi preposti, in sede territoriale, al fine della emanazione dei provvedimenti di competenza.

Le parti si impegnano a promuovere tutte le iniziative necessarie nei confronti del Ministero del lavoro al fine di favorire la ricezione, da parte dello stesso con atto ufficiale, degli elementi necessari alla qualificazione delle singole cooperative anche per la partecipazione a gare sia pubbliche che private.

Compito dell'Osservatorio è, altresì, quello di favorire l'operatività del registro delle imprese di facchinaggio di cui al D.P.R. n. 221/2003.

Nella costituzione degli Osservatori regionali le parti promuoveranno idonee iniziative atte a coinvolgere, per la costituzione stessa e per i lavori seguenti, i soggetti istituzionali preposti alla verifica sulla normativa del lavoro, della previdenza e della salute (INPS, INAIL, Direzioni provinciali del lavoro, provincia e Camere di commercio).

Gli Osservatori regionali rappresentano la sede di analisi, verifica, confronto e controlli sistematici delle stesse materie di cui a livello nazionale, con esclusivo riferimento alla realtà locale.

Gli Osservatori regionali potranno articolarsi, se ritenuto necessario, su base territoriale/provinciale.

## Art. 6

### *(Classificazione del personale)*

Tenuto conto di quanto concordato, relativamente alla esigenza di definizione del complesso dei profili professionali presenti nelle attività che il mondo della cooperazione svolge nei settori del trasporto, movimentazione e logistica, le parti hanno proceduto ad integrare i profili professionali presenti nel contratto dell'area merci con alcune figure professionali specifiche.

Fermo restando quanto stabilito dall'art. 2013 del codice civile, come modificato dall'[art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300](#) i soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#) che operano all'interno di cooperative che, per oggettive ragioni tecnico-organizzative nonché per esigenze di mutualità interna operino secondo un assetto che preveda l'inquadramento su un unico livello saranno convenzionalmente inquadrati al livello 5°.

Ai sopracitati soggetti, quando avviati a svolgere attività previste nell'impianto classificatorio a livelli superiori, sarà corrisposta una maggiorazione della paga giornaliera, per tante giornate mese quante quelle di effettivo impiego con mansione di livello superiore.

#### 6° livello

Sono inoltre inquadrati in tale livello gli operai neo assunti cui non si applicano le norme dell'apprendistato e del C.f.l. che, non essendo in possesso dei requisiti professionali per l'inquadramento nei livelli superiori, necessitano di un periodo di formazione teorico-pratica.

Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 5° livello.

- Attività manuali di scarico e carico merci - Facchino.
- Recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio.
- Comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici.

#### 5° livello

- Attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici.
- Semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi.
- Operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci.
- Attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva.
- Attività di addetto al magazzino.
- Attività di rizzaggio/derizzaggio.
- Attività di manovratore sui raccordi ferroviari di limitata complessità.
- Attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casse, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura.
- Manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra).
- Facchino qualificato: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello.

#### 4° livello

- Conduzione di trattori o carrelli trainanti rimorchi per il trasporto di materiali o merci, destinati alle attività industriali.
- Costruzione di imballaggi effettuati su specifiche istruzioni o su disegni - Falegnami.
- Attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali.
- Attività qualificate di supporto alla produzione e/o ai servizi.
- Attività di pesatura, con autorizzazione dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito.
- Attività di operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute.
- Mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci).
- Facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico-scarico.

#### 3° livello

- Attività di conducente di macchine operatrici complesse.
- Esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie; falegnami, imballatori.
- Attività di operatore di piattaforma aerea.
- Operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci.

#### 3° livello super

- Conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno.
- Attività di capo turno, responsabili di unità operative di magazzino e/o reparto anche distaccato con autonomia operativa nell'ambito delle sole direttive o procedure generali loro impartite.
- Controllo della funzionalità e sicurezza di impianti complessi.
- Attività di meccanico specializzato addetto alla manutenzione dei mezzi di movimentazione.

Per quanto attiene i livelli ed i profili non richiamati si fa riferimento al c.c.n.l. merci e

logistica del 13 giugno 2000.

Artt. 9 e 11  
(Orario di lavoro)

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

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

Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dall'art. 18 del c.c.n.l.

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

Art. 15  
(Retribuzione)

La retribuzione, calcolata sulla base degli attuali valori di riferimento del c.c.n.l., è così strutturata:

Tabella retribuzioni mensili

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Minimo conglobato</i>
Quadro	156	1.576,89
1°	146	1.481,60
2°	134	1.361,54
3° S	121	1.229,37
3°	118	1.196,61
4°	112	1.138,28
5°	107	1.085,43
6°	100	1.013,30

In caso di retribuzione mensile ai soggetti di cui alla [legge n. 142/2001](#) andranno garantiti, con le modalità e le previsioni temporali del c.c.n.l. merci e logistica, tutti gli istituti economici e normativi previsti (es. ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r. che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa).

Tabella retribuzioni giornaliere

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	71,68	67,35	61,89	55,88
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
14 <sup>a</sup>	8,33%	5,93	5,57	5,12	4,62
Ferie	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
Permessi e ex festività	9,52%	6,82	6,41	5,89	5,32
Totale istituti	-	24,70	23,20	21,32	19,25
% pagamento istituti	100%	24,70	23,20	21,32	19,25
Totale retributivo minimo		96,37	90,55	83,21	75,13
T.f.r.	8,64%	6,19	5,82	5,35	4,83

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	54,39	51,74	49,34	46,06
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,49	4,27	4,07	3,80
Ferie	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
Permessi e ex festività	9,52%	5,18	4,93	4,70	4,38
Totale istituti	-	18,73	17,82	16,99	15,86
% pagamento istituti	20%	18,73	17,82	16,99	15,86
Totale retributivo minimo	-	73,12	69,56	66,33	61,91
T.f.r.	8,64%	4,70	4,47	4,26	3,98

Gli istituti contrattuali che compongono la retribuzione giornaliera sono i seguenti: ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r. che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa.

Tabella retribuzioni orarie

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
--	----------------	---------------	-----------	-----------	-------------

<i>Retribuzione oraria</i>	168	9,39	8,82	8,10	7,32
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,67	0,60
Ferie	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
Permessi e ex festività	9,52%	0,89	0,84	0,77	0,70
Totale istituti	-	3,23	3,04	2,79	2,52
% pagamento istituti	100%	3,23	3,04	2,79	2,52
Totale retributivo minimo	-	12,62	11,86	10,90	9,84
T.f.r.	8,64%	0,81	0,76	0,70	0,63

	<i>Fattore</i>	3 <sup>o</sup>	4 <sup>o</sup>	5 <sup>o</sup>	6 <sup>o</sup>
<i>Retribuzione oraria</i>	168	7,12	6,78	6,46	6,03
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,53	0,50
Ferie	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
Permessi e ex festività	9,52%	0,68	0,65	0,62	0,57
Totale istituti	-	2,45	2,33	2,22	2,08
% pagamento istituti	100%	2,45	2,33	2,22	2,08
Totale retributivo minimo	-	9,58	9,11	8,69	8,11
T.f.r.	8,64%	0,62	0,59	0,56	0,52

Gli istituti contrattuali che compongono la retribuzione oraria sono i seguenti: ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità, 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r. che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa.

**Art. 18**  
*(Lavoro straordinario)*

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ordinario come definito dalla presente intesa con riferimento alla durata medio-massima settimanale nel quadrimestre prevista dall'[art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003](#).

A livello locale le parti, al fine di cogliere al massimo le esigenze di flessibilità rappresentate dal settore cooperativo, potranno definire intese volte ad istituire la "Banca ore" per le eventuali ore straordinarie eccedenti il tetto stabilito dal presente articolo.

Art. 19  
*(Rimborso spese, indennità equivalenti)*

Relativamente all'art. 19 le parti stabiliscono di demandare la disciplina ai regolamenti interni.

Si precisa che l'art. 19 non troverà applicazione solo nelle cooperative il cui regolamento interno normi la materia, garantendo, comunque, rimborsi spese non inferiori a quanto effettivamente sostenuto dal socio, nei tetti massimi stabiliti dai regolamenti interni.

Art. 21  
*(Aumenti periodici di anzianità)*

A partire dal 1° luglio 2002 decorreranno i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

Art. 28  
*(Malattia, infortunio tossicodipendenza, etilismo)*

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme del [D.P.R. n. 602/1970](#) come modificato dal [D.Lgs. 6 novembre 2001, n. 423](#), e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli Istituti di previdenza ed assicurativi.

Art. 32  
*(Diritti e doveri del lavoratore)*

Le parti si danno atto che, per quanto concerne l'applicazione dell'art. 32 del c.c.n.l., ferme restando le procedure inerenti i provvedimenti disciplinari per quanto attiene al rapporto di lavoro subordinato, questa va comunque ad intrecciarsi con diritti e doveri del socio, nell'ambito del suo rapporto associativo nei confronti della cooperativa; si dà conseguentemente atto che è demandato ai regolamenti interni delle cooperative di definire diritti, doveri e provvedimenti relativamente al rapporto associativo.

Art. 43  
*(Previdenza)*

Fino al 2006, per fare salve le determinazioni di miglior favore disposte ai sensi dell'[art. 6, D.P.R. n. 602/1970](#), ai fini pensionistici, tenuto conto delle variazioni normative in materia, le parti concordano di mantenere il regime del doppio imponibile contributivo per i settori con retribuzioni convenzionali elevate fatte salve le stesse. Ciò per salvaguardare la contribuzione pensionistica dei lavoratori per i quali già si versa su retribuzioni elevate e per non aumentare in maniera notevole il carico contributivo a carico delle cooperative che si verificherebbe nel caso si unificassero subito verso l'alto le retribuzioni imponibili.

Art. 52  
*(Diritti sindacali)*

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

*Norma di prima applicazione*

Le parti intervenute alla presente intesa, congiuntamente convengono ed accettano quanto segue:

1) le parti, nel procedere alla prima applicazione del presente Protocollo, laddove sul piano territoriale fossero in essere posizioni economiche superiori a quelle previste dal presente

accordo, si incontreranno, a livello territoriale competente, per l'individuazione degli strumenti atti a garantire le condizioni di miglior favore, che avranno validità per il territorio di competenza;

2) qualora siano emanati provvedimenti legislativi in materia, le parti si incontreranno al fine di armonizzare ed adeguare quanto previsto dal presente accordo entro 3 mesi dall'entrata in vigore della eventuale legge di modifica;

3) le parti si danno reciprocamente atto che, con la presente intesa, hanno voluto espressamente disciplinare, per il settore del trasporto, movimentazione merci e logistica il trattamento contrattuale collettivo nazionale di cui al comma 1, [art. 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142](#) così come modificato dall'[art. 9 della legge n. 30/2003](#). A tal fine gli importi derivanti dall'applicazione della presente intesa saranno resi omogenei, in termini di istituti ricompresi, con quelli in essere in ogni cooperativa.

## Allegato A

### Protocollo attuativo all'intesa

In applicazione della dichiarazione congiunta  
Associazioni cooperative e Organizzazioni sindacali di cui al rinnovo  
del c.c.n.l. "Trasporto, spedizioni e logistica" del 13 giugno 2000

#### *Premessa*

Le parti si danno atto che l'evoluzione del mercato del trasporto merci e della logistica ha condizionato e favorito la crescita di un sistema di imprese cooperative in larga parte strutturate e adeguate alle nuove esigenze ed avviato un primo processo di sviluppo di alcune cooperative di logistica e di movimentazione merci non ancora rappresentative del settore, infatti ampiamente maggioritaria rimane la vasta area di cooperative dedite alla tradizionale attività di facchinaggio, che necessita di una fase transitoria nell'applicazione del c.c.n.l. di categoria.

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

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

#### *Campo di applicazione*

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

A livello territoriale, tramite accordo tra tutte le Organizzazioni firmatarie del presente Protocollo, potranno essere definiti i relativi percorsi per l'applicazione del Protocollo attuativo all'intesa per le cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002.

Per questi motivi le parti, tenuto conto delle specifiche variazioni relative alla particolare natura giuridica dell'impresa cooperativa, convengono che l'adeguamento al c.c.n.l. dovrà avvenire con le modalità previste dai vari articoli del presente accordo.

### Art. 15 (Retribuzione)

#### Tabella retribuzioni mensili

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Minimo conglobato</i>
Quadro	156	1.576,89

1°	146	1.481,60
2°	134	1.361,54
3° S	121	1.229,37
3°	118	1.196,61
4°	112	1.138,28
5°	107	1.085,43
6°	100	1.013,30

In caso di retribuzione mensile, le ferie, i permessi ROL, le ex festività retribuite, la 13<sup>a</sup> mensilità, la 14<sup>a</sup> mensilità ed il t.f.r. (che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa) saranno erogate, secondo le scadenze e le modalità previste dal c.c.n.l., a partire dal 1° gennaio 2004 con le percentuali di incremento annue previste dalla seguente tabella:

Quota istituti c.c.n.l.

1.1.2004	1.1.2005	1.1.2006	1.1.2007	1.1.2008
20%	40%	60%	80%	100%

Tabella retribuzioni giornaliere

	Fattore	Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	71,68	67,35	61,89	55,88
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
14 <sup>a</sup>	8,33%	5,93	5,57	5,12	4,62
Ferie	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
Permessi e ex festività	9,52%	6,82	6,41	5,89	5,32
Totale istituti	-	24,70	23,20	21,32	19,25
% pagamento istituti	20%	4,94	4,64	4,26	3,85
Totale retributivo minimo	-	76,62	71,99	66,15	59,73
T.f.r.	8,64%	6,19	5,82	5,35	4,83

% pagamento t.f.r.	20%	1,24	1,16	1,07	0,97
--------------------	-----	------	------	------	------

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	<i>22</i>	<i>54,39</i>	<i>51,74</i>	<i>49,34</i>	<i>46,06</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,49	4,27	4,07	3,80
Ferie	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
Permessi e ex festività	9,52%	5,18	4,93	4,70	4,38
Totale istituti	-	18,73	17,82	16,99	15,86
% pagamento istituti	20%	3,75	3,56	3,40	3,17
Totale retributivo minimo	-	58,14	55,30	52,74	49,23
T.f.r.	8,64%	4,70	4,47	4,26	3,98
% pagamento t.f.r.	20%	0,94	0,89	0,85	0,80

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r. che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore giornaliero complessivo degli istituti:

#### Quota istituti c.c.n.l.

<i>1.1.2004</i>	<i>1.1.2005</i>	<i>1.1.2006</i>	<i>1.1.2007</i>	<i>1.1.2008</i>
20%	40%	60%	80%	100%

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per adeguare le nuove retribuzioni giornaliere.

#### Tabella retribuzione oraria

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>9,39</i>	<i>8,82</i>	<i>8,10</i>	<i>7,32</i>

13 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,67	0,60
Ferie	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
Permessi e ex festività	9,52%	0,89	0,84	0,77	0,70
Totale istituti	-	3,23	3,04	2,79	2,52
% pagamento istituti	20%	0,65	0,61	0,56	0,50
Totale retributivo minimo	-	10,03	9,43	8,66	7,82
T.f.r.	8,64%	0,81	0,76	0,70	0,63
% pagamento t.f.r.	20%	0,16	0,15	0,14	0,13

	<i>Fattore</i>	<i>3<sup>o</sup></i>	<i>4<sup>o</sup></i>	<i>5<sup>o</sup></i>	<i>6<sup>o</sup></i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>7,12</i>	<i>6,78</i>	<i>6,46</i>	<i>6,03</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,53	0,50
Ferie	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
Permessi e ex festività	9,52%	0,68	0,65	0,62	0,57
Totale istituti	-	2,45	2,33	2,22	2,08
% pagamento istituti	20%	0,49	0,47	0,44	0,42
Totale retributivo minimo	-	7,61	7,24	6,91	6,45
T.f.r.	8,64%	0,62	0,59	0,56	0,52
% pagamento t.f.r.	20%	0,12	0,12	0,11	0,10

Per quanto attiene la corresponsione degli istituti del c.c.n.l. (ferie, permessi ROL, ex festività, 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità, t.f.r. che è soggetto al trattamento previsto dalla vigente normativa) sarà applicata la seguente tabella da applicarsi sul valore orario complessivo degli istituti:

Quota istituti c.c.n.l.

	<i>1.1.2004</i>	<i>1.1.2005</i>	<i>1.1.2006</i>	<i>1.1.2007</i>
				<i>1.1.2008</i>

20%	40%	60%	80%	100%

Le percentuali di incremento economico sopra individuate sono riferite agli importi degli istituti in vigore alla firma del presente verbale d'intesa. Pertanto le parti, a seguito di incrementi economici derivanti da rinnovi del c.c.n.l., si incontreranno per definire le nuove tabelle.

Le parti si incontreranno, nel corso del periodo di applicazione graduale della presente intesa, al fine di garantirne una corretta applicazione e verificarne le compatibilità economiche nell'ambito del mercato di riferimento.

**Art. 17**  
*(Lavoro notturno e festivo)*

Per il lavoro notturno e festivo sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

**Art. 18**  
*(Lavoro straordinario)*

Per il lavoro straordinario sarà corrisposta una percentuale del 20% sull'importo previsto dal c.c.n.l. Tale percentuale andrà incrementata, a partire dal 1° gennaio 2004, del 20% l'anno sino al raggiungimento della percentuale prevista dal c.c.n.l.

**Art. 47**  
*(Secondo livello di contrattazione)*

Le parti, in considerazione delle differenti realtà presenti sul territorio nazionale, potranno individuare, a livello territoriale, fermi restando i trattamenti minimi inderogabili stabiliti nel presente accordo, ulteriori modifiche al presente Protocollo finalizzate a realizzare il conseguimento del pieno trattamento economico con gradualità più brevi rispetto a quelle previste dalla presente intesa.

**Allegato 1**

Tabelle in vigore dal 1° gennaio 2005

**Tabella retribuzioni mensili**

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Minimo conglobato</i>
Quadro	156	1.576,89
1°	146	1.481,60
2°	134	1.361,54
3° S	121	1.229,37
3°	118	1.196,61
4°	112	1.138,28

5°	107	1.085,43
6°	100	1.013,30

Tabella retribuzioni giornaliere

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	71,68	67,35	61,89	55,88
13 <sup>a</sup>	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
14 <sup>a</sup>	8,33%	5,93	5,57	5,12	4,62
Ferie	8,33%	5,97	5,61	5,16	4,65
Permessi e ex festività	9,52%	6,82	6,41	5,89	5,32
Totale istituti	-	24,70	23,20	21,32	19,25
% pagamento istituti	40%	9,88	9,28	8,53	7,70
Totale retributivo minimo	-	81,56	76,63	70,42	63,58
T.f.r.	8,64%	6,19	5,82	5,35	4,83
% pagamento t.f.r.	40%	2,48	2,33	2,14	1,93

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	54,39	51,74	49,34	46,06
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,49	4,27	4,07	3,80
Ferie	8,33%	4,53	4,31	4,11	3,84
Permessi e ex festività	9,52%	5,18	4,93	4,70	4,38
Totale istituti	-	18,73	17,82	16,99	15,86
% pagamento istituti	40%	7,49	7,13	6,79	6,34
Totale retributivo minimo	-	61,88	58,87	56,13	52,40
T.f.r.	8,64%	4,70	4,47	4,26	3,98

% pagamento t.f.r.	40%	1,88	1,79	1,71	1,59
--------------------	-----	------	------	------	------

Tabella retribuzione oraria

	<i>Fattore</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>9,39</i>	<i>8,82</i>	<i>8,10</i>	<i>7,32</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,68	0,61
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,78	0,73	0,67	0,60
Ferie	8,33%	0,78	0,73	0,77	0,61
Permessi e ex festività	9,52%	0,89	0,84	0,79	0,70
Totale istituti	-	3,23	3,04	2,79	2,52
% pagamento istituti	40%	1,29	1,22	1,12	1,01
Totale retributivo minimo	-	10,68	10,03	9,22	8,33
T.f.r.	8,64%	0,81	0,76	0,70	0,63
% pagamento t.f.r.	40%	0,32	0,30	0,28	0,25

	<i>Fattore</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
<i>Retribuzione oraria</i>	<i>168</i>	<i>7,12</i>	<i>6,78</i>	<i>6,46</i>	<i>6,03</i>
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,59	0,56	0,53	0,50
Ferie	8,33%	0,59	0,56	0,54	0,50
Permessi e ex festività	9,52%	0,68	0,65	0,62	0,57
Totale istituti	-	2,45	2,33	2,22	2,08
% pagamento istituti	20%	0,98	0,93	0,89	0,83
Totale retributivo minimo	-	8,10	7,71	7,35	6,86
T.f.r.	8,64%	0,62	0,59	0,56	0,52

% pagamento t.f.r.	20%	0,25	0,23	0,22	0,21	

II

**Accordo 23 giugno 2005  
per i dipendenti da imprese di spedizione,  
autotrasporto merci e logistica**

Si sono incontrati nell'ambito delle trattative per il rinnovo dei cc.cc.nn.l. trasporto merci 13 giugno 2000 e Assologistica 20 luglio 2000 scaduti entrambi il 31 dicembre 2003.

Le parti hanno convenuto quanto segue:

1) viene confermato il percorso relativo alla contestuale definizione del recepimento dell'avviso comune e del rinnovo del c.c.n.l. trasporto merci.

Per realizzare quanto sopra le parti si incontreranno i giorni, 4, 5, 12, 19 e 20 luglio 2005 per discutere le seguenti tematiche ordinate come segue:

- riallineamento all'intesa del 29 gennaio 2005 per tutte le Organizzazioni firmatarie del presente verbale;

- previdenza integrativa;
- relazioni industriali e ammortizzatori sociali;
- linee-guida per l'individuazione di un nuovo sistema classificativo del personale;
- sicurezza sul lavoro;

2) tali materie dovranno trovare una definizione tecnica al fine di consentire la contemporanea definizione del testo dell'avviso comune con il Governo e del rinnovo contrattuale;

3) visto il protrarsi dei tempi rispetto agli scenari ipotizzati nel mese di gennaio scorso, le parti hanno deciso che nel periodo tra luglio e settembre 2005 le aziende erogheranno in un'unica soluzione ai lavoratori in forza alla data odierna la somma "una tantum" di euro 250 lorde "pro-capite" a parziale copertura del periodo di vacanza contrattuale. Tale somma verrà riproporzionata per i part-time in funzione dell'orario contrattuale e per i contratti a tempo determinato in base alla durata del contratto; per i lavoratori in prova l'importo di cui sopra verrà erogato subordinatamente al positivo superamento del periodo di prova.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della definizione del rinnovo contrattuale l'importo di cui sopra verrà trattenuto al lavoratore per la parte non dovuta con le competenze di fine rapporto.

L'"una tantum" di cui sopra verrà recuperata fino a concorrenza dalle aziende sulle future erogazioni economiche derivanti dal rinnovo contrattuale.

L'importo di cui sopra non concorrerà a formare base per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r.

Dall'importo in questione non si detraerà l'l.v.c. sino ad oggi erogata; l'l.v.c. continuerà ad essere erogata nei valori in essere.

L'"una tantum" non si applica nei confronti della Confartigianato, non avendo tale Organizzazione sottoscritto nè applicato il c.c.n.l. trasporto merci sopra indicato.

III

**Accordo 29 gennaio 2005  
per i dipendenti da imprese di spedizione,  
autotrasporto merci e logistica**

Premessa

Le parti si danno reciprocamente atto che il testo che segue è stato redatto all'esito di una complessa trattativa, nel corso della quale è stato concordato anche l'avviso comune di recepimento della Direttiva n. 2002/15/Ce del Consiglio e del Parlamento europeo dell'11 marzo 2002 in materia di organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.

Le parti si danno atto e concordano che il testo che segue, unitamente agli altri elementi contrattuali che verranno convenuti, è sospensivamente condizionato, quanto agli effetti, al fatto

che la disciplina che troverà attuazione nel nostro Ordinamento in materia di organizzazione del lavoro e riduzione di orario delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto sia conforme al testo dell'avviso comune.

Non verificandosi l'indicata condizione, il testo che segue, unitamente agli altri elementi contrattuali che verranno convenuti, dovrà considerarsi privo di efficacia nei confronti delle Parti stipulanti, senza necessità di formale disdetta.

Le parti proseguiranno il confronto per il rinnovo del contratto a partire dal giorno 15 febbraio 2005, affrontando prioritariamente le tematiche della previdenza, della classificazione, delle relazioni industriali e sindacali.

#### Art. 1 (Finalità)

1. Il presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva n. 2002/15/Ce del Consiglio e del Parlamento europeo dell'11 marzo 2002, è diretto a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto merci conto terzi, per migliorare la tutela della salute e della sicurezza delle persone, nonché la sicurezza stradale.

#### Art. 2 (Campo di applicazione)

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto legislativo si applicano ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese che partecipano ad attività di autotrasporto merci conto terzi contemplate dal regolamento (CEE) n. 3820/85 oppure, in difetto, dall'accordo AETR.

2. Gli autotrasportatori autonomi sono esclusi dal campo di applicazione del presente decreto legislativo fino al 23 marzo 2009, salvo diverse disposizioni nazionali o comunitarie.

3. Il presente decreto legislativo integra le disposizioni del regolamento (CEE) n. 3820/85 e, ove necessario, dell'accordo AETR che prevalgono su quelle del presente decreto.

#### Art. 3 (Definizioni)

1. Ai effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

a) orario di lavoro:

ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore mobile è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto. In particolare tali operazioni comprendono:

i) la guida;

ii) il carico e lo scarico;

iii) la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo;

iv) ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo, o ad adempiere gli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, ecc.;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la durata probabile, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure conformemente alle condizioni generali negoziate tra le parti sociali.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del Reg. 3820/85, i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del presente decreto, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del presente decreto e, fatte salve le clausole di indennizzazione o limitazione di tali periodi previste dalla contrattazione collettiva, i tempi di disponibilità di cui alla lettera b) del presente articolo;

b) tempi di disponibilità:

- i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo, durante i quali il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o riprendere la guida o di eseguire altri lavori. In particolare, sono considerati tempi di disponibilità i periodi durante i quali il lavoratore mobile accompagna il veicolo trasportato a bordo di una nave traghetto o di un treno ed i periodi di attesa alle frontiere e quelli dovuti a divieti di circolazione. Tali periodi e la loro probabile durata devono essere comunicati al lavoratore mobile con preavviso, vale a dire o prima della partenza o poco prima dell'inizio effettivo del periodo considerato, oppure secondo le condizioni generali negoziate tra le parti sociali;

- per i lavoratori mobili che guidano in squadre, il tempo trascorso a fianco del conducente o in una cuccetta durante la marcia del veicolo;

c) posto di lavoro:

- il lavoro in cui si trova lo stabilimento principale dell'impresa per la quale il lavoratore mobile svolge determinate mansioni, nonché i suoi vari stabilimenti secondari, a prescindere dal fatto che la loro ubicazione corrisponda o meno alla sede sociale o allo stabilimento principale dell'impresa;

- il veicolo usato dalla persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto per lo svolgimento delle sue mansioni;

- qualsiasi altro luogo in cui sono svolte attività connesse con l'esecuzione del trasporto;

d) "lavoratore mobile": un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci per conto proprio o di terzi;

e) "autotrasportatore autonomo": una persona la cui attività professionale principale consiste nel trasporto su strada di merci dietro remunerazione ai sensi della legislazione comunitaria, in virtù di una licenza comunitaria o di un'altra autorizzazione professionale ad effettuare il suddetto trasporto, che è abilitata a lavorare per conto proprio e che non è legata ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico, che è libera di organizzare le attività in questione, il cui reddito dipende direttamente dagli utili realizzati e che è libera di intrattenere, individualmente o attraverso una cooperazione tra autotrasportatori autonomi, relazioni commerciali con più clienti. Gli autotrasportatori che non rispondono a tali criteri sono soggetti agli stessi obblighi e beneficiano degli stessi diritti previsti per i lavoratori mobili dal presente decreto;

f) "persona che effettua operazioni mobili di autotrasporto": un lavoratore mobile o un autotrasportatore autonomo che effettua tali operazioni;

g) "settimana": il periodo compreso fra le ore 00.00 del lunedì e le ore 24.00 della domenica;

h) "notte": un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00.00 e le ore 7.00;

i) "lavoro notturno": ogni prestazione espletata durante la notte;

j) "tempi di inattività": tempi non lavorati che si alternano a periodi di lavoro effettivo e che si pongono tra l'inizio e la fine del lavoro, durante i quali il lavoratore può ricostituire le energie psicofisiche consumate nella prestazione;

m) "contratti collettivi di lavoro": contratti collettivi stipulati da Organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

#### Art. 4

##### *(Durata massima settimanale della prestazione di lavoro)*

1. La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a sessanta ore solo se su un periodo di sei mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di quarantotto ore settimanali. L'art. 6, par. 1, 4<sup>o</sup> e 5<sup>o</sup> comma, del regolamento (CEE) n. 3820/85 e, se del caso, l'art. 6, par. 1, 4<sup>o</sup> comma dell'accordo AETR, prevalgono sulle disposizioni del presente decreto legislativo purchè il personale interessato non superi la media di quarantotto ore di lavoro settimanali su un periodo di sei mesi.

2. La durata della prestazione lavorativa per conto di più datori di lavoro è pari alla somma di tutte le ore di lavoro effettuate. Il datore di lavoro deve chiedere per iscritto al lavoratore mobile il numero di ore di lavoro prestate ad altro datore di lavoro. Il lavoratore mobile deve fornire tali informazioni per iscritto.

#### Art. 5

##### *(Riposi intermedi)*

1. Fermo restando il livello di tutela previsto dal regolamento (CEE) n. 3820/85 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.

2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

Art. 6  
(Periodi di riposo)

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti e i tirocinanti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CEE) n. 3820/85 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

Art. 7  
(Lavoro notturno)

1. Qualora sia svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.

2. Il lavoro notturno è indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro semprechè il metodo di indennizzazione prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale.

Art. 8  
(Deroghe)

1. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli artt. 4 e 7 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori mobili impiegati in occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, secondo le previsioni del [regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657](#), e successive modificazioni ed integrazioni, avendo tempi di inattività nell'ambito del periodo di impegno lavorativo. In tale fattispecie, la durata massima dell'orario di lavoro è individuata dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati tra le parti sociali.

2. Con accordi collettivi in sede aziendale stipulati con le R.S.A. o le R.S.U., ove esistenti, ovvero con accordi collettivi a livello territoriale stipulati, con la partecipazione delle aziende interessate, da associazioni dei datori di lavoro e delle OO.SS. stipulanti del c.c.n.l., sarà accertata la sussistenza delle condizioni di discontinuità di cui al comma 1.

3. La contrattazione collettiva nazionale definisce le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente, che potranno prevedere altresì le modalità di acquisizione del consenso dei lavoratori interessati.

Art. 9  
(Informazione e registri)

1. I lavoratori mobili dovranno essere informati delle pertinenti disposizioni nazionali, del regolamento interno dell'impresa e degli accordi tra parti sociali, in particolare dei contratti collettivi e degli eventuali contratti aziendali stipulati sulla base della presente direttiva.

2. L'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto dovrà essere registrato. I registri sono conservati per almeno due anni dopo la fine del relativo periodo. I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'art. 14 del Regolamento CEE n. 3821/85, se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.

3. La contrattazione collettiva definirà le modalità di informazione di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 10

### *(Sanzioni)*

1. La violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, comma 1, del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da euro .... a euro .... nel caso di superamento della durata massima settimanale fino al 10% del consentito.

2. La violazione delle disposizioni previste dall'art. 4, comma 1, del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da .... euro a .... euro nel caso di superamento della durata massima settimanale oltre il 10% del consentito.

3. La violazione dell'art. 5 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da .... euro a .... euro.

4. La violazione dell'art. 6 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da .... euro a .... euro.

5. La violazione dell'art. 7, comma 1, è punita con la sanzione amministrativa da .... euro a .... euro.

6. La violazione dell'art. 8 del presente decreto legislativo è punita con la sanzione amministrativa da .... euro a .... euro.

### Art. 11

#### *(Disposizioni finali e transitorie)*

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, unitamente al Ministro per le infrastrutture ed i trasporti, convoca le Organizzazioni dei datori di lavoro e le Organizzazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative al fine di verificare lo stato di attuazione del presente decreto nella contrattazione collettiva.

2. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate tutte le disposizioni legislative e regolamentari nella materia disciplinata dal decreto legislativo medesimo, salve le disposizioni espressamente richiamate e le disposizioni aventi carattere sanzionatorio.

3. Gli accordi collettivi di cui all'art. 8 potranno essere realizzati entro dodici mesi dall'entrata in vigore del presente decreto legislativo. In tale periodo si farà riferimento agli accordi esistenti.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti, all'atto della stipula dell'ipotesi di accordo relativa all'avviso comune di recepimento della direttiva n. 2002/15/Ce, concordano che gli accordi aziendali di secondo livello/forfettizzazione in scadenza fino al termine del periodo transitorio stabilito dall'art. 11, comma 3, dell'avviso comune suddetto, sono prorogati sino alla data di stipula degli accordi di cui all'art. 8 del citato avviso comune, comunque entro il termine massimo previsto dal periodo transitorio.

### Art. 11 bis

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

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11, punto 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3<sup>o</sup> super, che esercita l'attività in condizione di discontinuità, ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 1, del decreto legislativo ....., e secondo le previsioni del [regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657](#), e successive modificazioni ed integrazioni, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 270 ore mensili a decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2005, di 260 ore mensili a decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2007, di 245 ore mensili a decorrere dal 1<sup>o</sup> gennaio 2009.

2. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 8, comma 2, del decreto legislativo ....., con accordi collettivi aziendali conclusi con le organizzazioni sindacali stipulanti il c.c.n.l., sarà accertata la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 8, comma 1, del decreto legislativo ....., che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle deroghe previste dallo stesso art. 8 del richiamato decreto legislativo .....,; gli accordi in questione dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro associazioni da una parte; le R.S.U. o le R.S.A., ove esistenti, le

rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti dall'altra.

3. Sia in caso di controversia sia su iniziativa anche di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 8, comma 1, del decreto legislativo ..... potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'associazione datoriale interessata e le organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali stipulanti il c.c.n.l. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro dieci giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

4. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni nazionali, che si incontreranno entro i dieci giorni successivi.

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

*(Omissis)*

#### *Premessa*

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

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

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

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

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

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

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

#### *Dichiarazione congiunta premessa all'art.*

Le parti stipulanti si richiamano all'Accordo europeo UNICE - CEEP - CES del 18 marzo 1999, nel quale, riconoscendo che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si dichiara che i contratti a tempo determinato rappresentano una tipologia di impiego funzionale a attività e servizi specifici, atta a soddisfare le esigenze sia aziendali che occupazionali.

#### *Art.*

##### *(Contratto di lavoro a tempo determinato)*

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

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

- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
- b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;

- c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
- d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
- e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
- g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'[art. 10, comma 7, lettera a\), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), per un periodo non superiore a 18 mesi;
- k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
  - infermità per malattia;
  - infortunio sul lavoro;
  - aspettativa;
  - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
  - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#).

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

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

3) Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), non può eccedere mediamente nell'anno:

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

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

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

5) L'apposizione del termine è privo di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 2.

6) Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'[art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#);

- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modificazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19) In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

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

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

22) Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

1. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dagli artt. 9, 11 e 11 bis del presente contratto.

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

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

a) tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito dall'art. 9, 11 e 11 bis per il personale a tempo pieno;

b) tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Con riferimento alla normativa vigente, nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- a) necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- b) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c) esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

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

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

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

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

20. Il rapporto di lavoro del personale a tempo parziale è regolato dalle disposizioni del presente contratto per il personale a tempo pieno, fatte salve le esclusioni e le modifiche specificate negli articoli interessati, ai sensi dei principi di non discriminazione previsti dalla normativa vigente. Pertanto, le clausole del presente contratto, compatibilmente con le particolari caratteristiche del rapporto, hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semifestività previste dall'art. 13, lettera c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24, comma 3, possono essere fruiti per intero.

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

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

In particolare le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità previsto dal comma 1 dell'art. 29 del presente c.c.n.l. potranno godere di un periodo di lavoro a part-time della durata di sei mesi.

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

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

24. In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con

rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

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

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

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

28. A decorrere dalla data del passaggio da tempo pieno a tempo parziale, trovano applicazione, ai fini di tutti gli istituti contrattuali, le corrispondenti norme previste per il personale a tempo parziale. I periodi di servizio prestati a tempo pieno vengono computati per intero.

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

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

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

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

## Art. 5

### *(Apprendistato professionalizzante)*

#### 1. Premesse:

- in attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano le seguenti linee guida sulla base delle quali, a seguito delle discipline regionali relative ai profili formativi ai sensi dell'[art. 49, comma 5, del D.Lgs. n. 276/2003](#), sarà formulata la nuova disciplina contrattuale;

- il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

2. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;

- il piano formativo;

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi.

4. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali

è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° nonché per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super;
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° super;
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 1° e 2°.

6. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono incluse nei limiti numerici di cui all'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#).

7. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del presente c.c.n.l.

8. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti d'apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione sino a 5 unità non confermate. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

9. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "tutor".

#### Art.

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

1. In conformità all'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, i contratti di inserimento disciplinati dal [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#) e dal presente accordo, sono attivabili per tutte le figure professionali mediante un progetto individuale diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento di un lavoratore.

2. Il contratto di inserimento/reinserimento è stipulato in forma scritta con la specifica indicazione del progetto individuale. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il rapporto di lavoro si intende costituito a tempo indeterminato.

Nel contratto saranno indicati:

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

Nel progetto saranno indicati:

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

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

3. La durata massima del contratto di inserimento/reinserimento sarà:

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

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

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

5. Il periodo di prova ed i trattamenti economici in caso di malattia/infortunio sono analoghi a quelli previsti per il restante personale. Nel caso in cui il contratto sia trasformato in

contratto di lavoro a tempo indeterminato, la durata del contratto di inserimento sarà considerata valida ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale per il conseguimento degli aumenti periodici di anzianità.

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

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

Art.  
(Lavoro somministrato)

1. La somministrazione a tempo determinato è una formula residuale rispetto alle altre forme del rapporto di lavoro.

2. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

3. Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

4. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

2) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli [artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'[art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223](#);

3) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;

4) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'[art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626](#), e successive modificazioni.

5. L'azienda utilizzatrice comunica alle R.S.U./R.S.A. e, in mancanza alle OO.SS. territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

*Modifica all'art. 9*

Comma 1: conferma dell'attuale articolato aggiungendo al termine "salvo quanto previsto

dai successivi commi .....

Comma 2: conferma attuale testo.

Comma 3: L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al decreto legislativo n. 261/1999, in base a quanto previsto dal comma (nuovo), dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.

Comma 4: L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, in base a quanto previsto dal comma (nuovo) fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.

Comma nuovo: L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, saranno oggetto di accordo tra azienda e le R.S.U./R.S.A., le OO.SS. competenti territorialmente, le OO.SS. nazionali.

A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea.

L'intesa relativa alle distribuzioni dell'orario di lavoro su sei giorni non dovrà comunque comportare oneri aggiuntivi a carico dell'azienda.

In caso di controversia insorta a livello di azienda le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello regionale tra i rappresentanti dell'associazione datoriale interessata e le rispettive organizzazioni sindacali territoriali aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del contratto.

Tale incontro dovrà essere svolto entro 10 giorni successivi alla formalizzazione della conclusione dell'esame in sede di unità produttiva. Al termine di tale fase viene redatto uno specifico verbale.

Permanendo il disaccordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni nazionali che si incontreranno entro 10 giorni successivi.

#### *Deroghe*

Mantenimento attuali accordi per Assologistica.

Mantenimento disposizione speciale per Assologistica.

#### *Lavoro straordinario*

Conferma comma 1.

Comma 1 bis: per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Comma 1 ter: L'eventuale superamento del limite massimo annuale di cui al punto (precedente) darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale (da definire l'articolato sulla "Banca ore").

Mantenimento disciplina attuale Assologistica.

#### *Aumenti salariali*

Le parti convengono i seguenti aumenti, riparametrati sul 3° livello super per il contratto spedizioni e trasporto e sul 3° livello per il contratto "Assologistica":

- 1° gennaio 2005-1° gennaio 2005: 40,00 €;

- 1° agosto 2005-1° agosto 2005: 20,00 €;

- 1° febbraio 2006-1° febbraio 2006: 28,00 €.

L'erogazione avverrà successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della direttiva 2002/15/Ce, nei confronti del personale in servizio alla data di stipula del presente accordo. Fino a tale data gli aumenti di cui sopra non concorreranno a formare base per il calcolo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il t.f.r.

#### *"Una tantum"*

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004, un importo forfettario lordo procapite di € 500,00 (cinquecento,00) da cui andranno dedotti gli importi di I.v.c. eventualmente corrisposti, che in ogni caso cesseranno di essere erogati dalla effettiva erogazione degli aumenti contrattuali previsti.

L'importo di "una tantum" verrà corrisposto in due rate di pari entità, la prima con la retribuzione del mese successivo a quello di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto di recepimento della direttiva 2002/15/Ce e la seconda con la retribuzione del mese di novembre 2005 e verrà proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2004 in funzione alla data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiore 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 utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

I periodi di assenza non retribuita o non integrata, intervenuti nel periodo 1° gennaio 2004 - 31 dicembre 2004, non saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo "una tantum".

#### IV

### **Accordo 22 settembre 2005 per i dipendenti da imprese di spedizione, autotrasporto merci e logistica**

Le parti, valutato lo scenario determinatosi con il mancato recepimento della Direttiva europea n. 15/2002, hanno convenuto di sciogliere la clausola sospensiva prevista nell'intesa del 29 gennaio u.s. e procedere al riconoscimento degli incrementi economici con decorrenza dalla retribuzione del mese di settembre (60 euro al livello 3° S e 3° livello per le aziende Assologistica) e l'erogazione degli ulteriori 28 euro (al livello 3° S e 3° livello per le aziende Assologistica), con decorrenza dal mese di febbraio 2006, nonché all'attuazione della parte normativa convenuta.

Per quanto attiene l'"una tantum", relativa all'anno 2004 come determinata dall'intesa del 19 gennaio 2005, nonché la copertura degli arretrati, gennaio-agosto 2005, le parti stabiliscono le seguenti erogazioni a titolo di "una tantum":

- 250 euro (relativi al 2004) con la retribuzione di settembre 2005, salvo che tale importo non sia già stato corrisposto a seguito del verbale di accordo del 23 giugno 2005;
- 190 euro, al livello 3° S, 3° livello per le aziende Assologistica, da riparametrare, con la retribuzione del mese di novembre 2005, da cui sarà dedotta l'I.v.c. corrisposta sino ad agosto 2005, che cesserà di essere erogata dal mese di settembre 2005;
- 190 euro al livello 3° S, 3° livello per le aziende Assologistica, da riparametrare, con la retribuzione del mese di gennaio 2006;
- 250 euro (relativi al 2004) con la retribuzione del mese di marzo 2006, a seguito del verbale di accordo del 29 gennaio 2005.

Gli importi relativi agli arretrati 2005 saranno riproporzionati in funzione dei mesi di servizio prestati, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

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

Gli importi "una tantum" di cui sopra non saranno considerati utili ai fini dei vari istituti contrattuali, diretti, indiretti e differiti, e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo coperto da "una tantum", che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, saranno considerati utili ai fini della maturazione degli importi di cui sopra.

Le parti si impegnano, qualora riprenda il confronto con il Governo sulla direttiva n. 15/2002, a voler proseguire l'azione congiunta affinché il recepimento avvenga sulla base dell'avviso comune convenuto nell'ambito dell'accordo del 29 gennaio 2005. In caso di recepimento della direttiva difforme dall'avviso comune, sarà invece necessario un confronto per adattare l'impianto normativo contrattuale alle mutate disposizioni legali di riferimento. Resta comunque inteso che, fino al momento del recepimento della direttiva n. 15, non saranno

operative le disposizioni degli artt. 11 e 11 bis dell'accordo 29 gennaio 2005, in luogo delle quali continueranno a trovare applicazione quelle degli stessi articoli antecedenti al rinnovo.

Per quanto non modificato nella presente intesa si richiama quanto contenuto nell'intesa del 29 gennaio 2005 e del 23 giugno 2005.

Le parti si impegnano a proseguire la trattativa per la completa definizione del c.c.n.l. in particolare sulle seguenti materie: Relazioni industriali, Classificazione, Banca delle ore, Apprendistato professionalizzante, Previdenza complementare.

A tale fine hanno individuato uno specifico calendario di riunioni.

V

**Accordo 4 ottobre 2005  
per i dipendenti da imprese di spedizione,  
autotrasporto merci e logistica**

Banca ore

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

a) le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite di cui al comma 1 dell'art. 18 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal punto 3 del presente articolo;

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

2. Le prestazioni di straordinario superiori a quanto previsto dal comma 1 dell'art. 18 sono ammesse solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

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

4. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione di cui all'art. 18.

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

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

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

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

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

Da inserire nell'articolato delle relazioni sindacali "ambito aziendale", con gli ulteriori approfondimenti in sede di discussione sulle relazioni sindacali.

A livello aziendale, con le R.S.U./R.S.A. si procederà con cadenza annuale, ad una valutazione circa le modalità di funzionamento della Banca ore, anche in relazione alla fase di avvio del nuovo istituto, con particolare riferimento ai dati consuntivi concernenti sia il lavoro straordinario sia la fruizione dei permessi contrattuali.

Trasferte

Con decorrenza 1° gennaio 2006, in attuazione di quanto previsto dal comma 4 dell'art.

19 del c.c.n.l. i rimborsi previsti dalla lettera b) del comma 1 e le indennità di trasferta di cui al comma 3 sono così rideterminati in relazione agli anni 2002-2003:

<i>Indennità</i>	<i>Importo</i>
prima colazione	1,96
pranzo	24,49
cena	24,49
pernottamento	57,09

<i>Durata</i>	<i>Trasferte nazionali</i>	<i>Trasferte all'estero</i>
da 6 a 12 ore	19,81	27,64
da 12 a 18 ore	30,60	40,24
da 18 a 24 ore	38,42	57,01

VI

**Accordo 18 ottobre 2005  
per i dipendenti da magazzini generali, depositi per conto terzi e  
da aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio**

Apprendistato professionalizzante

**(Vedi accordo di rinnovo in nota)**

1. Il presente articolato sostituisce l'art. 5 del c.c.n.l. Trasporto Merci e l'art. 63 del c.c.n.l. Assoglogistica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal [D.Lgs. n. 276/2003](#), si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), che ha aggiunto all'[art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#) il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del c.c.n.l. Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il c.c.n.l. Assoglogistica;

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali

è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° c.c.n.l. Assologistica) nonché per gli autisti inquadrati nel livello 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);

- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);

- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della [legge n. 300/1970](#).

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del c.c.n.l. Trasporto Merci e 36 del c.c.n.l. Assologistica.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor".

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 90%;

- contratto di 36 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 85%;

dal 25° al 36°: 95%;

- contratto di 48 mesi:

dal 1° al 12°: 70%;

dal 13° al 24°: 80%;

dal 25° al 36°: 85%;

dal 37° al 48°: 95%.

18. Conformemente al [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia;
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del c.c.n.l.;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

-----  
N.d.R.: L'accordo 2 dicembre 2005 ha sostituito, dalla medesima data, il testo di cui sopra, siglato in data 18 ottobre 2005. Si riporta di seguito il nuovo testo.

Apprendistato professionalizzante

1. Il presente articolato sostituisce l'art. 5 del c.c.n.l. Trasporto Merci e l'art. 63 del c.c.n.l. Assologica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal [D.Lgs. n. 276/2003](#), si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), che ha aggiunto all'[art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#) il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo;

- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del c.c.n.l. Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il c.c.n.l. Assologica;

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° c.c.n.l. Assologica);
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologica);
- 36 mesi: per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologica);
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per

l'applicazione del titolo III della [legge n. 300/1970](#).

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del c.c.n.l. Trasporto Merci e 36 del c.c.n.l. Assologistica.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor". Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili degli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super (3° e 4° per c.c.n.l. Assologistica), considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del tutor.

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi:
- dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
- dal 13° al 24° mese compreso: 90%;
- contratto di 36 mesi apprendisti non autisti:
- dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
- dal 13° al 24° mese compreso: 85%;
- dal 25° al 36° mese compreso: 95%;
- contratto di 36 mesi apprendisti autisti:
- dal 1° al 12° mese compreso: 93%;
- dal 13° al 24° mese compreso: 96%;
- dal 25° al 36° mese compreso: 100%;
- contratto di 48 mesi:
- dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
- dal 13° al 24° mese compreso: 80%;
- dal 25° al 36° mese compreso: 85%;
- dal 37° al 48° mese compreso: 95%.

18. Conformemente al [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia;
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del c.c.n.l.;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrate nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

Apprendistato professionalizzante

Allegato all'articolo concordato il 18 ottobre 2005

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

Competenze tecnico-professionali generali - Parte comune a tutti i profili

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.

Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.

Conoscere la normativa del lavoro, del c.c.n.l. e della sicurezza.

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

- 1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria  
Gestione flussi informativi e comunicativi.  
Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico.  
Trattamento documenti amministrativo-contabili.  
Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro.  
Gestione corrispondenza.
- 2) Addetti alla contabilità  
Configurazione sistema della contabilità generale.  
Principi ragionieristici di base.  
Trattamento operazioni fiscali e previdenziali.  
Elaborazione bilancio aziendale.
- 3) Addetti all'amministrazione e finanza  
Sistema di contabilità generale e analitica.  
Elaborazione budget.  
Controllo andamento economico-finanziario.  
Gestione servizi bancari.  
Gestione acquisti.
- 4) Addetti all'amministrazione di filiale  
Conoscenza dei principi ragionieristici di base.  
Gestione attività di fatturazione e contabilità.  
Predisposizione e gestione documentale.  
Assistenza clienti e segreteria commerciale.  
Gestione incassi.
- 5) Addetti alle risorse umane  
Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.  
Principi base di amministrazione e di gestione del personale.  
Principi ragionieristici di base.  
Sicurezza sul lavoro.
- 6) Addetti all'internal auditing  
Conoscenza normativa del lavoro.  
Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza.  
Attività di prevenzione e/o riduzione rischi.  
Principi ragionieristici di base.
- 7) Addetti ai servizi legali/assicurativi  
Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa.  
Predisposizione documentazione legale.  
Attività di supporto organi aziendali.  
Contenzioso e precontenzioso.  
Assicurazione e gestione rischi.
- 8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione  
Principi base di qualità, procedure e certificazione.  
Conoscenza normativa di riferimento.  
Analisi sistema aziendale.  
Gestione/trattamento sistema qualità.
- 9) Addetti alle vendite  
Programmazione azioni di vendita.  
Gestione trattativa commerciale.  
Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela.  
Attività di call center/assistenza clienti.
- 10) Addetti alle attività commerciali e di marketing  
Rappresentazione potenziali di zona.  
Analisi mercato di riferimento.  
Configurazione offerta di prodotto/servizio.  
Posizionamento prodotto/servizio.  
Conversione operativa strategia commerciale.
- 11) Addetti alle attività informatiche  
Conoscenza di base dei sistemi informativi.  
Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione  
Gestione operativa.  
Manutenzione e supporto.  
Sicurezza dei sistemi informatici.
- 12) Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione  
Controllo qualitativo e quantitativo delle merci.  
Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione.  
Conoscenza principi base di fatturazione.
- 13) Addetti alla gestione linee  
Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione.  
Gestione risoluzione anomalie ed emergenze.  
Gestione linee di collegamento.
- 14) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici  
Valutazione scambi internazionali.  
Predisposizione della documentazione.  
Assicurazione delle merci.  
Svolgimento attività preparative al trasporto.  
Conoscenza della normativa import/export.
- 15) Addetti alla gestione della filiale  
Gestione commerciale e operativa reparto/settore.

Amministrazione conto economico del reparto/settore.  
Gestione risorse umane del reparto/settore.  
Assistenza clienti.

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

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

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

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

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

21) Addetti alla manutenzione dei veicoli  
Conoscenza tecnica dei veicoli.  
Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione.  
Primaria manutenzione e preparazione del veicolo.  
Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria.  
Interventi di riparazione.

22) Addetti alle macchine di movimentazione  
Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente.  
Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio.  
Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione.

23) Addetti alla gestione impianti  
Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica.  
Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione.  
Conoscenza processo distributivo.

24) Addetti alle attività di guardie particolari giurate  
Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza.  
Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza.  
Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione.  
Addestramento maneggio delle armi.

25) Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica  
Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote.  
Compilazione modulistica.  
Gestione operativa monete e banconote.  
Riconoscimento e selezione delle banconote.

26) Addetti alle pratiche automobilistiche  
Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli.  
Normativa sulle patenti di guida.  
Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore.  
Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio.

27) Addetti alle operazioni di trasloco  
Tecniche di imballaggio.  
Carico e stivaggio.  
Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino.  
Smontaggio dei mobili.  
Inventario operativo.  
Custodia in magazzino.

28) Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi  
Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare.  
Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti o di pezzi pesanti es. cassaforti.  
Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico.  
Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

**Accordo 20 ottobre 2005  
per i dipendenti da cooperative di facchinaggio e trasporto**

*Una tantum*

In considerazione della particolare situazione congiunturale del mercato della movimentazione merci, le parti concordano di erogare gli importi previsti dal 2° capoverso dell'accordo del 22 settembre 2005 entro il 31 dicembre 2006.

In un ambito di rafforzamento della partecipazione sociale del lavoratore, le parti convengono che tali importi potranno essere erogati anche secondo le forme e le modalità individuate dalle Assemblee societarie, ai sensi dell'[art. 3, comma 2, della legge n. 142/2001](#), fermo restando che tali importi derivano dal rinnovo del c.c.n.l.

Da tali importi saranno dedotte le somme eventualmente erogate negli anni 2005 e 2006 a titolo di l.v.c., anticipi di aumenti c.c.n.l. o altre erogazioni equipollenti.

*Incrementi economici*

In applicazione di quanto previsto dall'accordo del 29 gennaio 2005, con decorrenza dal mese di settembre 2005 verrà corrisposto un aumento economico pari a € 60,00 per il 3° liv. S. Dal mese di febbraio 2006 verrà corrisposto un aumento economico pari a € 28,00 per il 3° liv. S.

Si allegano al presente accordo le tabelle delle retribuzioni valide a partire dal 1° settembre 2005.

Inoltre le parti si incontreranno i giorni 4 e 16 novembre 2005 per individuare soluzioni e strumenti idonei a contrastare i crescenti fenomeni di concorrenza sleale e permettere alle cooperative di superare la particolare situazione congiunturale, verificando le compatibilità economiche nel mercato di riferimento al fine di una corretta applicazione del protocollo del 27 giugno 2002 così come modificato il 9 novembre 2004.

Minimo conglobato settore merci, logistica e spedizioni  
Dal 1° settembre 2005

Tabella retribuzioni mensili

		Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.654,25	1.553,99	1.427,99	1.289,37
13 <sup>a</sup>	40%	661,70	621,60	571,20	515,75
14 <sup>a</sup>	40%	657,57	617,46	567,06	511,62
Ferie	40%	661,70	621,60	571,20	515,75
Permessi e ex festività	40%	62,99	59,18	54,38	49,10
T.f.r.	40%	57,17	53,71	49,35	44,56

		3°	4°	5°	6°
<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Fattore</i>	1.255,12	1.193,81	1.138,49	1.062,89
13 <sup>a</sup>	40%	502,05	477,52	455,40	425,16
14 <sup>a</sup>	40%	497,92	473,39	451,26	421,02
Ferie	40%	502,05	477,52	455,40	425,16

Permessi e ex festività	40%	47,79	45,46	43,35	40,47
T.f.r.	40%	43,38	41,26	39,35	36,73

Tabella retribuzioni giornaliere

	Fattore	Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	75,19	70,64	64,91	58,61
13 <sup>a</sup>	8,33%	6,26	5,88	5,41	4,88
14 <sup>a</sup>	8,33%	6,22	5,84	5,37	4,84
Ferie	8,33%	6,26	5,88	5,41	4,88
Permessi e ex festività	9,52%	7,16	6,72	6,18	5,58
Totale istituti	-	25,91	24,34	22,36	20,19
% pagamento istituti	40%	10,36	9,73	8,94	8,07
Totale retributivo minimo	-	85,56	80,37	73,85	66,68
T.f.r.	8,64%	6,50	6,10	5,61	5,06
% pagamento t.f.r.	40%	2,60	2,44	2,24	2,03

	Fattore	3°	4°	5°	6°
<i>Retribuzione giornaliera</i>	22	57,05	54,26	51,75	48,31
13 <sup>a</sup>	8,33%	4,75	4,52	4,31	4,02
14 <sup>a</sup>	8,33%	4,71	4,48	4,27	3,99
Ferie	8,33%	4,75	4,52	4,31	4,02
Permessi e ex festività	9,52%	5,43	5,17	4,93	4,60
Totale istituti	-	19,65	18,69	17,82	16,63
% pagamento istituti	40%	7,86	7,47	7,13	6,65
Totale retributivo minimo	-	64,91	61,74	58,88	54,97
T.f.r.	8,64%	4,93	4,69	4,47	4,17
% pagamento t.f.r.	40%	1,97	1,88	1,79	1,67

Tabella retribuzioni orarie

	Fattore	Quadro	1°	2°	3° S
<i>Retribuzione oraria</i>	168	9,85	9,25	8,50	7,67
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,82	0,77	0,71	0,64
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,82	0,77	0,70	0,63
Ferie	8,33%	0,82	0,77	0,71	0,64
Permessi e ex festività	9,52%	0,94	0,88	0,81	0,73
Totale istituti	-	3,39	3,19	2,93	2,64
% pagamento istituti	40%	1,36	1,27	1,17	1,06
Totale retributivo minimo	-	11,20	10,52	9,67	8,73
T.f.r.	8,64%	0,85	0,80	0,73	0,66

% pagamento t.f.r.	40%	0,34	0,32	0,29	0,27
--------------------	-----	------	------	------	------

	Fattore	3°	4°	5°	6°
<i>Retribuzione oraria</i>	168	7,47	7,11	6,78	6,33
13 <sup>a</sup>	8,33%	0,62	0,59	0,56	0,53
14 <sup>a</sup>	8,33%	0,62	0,59	0,56	0,52
Ferie	8,33%	0,62	0,59	0,56	0,53
Permessi e ex festività	9,52%	0,71	0,68	0,65	0,60
Totale istituti	-	2,57	2,45	2,33	2,18
% pagamento istituti	40%	1,03	0,98	0,93	0,87
Totale retributivo minimo	-	8,50	8,08	7,71	7,20
T.f.r.	8,64%	0,65	0,61	0,59	0,55
% pagamento t.f.r.	40%	0,26	0,25	0,23	0,22

Minimo conglobato settore merci, logistica e spedizioni

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Lavoro notturno del guardiano	20%	60%	1,18	1,11	1,02	0,92
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	60%	0,89	0,83	0,76	0,69
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	60%	1,48	1,39	1,27	1,15

	% maggiorazione	% prevista dall'accordo	Importo relativo alla sola maggiorazione oraria			
<i>Lavoro notturno</i>	<i>c.c.n.l.</i>	<i>attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Lavoro notturno del guardiano	20%	60%	0,90	0,85	0,81	0,76
Lavoro notturno in turni continui ed avvicendati	15%	60%	0,67	0,64	0,61	0,57
Lavoro notturno non compreso in turni continui ed avvicendati	25%	60%	1,12	1,07	1,02	0,95

<i>Lavoro domenicale</i>	% maggiorazione <i>c.c.n.l.</i>	% prevista dall'accordo <i>attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Lavoro diurno	20%	60%	1,18	1,11	1,02	0,92
Lavoro notturno	50%	60%	2,95	2,77	2,55	2,30
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	50%	60%	2,95	2,77	2,55	2,30

--

<i>Lavoro domenicale</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Lavoro diurno	20%	60%	0,90	0,85	0,81	0,76
Lavoro notturno	15%	60%	2,24	2,13	2,03	1,90
Lavoro nelle festività nazionali ed infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)	25%	60%	2,24	2,13	2,03	1,90

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>Quadro</i>	<i>1°</i>	<i>2°</i>	<i>3° S</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	60%	1,77	1,66	1,53	1,38
Straordinario feriale diurno sabato	50%	60%	2,95	2,77	2,55	2,30
Straordinario feriale notturno	50%	60%	2,95	2,77	2,55	2,30
Straordinario festivo diurno	65%	60%	3,84	3,61	3,31	2,99
Straordinario festivo notturno	75%	60%	4,43	4,16	3,82	3,45

<i>Lavoro straordinario</i>	<i>% maggiorazione c.c.n.l.</i>	<i>% prevista dall'accordo attuativo</i>	<i>3°</i>	<i>4°</i>	<i>5°</i>	<i>6°</i>
Straordinario feriale diurno (dal lunedì al venerdì)	30%	60%	1,34	1,28	1,22	1,14
Straordinario feriale diurno sabato	50%	60%	2,24	2,13	2,03	1,90
Straordinario feriale notturno	50%	60%	2,24	2,13	2,03	1,90
Straordinario festivo diurno	65%	60%	2,91	2,77	2,64	2,47
Straordinario festivo notturno	75%	60%	3,36	3,20	3,05	2,85

Minimo conglobato settore merci,  
logistica e spedizioni dal 1° settembre 2005

<i>Livello</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione mensile</i>	<i>Aumento</i>	<i>Nuovo minimo conglobato</i>
Quadro	156	1.576,89	77,36	1.654,25
1°	146	1.481,60	72,39	1.553,99
2°	134	1.361,54	66,45	1.427,99
3° S	121	1.229,37	60,00	1.289,37
3°	118	1.196,61	58,51	1.255,12
4°	112	1.138,28	55,53	1.193,81
5°	107	1.085,43	53,06	1.138,49
6°	100	1.013,30	49,59	1.062,89

VIII

**Accordo 2 dicembre 2005**  
**per i dipendenti da magazzini generali, depositi per conto terzi e**

### **da aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio**

Le suddette Organizzazioni datoriali hanno riscontrato che si sono realizzate le condizioni per riprendere le trattative per il rinnovo del c.c.n.l. trasporto merci e pertanto sottoscrivono le intese del 29 gennaio 2005, 22 settembre 2005, 4 ottobre 2005, 18 ottobre 2005 (apprendistato professionalizzante così come modificato dall'accordo del 1° dicembre 2005).

Premesso che il rapporto di lavoro del personale dipendente delle imprese di autotrasporto e spedizione merci aderenti alla Confartigianato-trasporti è stato disciplinato, fino al 31 maggio 2005, da un'autonoma regolamentazione contrattuale, formalmente disdetta;

Considerato che le parti in epigrafe hanno ravvisato la sussistenza delle condizioni che, nella salvaguardia delle specificità e dell'autonomia contrattuale delle imprese artigiane di autotrasporto merci, hanno consentito la stipula e la sottoscrizione da parte della Confartigianato trasporti dell'accordo di rinnovo del c.c.n.l. di settore 13 giugno 2000 e dell'avviso comune di recepimento della [direttiva CE n. 15/2002](#);

Tutto quanto sopra premesso e considerato, al fine di assicurare la corretta e razionale applicazione della nuova disciplina contrattuale, le sottoscritte parti, al fine di consentire una corretta armonizzazione tra le norme in essere e quelle previste dal verbale di accordo 29 gennaio 2005 di rinnovo del c.c.n.l. di settore 13 giugno 2000 e dei successivi verbali relativi a specifiche parti, con riferimento alle imprese di autotrasporto merci aderenti a Confartigianato-trasporti concordano quanto segue:

- 1) la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
- 2) il nuovo c.c.n.l. di settore entrerà in vigore a partire dal 1° gennaio 2006. Da tale data verranno riallineati gli importi dei minimi tabellari con quelli previsti dal rinnovo di settore, con erogazione dell'ultima tranche di aumento a decorrere dal febbraio 2006. Eventuali aumenti già corrisposti a titolo di acconto sui futuri miglioramenti contrattuali saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti a partire dal 1° gennaio 2006;
- 3) in sede di stesura definitiva del nuovo c.c.n.l. di settore, verranno evidenziate in maniera congrua le specificità normative dell'artigianato (in primo luogo, quella relativa alla contrattazione territoriale ed al sistema di rappresentanza sindacale);
- 4) in considerazione della trattativa interconfederale nazionale in corso fra la Confartigianato e CGIL, CISL e UIL sul sistema di assetti contrattuali e di relazioni sindacali, le parti si impegnano ad incontrarsi entro i 30 giorni successivi alla definizione del relativo accordo interconfederale, al fine di adeguare le disposizioni del c.c.n.l. di settore a quanto definito dal suddetto accordo interconfederale in materia di riforma del sistema contrattuale, bilateralità, ammortizzatori sociali, previdenza complementare ed apprendistato;
- 5) i R.O.L. maturati entro il 31 dicembre 2005, ove non fruiti, verranno liquidati sulla base dei valori in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- 6) gli accordi di forfetizzazione del lavoro straordinario in essere manterranno la loro validità fino alla loro naturale scadenza;
- 7) nella prosecuzione del confronto in essere sul rinnovo del c.c.n.l. di settore, con riferimento alla classificazione del personale verranno esaminate le problematiche sottoposte dalla Confartigianato-trasporti;
- 8) qualora insorgessero difficoltà di applicazione del nuovo c.c.n.l. o incertezze interpretative conseguenti al passaggio di contratto, le parti si incontreranno tempestivamente al fine di definire tali problematiche.

#### ***"Una tantum"***

Ad integrale copertura del periodo di vacanza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà riconosciuto un importo forfettario "una tantum" pari a euro 350,00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due rate pari a:

- € 175,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di maggio 2006;
- € 175,00 corrisposti con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2006.

Gli importi di cui sopra saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Roma, 2 dicembre 2005

### Apprendistato professionalizzante

1. Il presente articolato sostituisce l'art. 5 del c.c.n.l. Trasporto Merci e l'art. 63 del c.c.n.l. Assologistica. Per quanto concerne le altre tipologie di apprendistato previste dal [D.Lgs. n. 276/2003](#), si rinvia alle relative disposizioni legislative di attuazione.

2. In attuazione della [legge 14 maggio 2005, n. 80](#), che ha aggiunto all'[art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) il seguente comma 5 bis "fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale", le parti concordano la seguente disciplina dell'istituto dell'apprendistato professionalizzante, al fine di consentire, anche nelle more delle leggi regionali in materia di profili formativi, l'assunzione di lavoratori con tale tipo di contratto.

3. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni ed è finalizzato alla qualificazione professionale attraverso un percorso formativo per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

4. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#) il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

5. Il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà risultare da atto scritto tra azienda e lavoratore nel quale dovranno essere indicati:

- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di apprendistato.

6. Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato per i livelli compresi tra il 5° ed il 1° inclusi del c.c.n.l. Trasporto Merci e tra il 6° ed il 1° per il c.c.n.l. Assologistica;

7. Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane. Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

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

- 24 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4° e 5° (5° e 6° c.c.n.l. Assologistica);
- 36 mesi: per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);
- 36 mesi: per gli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° Super (3° e 4° c.c.n.l. Assologistica);
- 48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 1° e 2°.

9. Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

10. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purchè l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

11. Le assunzioni con contratto di apprendistato sono computate esclusivamente ai fini dei limiti numerici per l'applicazione del titolo III della [legge n. 300/1970](#).

12. Per quanto concerne il trattamento di malattia e infortunio per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante è confermata la normativa di cui all'art. 28 del c.c.n.l. Trasporto Merci e 36 del c.c.n.l. Assologistica.

13. La facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 70% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi

precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

14. Per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante dovrà essere accompagnato da un "Tutor". Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili degli autisti inquadrati nei livelli 3° e 3° super (3° e 4° per c.c.n.l. Assologistica), considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del tutor.

15. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione formale, interna o esterna all'azienda stessa, di 120 ore per anno per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.

16. Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e in contenuti a carattere professionalizzante. La formazione a carattere trasversale, alla quale sarà dedicato il 35% della formazione formale complessiva, ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti; quella a carattere professionalizzante ha invece contenuti specifici in relazione alla qualificazione professionale da conseguire.

17. In sostituzione di quanto previsto dal comma 1 dell'[art. 53 del D.Lgs. n. 276/2003](#), si conviene che la retribuzione sia determinata in percentuale sul minimo conglobato contrattuale previsto per la rispettiva categoria secondo la seguente scaletta:

- contratto di 24 mesi:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 90%;
- contratto di 36 mesi apprendisti non autisti:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 85%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 95%;
- contratto di 36 mesi apprendisti autisti:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 93%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 96%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 100%;
- contratto di 48 mesi:
  - dal 1° al 12° mese compreso: 70%;
  - dal 13° al 24° mese compreso: 80%;
  - dal 25° al 36° mese compreso: 85%;
  - dal 37° al 48° mese compreso: 95%.

18. Conformemente al [D.M. 20 maggio 1999](#), le attività formative trasversali sono così articolate:

- a) competenze relazionali;
- b) competenze in materia di organizzazione ed economia;
- c) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro e del c.c.n.l.;
- d) competenze in materia di sicurezza sul lavoro.

La formazione relativa alla disciplina del rapporto di lavoro ed alla sicurezza sul lavoro di cui alle lettere c) e d) che precedono sarà effettuata nel primo anno.

19. La formazione formale a carattere professionalizzante è finalizzata al conseguimento di qualificazioni professionali, corrispondenti ai profili formativi individuati dalle parti stipulanti il presente accordo. In particolare per ciascun profilo formativo sono elencate le relative competenze tecnico-professionali - generali e specifiche - che l'apprendista dovrà acquisire nel corso del rapporto, ferma restando la possibilità di integrare e/o modificare i profili ed il Piano formativo in relazione alle specificità ed alla tipologia dell'attività svolta dall'azienda solo a seguito di accordo stipulato a livello territoriale o nazionale con le OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. La formazione effettuata e le competenze acquisite durante l'apprendistato saranno registrare nel libretto formativo del cittadino, secondo le modalità definite dalla normativa in materia.

20. Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si rinvia alle disposizioni di legge.

21. I Profili formativi saranno definiti nell'allegato che formerà parte integrante del

presente articolo.

22. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle R.S.A./R.S.U., sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti (da riportare nel capitolo Relazioni Industriali).

23. Per i contratti in essere al momento della definizione dell'allegato sopra indicato continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione.

### Apprendistato professionalizzante

Allegato all'articolo concordato il 18 ottobre 2005

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

Competenze tecnico-professionali generali - Parte comune a tutti i profili

Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.

Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.

Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.

Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.

Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.

Conoscere la normativa del lavoro, del c.c.n.l. e della sicurezza.

Competenze tecnico-professionali specifiche dei profili formativi

1) Addetti alle attività di amministrazione/segreteria

Gestione flussi informativi e comunicativi.

Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico.

Trattamento documenti amministrativo-contabili.

Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro.

Gestione corrispondenza.

2) Addetti alla contabilità

Configurazione sistema della contabilità generale.

Principi ragionieristici di base.

Trattamento operazioni fiscali e previdenziali.

Elaborazione bilancio aziendale.

3) Addetti all'amministrazione e finanza

Sistema di contabilità generale e analitica.

Elaborazione budget.

Controllo andamento economico-finanziario.

Gestione servizi bancari.

Gestione acquisti.

4) Addetti all'amministrazione di filiale

Conoscenza dei principi ragionieristici di base.

Gestione attività di fatturazione e contabilità.

Predisposizione e gestione documentale.

Assistenza clienti e segreteria commerciale.

Gestione incassi.

5) Addetti alle risorse umane

Conoscenza normativa del lavoro e del c.c.n.l.

Principi base di amministrazione e di gestione del personale.

Principi ragionieristici di base.

Sicurezza sul lavoro.

6) Addetti all'internal auditing

Conoscenza normativa del lavoro.

Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza.

Attività di prevenzione e/o riduzione rischi.

Principi ragionieristici di base.

7) Addetti ai servizi legali/assicurativi

Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa.

Predisposizione documentazione legale.

Attività di supporto organi aziendali.

Contenzioso e precontenzioso.

Assicurazione e gestione rischi.

8) Addetti alla qualità, procedure e certificazione

Principi base di qualità, procedure e certificazione.

Conoscenza normativa di riferimento.

Analisi sistema aziendale.

Gestione/trattamento sistema qualità.

9) Addetti alle vendite

Programmazione azioni di vendita.

Gestione trattativa commerciale.

Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela.

Attività di call center/assistenza clienti.

10) Addetti alle attività commerciali e di marketing

Rappresentazione potenziali di zona.

Analisi mercato di riferimento.

Configurazione offerta di prodotto/servizio.

Posizionamento prodotto/servizio.

Conversione operativa strategia commerciale.

11) Addetti alle attività informatiche

Conoscenza di base dei sistemi informativi.

Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione

Gestione operativa.

Manutenzione e supporto.

Sicurezza dei sistemi informatici.

12) Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione

Controllo qualitativo e quantitativo delle merci.

Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione.

Conoscenza principi base di fatturazione.

13) Addetti alla gestione linee

Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione.

Gestione risoluzione anomalie ed emergenze.

Gestione linee di collegamento.

14) Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici

Valutazione scambi internazionali.

Predisposizione della documentazione.

Assicurazione delle merci.

Svolgimento attività preparative al trasporto.

Conoscenza della normativa import/export.

15) Addetti alla gestione della filiale

Gestione commerciale e operativa reparto/settore.

Amministrazione conto economico del reparto/settore.  
Gestione risorse umane del reparto/settore.  
Assistenza clienti.

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

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

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

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

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

21) Addetti alla manutenzione dei veicoli  
Conoscenza tecnica dei veicoli.  
Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione.  
Primaria manutenzione e preparazione del veicolo.  
Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria.  
Interventi di riparazione.

22) Addetti alle macchine di movimentazione  
Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente.  
Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio.  
Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione.

23) Addetti alla gestione impianti  
Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica.  
Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione.  
Conoscenza processo distributivo.

24) Addetti alle attività di guardie particolari giurate

Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza.  
Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza.  
Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione.  
Addestramento maneggio delle armi.

25) Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica  
Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote.  
Compilazione modulistica.  
Gestione operativa monete e banconote.  
Riconoscimento e selezione delle banconote.

26) Addetti alle pratiche automobilistiche  
Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli.  
Normativa sulle patenti di guida.  
Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore.  
Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio.

27) Addetti alle operazioni di trasloco  
Tecniche di imballaggio.  
Carico e stivaggio.  
Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino.  
Smontaggio dei mobili.  
Inventario operativo.  
Custodia in magazzino.

28) Addetti ai sopralluoghi tecnici nei traslochi  
Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare.  
Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti o di pezzi pesanti es. casseforti.  
Conoscenza delle procedure per l'ottenimento delle autorizzazioni per l'occupazione di suolo pubblico.  
Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

Roma, 26 ottobre 2005

IX

**Accordo 5 dicembre 2005  
per i dipendenti da magazzini generali, depositi per conto terzi e  
da aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio**

Approfonditi gli aspetti relativi al recepimento della direttiva n. 15/2002 rispetto alla quale le OO.SS. hanno espresso rassicurazioni circa il rispetto degli impegni assunti con la sottoscrizione dell'avviso comune, analizzata altresì la situazione generale e particolare rispetto al rinnovo del c.c.n.l., CNA-FITA ha deciso di sciogliere positivamente la riserva apposta all'accordo del 29 gennaio, pertanto le parti hanno convenuto di:

- dare attuazione agli accordi del 22 settembre, 4 ottobre, 18 ottobre e 1° dicembre;
- riprendere la trattativa, partecipando al tavolo con tutte le associazioni sin dalla prossima riunione già programmata per il 20 e 21 dicembre, in vista della conclusione complessiva della vertenza contrattuale.

X

**Accordo 1° marzo 2006  
per i dipendenti da imprese di spedizione,  
autotrasporto merci e logistica**

Le parti hanno inteso con il presente rinnovo dei cc.cc.nn.l. autotrasporto merci-

spedizioni e Assologistica dare vita al contratto unico della logistica, autotrasporto e spedizione.

A tal fine hanno valore generale tutti gli articoli nuovi, le novazioni parziali sostituiscono i commi degli articoli individuati.

In sede di stesura le parti individueranno le modalità ed i tempi per la completa unificazione contrattuale. In particolare risultano per Assologistica novati gli artt. 1/12/53/63/64/65/67/68 e modificati parzialmente gli artt. 2/9/16/28/51.

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

#### Art. 44

##### *(Previdenza complementare)*

Le parti convengono di destinare, per il personale dipendente non tenuto al versamento al Fasc, con decorrenza 1° novembre 2006 le seguenti quote contributive:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al c.c.n.l. trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;

- 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile di cui al punto precedente;

- una quota mensile dell'accantonamento del t.f.r. maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di t.f.r. maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

Ai fini del 1° comma, le parti entro il 30 settembre 2006 individueranno di comune accordo il fondo complementare di previdenza a cui aderire.

A tal fine viene istituito un gruppo paritetico composto da dodici membri di cui sei di parte sindacale e sei di parte aziendale. Entro la suddetta data le parti interessate stabiliranno le modalità dell'eventuale destinazione del t.f.r. per il personale dipendente tenuto al versamento al FASC.

L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

Per le confederazioni artigiane e per quelle cooperative trova applicazione la previdenza complementare di settore.

#### Assemblea

Aggiungere all'art. 52 (art. 9 per c.c.n.l. Assologistica), Parte 1<sup>a</sup> il seguente comma:

"Le assemblee retribuite di cui all'[art. 20 della legge n. 300 del 20 maggio 1970](#) potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. e/o dalle R.S.U./R.S.A. nei limiti di quanto previsto alla [Parte 1<sup>a</sup>, art. 4, lett. a\) dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993](#)".

#### Art. 7

##### *(Mutamenti di mansioni e trasferimenti collettivi)*

Il comma 4 è sostituito dal seguente:

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

#### Nuovo articolo

##### *(Distacco)*

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

Nuovo articolo  
(*Molestie sessuali*)

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

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

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

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

Nuovo articolo  
(*"Mobbing"*)

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

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

Nuovo articolo  
(*Rappresentante per la sicurezza*)

La figura del Rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'[art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994](#), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24 giugno 1996.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi del citato [art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994](#), nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il Rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del Rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli osservatori regionali.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i Rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della R.S.U. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della R.S.U. Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le R.S.A., i Rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori al loro interno.

I Rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Per quanto riguarda il comparto artigiano trova applicazione l'accordo sottoscritto in materia il 3 settembre 1996 tra le Confederazioni artigiane e quelle sindacali e le relative intese attuative regionali.

Art. 47  
(*Secondo livello di contrattazione*)

Alla fine del comma 5 aggiungere il seguente periodo:

"Nella località ove non sia presente una Associazione territoriale aderente alle Organizzazioni datoriali firmatarie il presente c.c.n.l., la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla Associazione regionale o in mancanza alla struttura territoriale della confederazione di riferimento".

Le parti nel corso del prossimo rinnovo contrattuale si impegnano ad articolare soluzioni che contengano elementi incentivanti le imprese a concludere accordi di secondo livello eventualmente anche attraverso l'elevazione della percentuale di cui al comma 5.

Deroghe per Assologistica

La clausola di cui al comma 5 trova applicazione alle aziende aderenti ad Assologistica a decorrere dal 1° gennaio 2008.

Tenuto conto che Assologistica non ha strutture territoriali, le piattaforme dovranno essere inviate alla sede nazionale."

Nuovo articolo (ex art. 54-bis c.c.n.l. trasporto merci  
ed ex art. 2 c.c.n.l. Assologistica)  
*(Cambi di appalto)*

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

Su richiesta delle OO.SS. competenti l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del c.c.n.l. sottoscritto da Organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

Art. 1  
*(Assunzione)*

Al comma 1 aggiungere:

"5) il numero di matricola".

Al comma 2, sostituire il punto 2 con la seguente frase:

"2) libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino;".

Il comma 3 è sostituito dal seguente:

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

Art. 9  
*(Orario di lavoro per il personale non viaggiante)*

Al comma 9, il 3° periodo è sostituito dal seguente:

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

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

Il comma 11 è sostituito dal seguente:

"11. Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art. 18 - Lavoro straordinario - commi 1 e 9 del presente c.c.n.l."

Art. 18

*(Lavoro straordinario)*

Al comma 6, alla voce "lavoro straordinario feriale diurno" cancellare da "per tutto il personale" fino a "20%".

**Art. 28**

*(Malattia, infortunio, cure termali,  
tossicodipendenza, etilismo)*

Alla lett. a), comma 2 aggiungere il seguente periodo:

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

**Art. 32**

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

Alla lett. b), al comma 6 il secondo periodo è sostituito dal seguente:

"La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato".

Alla lett. b), al comma 7 le parole "5 giorni" sono sostituite da "10 giorni".

**Art. 37**

*(Trasferimenti)*

Al comma 4 sono aggiunte in fondo le seguenti parole:

", purchè venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare".

Le parti convengono altresì di rinviare alla fase di stesura del nuovo testo coordinato del c.c.n.l., l'approfondimento delle seguenti materie:

- decorrenza del termine per l'invio del certificato medico (art. 28, lett. a), comma 3);
- individuazione delle malattie particolarmente gravi (art. 28, lett. a), comma 8);
- base di calcolo dell'indennità di malattia (art. 28, lett. d) - Disposizioni economiche comuni - comma 4);
- tutela della maternità (art. 29);
- carta tachigrafica;
- carta di qualificazione del conducente.

*Nota a verbale per il settore artigiano*

In relazione alle specificità del comparto artigiano in tema di relazioni sindacali, rappresentanza sindacale ed assetti contrattuali, in sede di stesura definitiva verranno armonizzate le disposizioni contrattuali concernenti tali materie (in particolare, gli artt. 47 - Secondo livello di contrattazione - e 52 - Diritti sindacali del c.c.n.l.) con quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti in materia sottoscritti dalle Confederazioni artigiane con CGIL, CISL e UIL.

In attesa dell'armonizzazione trova applicazione il vigente sistema di rappresentanza sindacale ed assetti contrattuali per le imprese artigiane.

XI

**Accordo 23 maggio 2006  
Inquadramento dei lavoratori**

Le parti hanno condiviso, nell'ottica di procedere alla novazione contrattuale che ha portato al varo del c.c.n.l. della logistica, trasporto merci e spedizioni, di unificare le classificazioni esistenti nei diversi cc.cc.nn.l. che regolavano il settore senza riflessi di natura inquadramentale.

Analizzate le evoluzioni del settore e le modifiche organizzative intervenute, le parti convengono di costituire una Commissione paritetica composta da 12 componenti di parte

datoriale e 12 di parte sindacale che, entro il 31 dicembre 2007, sviluppi un nuovo sistema classificatorio che dovrà entrare in vigore con il rinnovo della parte normativa del presente c.c.n.l.

Nella fase transitoria per i profili professionali evidenziati da specifica area di provenienza troverà applicazione il profilo del c.c.n.l. richiamato.

Nel caso insorgano ulteriori controversie sul corretto profilo professionale, le parti, nel dirimerla, prenderanno a riferimento il c.c.n.l. di provenienza.

Le parti convengono di costituire una Commissione paritetica composta da 12 componenti di parte datoriale e 12 di parte sindacale per la stesura del testo coordinato del nuovo c.c.n.l. che dovrà essere ultimata entro il 31 ottobre 2006.

#### Quadri parametro 156

##### *Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

##### Profili esemplificativi:

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

#### 1° livello parametro 146

##### *Declaratoria*

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

##### Profili esemplificativi:

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

- capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
- impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
- cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
- corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
- incaricato della compilazione del budget aziendale;
- coordinatore aeroportuale (air couriers);
- capo centro smistamento e distribuzione (air couriers);
- responsabile di laboratorio chimico-fisico;
- responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

## 2° livello parametro 134

### *Declaratoria*

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

### Profili esemplificativi:

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

3° livello super parametro 121  
(3° livello c.c.n.l. Assologista)

*Declaratoria*

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

Profili esemplificativi

Operai:

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

Impiegati:

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

3° livello parametro 118  
(4° livello c.c.n.l. Assologista)

*Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza

diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro:

- le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente alla variabilità delle condizioni operative e si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

#### Profili esemplificativi

##### Operai:

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

##### Impiegati:

- impiegati addetti alla cassa o ai prelevamenti o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;
- impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;
- impiegati addetti al servizio di esazione, semprechè siano autorizzati a quietanzare e a versare;
- personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (c.c.n.l. Assologistica);
- agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni di merci;
- magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, semprechè non compiano abitualmente mansioni manuali;

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

4° livello parametro 112  
(5° livello c.c.n.l. Assologistica)

#### *Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche.

I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

#### Profili esemplificativi

##### Operai:

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

- aiuto macchinisti frigoristi;
- trattoristi (c.c.n.l. Assologistica);
- carrellisti (c.c.n.l. Assologistica);
- attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
- altri capisquadra.

Impiegati:

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

5° livello parametro 107  
(6° livello c.c.n.l. Assologistica)

*Declaratoria*

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

Profili esemplificativi

Operai:

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

- attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;
- manovratori di paranco a bandiera.

Impiegati:

- dattilografi (c.c.n.l. Assologistaica);
- fattorini (c.c.n.l. Assologistaica);
- telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne (c.c.n.l.

Assologistaica);

- addetti a mansioni semplici di segreteria (c.c.n.l. Assologistaica).

6° livello parametro 100  
(7° livello c.c.n.l. Assologistaica)

*Declaratoria*

Appartengono a questo livello:

- i lavoratori che svolgono attività produttive semplici per abilitarsi alle quali non occorrono conoscenze professionali, ma è sufficiente un periodo minimo di pratica; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia se non quella della corretta esecuzione del proprio lavoro.

Tali lavoratori, qualora indirizzati verso attività semplici, superato il periodo di prova ed un periodo di lavoro effettivo di diciotto mesi saranno inquadrati al 5° livello (6° livello c.c.n.l. Assologistaica).

Profili esemplificativi

Operai:

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