



FederTerziario

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

SCHEDE RIASSUNTIVE

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it

**Durata**

2021-2024

Sfera di applicazione

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

Livelli di Contrattazione**Contrattazione di I livello****Contrattazione di II livello**

La contrattazione aziendale, prevista dal presente contratto, si attua sulla base della valutazione di obiettivi comuni per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati standard di competitività, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni generali di lavoro. La contrattazione aziendale potrà intervenire per disciplinare le materie alle quali il presente contratto nazionale fa esplicito rimando e con le modalità e nei limiti dallo stesso previsti.

La contrattazione di II livello potrà riguardare le materie delegate dal presente contratto e dovrà perseguire le seguenti finalità: miglioramento delle condizioni di partecipazione attiva, produttività, competitività ed efficienza, redditività ed innovazione, anche attraverso l'individuazione di interventi di innovazione organizzativa.

Gli accordi di secondo livello potranno avere durata massima triennale.

Materie delegate alla contrattazione di II livello

1. turni o nastri orari, distribuzione dell'orario di lavoro attraverso uno o più dei seguenti regimi di orario: turni continui, turni spezzati, fasce differenziate, sempre nel rispetto dei limiti e della disciplina di cui alla legge e al presente CCNL;
2. flessibilità oraria;
3. part time;
4. determinazione dei turni feriali;
5. contratti a termine;
6. pari opportunità nel lavoro;
7. azioni positive per la flessibilità ed in particolare:
 - a. progetti per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro;
 - b. programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo periodi di congedo;
8. impianti audiovisivi e introduzione di nuove tecnologie;
9. erogazioni economiche variabili correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aziendali aventi come obiettivo incrementi di produttività, il miglioramento della qualità o gli altri indicatori di efficienza, competitività e redditività;
10. formazione 4.0;
11. altre materie espressamente demandate dagli articoli dei singoli istituti del presente C.C.N.L..

Premi di risultato

Con contratto aziendale potranno essere istituiti premi di risultato legati



Ente Bilaterale

all'ottimizzazione dei servizi resi dal personale alla clientela e agli obiettivi derivati dall'accordo aziendale. In ordine alla quantificazione del premio, ai criteri di individuazione degli incrementi ed ai requisiti per la decontribuzione dei premi si rimanda alla normativa applicabile cui i contratti aziendali dovranno attenersi.

Le erogazioni economiche derivanti dal raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla contrattazione aziendale avranno caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, proprio in ragione del loro collegamento ai parametri presi a riferimento nell'accordo e della variabilità dei risultati e, pertanto, non saranno utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Formasicuro

L'Ente Bilaterale Nazionale FORMASICURO costituisce lo Strumento/Struttura al quale le parti intendono assegnare ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema di servizi rivolto a tutti gli addetti del settore (Aziende e Lavoratori).

Il contributo da destinare in favore di FORMASICURO è stabilito nella misura dello

- 0, 20%, a carico dell'azienda;
- 0,10% a carico del lavoratore calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo).

Tali quote contributive saranno così incrementate:

- 2022 Aziende 0,15% Lavoratori 0,07%;
- 2023: Aziende 0,20% Lavoratori 0,10%.

Le parti si danno atto che, nel commisurazione dei minimi retributivi previsti dalla vigente disciplina contrattuale si è tenuto conto dell'obbligatorietà del contributo dello 0,60% calcolato sulla retribuzione normale (minimo retributivo) a carico delle aziende.

Conseguentemente, l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari allo 0,60 % della normale retribuzione corrisposto per 13 mensilità e rientra nella retribuzione di fatto.

Fondo di assistenza sanitaria

Previlavoro Italia

Tutti i lavoratori a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, o determinato di durata di almeno 12 mesi.

L'azienda ha facoltà di iscrivere anche i dipendenti con contratto a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi ma almeno di 3 mesi, nonché i collaboratori con contratti previsti dal CCNL di riferimento.

Per ciascun iscritto la contribuzione è pari a 129 euro annui.

L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad euro 15,00 lordi, da corrispondere per 13 mensilità e che rientra nella retribuzione di fatto.

Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

FondItalia

Nel triennio il lavoratore deve fruire di 24 ore di formazione continua. Le aziende che nel triennio non abbiano direttamente coinvolto i lavoratori in attività formative, riconosceranno ai propri dipendenti 24 ore per ciascun lavoratore, di cui 16 a carico dell'azienda per un costo massimo di € 200,00, per partecipare ad attività di formazione continua esterne all'azienda, finalizzate all'acquisizione di competenze



(tecniche, linguistiche, informatiche o gestionali) utilizzabili nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Ove i lavoratori non siano stati coinvolti in percorsi formativi aziendali ed intendano partecipare ad attività formative non direttamente organizzate dall'azienda, dovranno fare richiesta al datore di lavoro entro 15 gg. prima dell'inizio del percorso formativo, producendo, ove richiesto dall'azienda, la relativa documentazione.

Per le imprese con almeno 100 dipendenti, i lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente per partecipare ad attività di formazione continua non potranno superare il 3% del personale in forza nell'unità produttiva interessata, salvo diverse intese a livello aziendale. Le ore non fruite nel triennio non saranno cumulabili con quelle del triennio successivo, salvo che le stesse non siano state utilizzate per esigenze aziendali e non per volontà del lavoratore. In ogni caso restano escluse dal computo delle 24 ore previste dai commi precedenti, le ore di formazione in materia di sicurezza ex art. 37 del D.Lgs. 81/08.

Tenuto conto del progressivo aumento dell'utilizzo, nel settore del trasporto, di mezzi di tipo elettrico, a sfavore dei classici veicoli a scoppio, le Parti con il presente C.C.N.L. intendono regolamentare la formazione del personale adibito alla guida di tale tipologia di mezzi.

Il datore di lavoro deve provvedere ad una adeguata formazione nei confronti dei dipendenti che si trovino a dover utilizzare mezzi elettrici. Tali tipi di veicoli, infatti, richiedono, rispetto a quelli di tipo tradizionale, conoscenze peculiari in relazione alla loro particolare configurazione che li porta ad avere una minore autonomia e ad essere utilizzati prevalentemente in un raggio di azione più ristretto.

La formazione deve consistere in una trasmissione di conoscenze tecniche relative al funzionamento ed alla gestione del veicolo elettrico, responsabilizzando quindi l'autista in ordine al suo corretto funzionamento. In particolare dovrà prestare attenzione all'autonomia chilometrica e di conseguenza pianificare le soste eventuali per la carica. Qualora a seguito di una mancata ed adeguata formazione nei confronti del dipendente, si vengano a creare danni o incidenti, il lavoratore sarà dovrà ritenersi esente da colpe, salvo eventuale dolo. In caso contrario se il danno è frutto di negligenza del lavoratore regolarmente istruito, quest'ultimo ne risponderà in proporzione alla negligenza manifestata nello svolgimento delle mansioni assegnategli.

Inoltre, vista la particolare importanza della figura del conducente di automezzi e la necessità che si occupi di diverse tipologie di attività, richieste dalla mansione che si trova a svolgere, quali ad esempio:

- assistenza al carico/scarico seguendo le procedure aziendali per la chiusura ed apertura delle porte per evitare danneggiamenti, furti e/o ammanchi delle merci;
- guida dell'automezzo e manutenzione ordinaria seguendo le procedure aziendali per ridurre l'inquinamento ambientale e per ridurre i consumi;
- attività amministrative di base;

nonché le numerose strategie volte a contribuire alla diminuzione dell'incidentalità stradale, perseguite dal Governo Nazionale e dall'Unione Europea, le Parti stipulanti ritengono opportuno che si programmino corsi di formazione ed informazione al fine di prevenire rischi infortunistici, salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, utilizzare correttamente i dispositivi e le procedure aziendali, migliorare le



condizioni lavorative nonché le capacità e competenze professionali.

Il datore di lavoro può richiedere, al proprio dipendente, la frequenza di corsi di formazione professionale. Le spese dei corsi saranno interamente a carico del datore di lavoro, inoltre tale formazione dovrà avvenire preferibilmente durante il normale orario di lavoro.

FORMAZIONE 4.0

Anche in virtù dell'accordo quadro in materia di formazione digitale sottoscritto tra UGL e FEDERTERZIARIO, le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano nello sviluppo di un piano formativo di durata pari al presente contratto aziendale, che sia anche valido ai fini del riconoscimento del credito d'imposta di cui alla Legge di Bilancio 2019, e dovrà riguardare le materie inerenti l'introduzione di nuove tecnologie, come previsto dal Piano Nazionale Impresa 4.0 quali:

- big data e analisi dei dati
- cloud e fog computing
- cyber security
- sistemi cyber-fisici
- prototipazione rapida
- sistemi di visualizzazione e realtà aumentata
- robotica avanzata e collaborativa
- interfaccia uomo macchina
- manifattura additiva
- internet delle cose e delle macchine e integrazione digitale dei processi aziendali e con riferimenti agli ambiti di:
 - vendita e marketing,
 - informatica
 - tecniche e tecnologie di produzione

così come individuati dall'Allegato A) della Legge di Bilancio 2018.

Non sono considerate attività di formazione ammissibili ai fini dei benefici previsti dalla legge di bilancio, la formazione ordinaria o periodica organizzata dall'impresa per conformarsi alla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, di protezione dell'ambiente e ad ogni altra normativa obbligatoria in materia di formazione.

Nel caso in cui le attività di formazione siano erogate da soggetti esterni all'impresa si considerano ammissibili al credito d'imposta solo le attività commissionate a soggetti accreditati per lo svolgimento di attività di formazione finanziata presso la Regione o Provincia autonoma in cui l'impresa ha sede legale o la sede operativa, a università, pubbliche o private o a strutture ad esse collegate, a soggetti accreditati presso a FONDITALIA secondo il regolamento CE 68/01 della Commissione del 12 gennaio 2001 e a soggetti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma Uni En ISO 9001:2000 settore EA 37.

L'azienda si impegna a rilasciare al termine del percorso, a ciascun dipendente, l'attestazione dell'effettiva partecipazione alle attività formative agevolabili, con indicazione dell'ambito o degli ambiti aziendali di applicazione delle conoscenze e delle competenze acquisite o consolidate. Ai fini dell'ammissibilità al credito d'imposta, l'azienda si impegna a certificare i costi ai sensi della normativa applicabile.

La norma di cui al presente articolo deve ritenersi applicabile sino a quando l'agevolazione verrà rinnovata in sede legislativa.



Periodo di prova

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

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

Tutti i periodi di prova devono intendersi come giorni di calendario. Il periodo di prova, previo accordo tra le parti può essere ridotto fino alla metà in caso di comprovata esperienza nel livello di inquadramento finale.

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

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

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

Contratto a termine

L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 65% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività per un periodo massimo di due anni e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Nelle singole unità produttive che occupino fino a quindici dipendenti è consentita in ogni caso la stipulazione di contratti a tempo determinato per cinque lavoratori.

L'apposizione del termine, nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 gg., è priva di effetto se non risulta da atto scritto una copia del quale va consegnata al lavoratore entro 5 gg. lavorativi dalla data di inizio della prestazione. L'atto scritto deve contenere, in caso di rinnovo o proroga, la specificazione delle esigenze in virtù delle quali è stato stipulato. In caso di proroga dello stesso rapporto lavorativo tale specificazione è necessaria solo quando la durata complessiva del rapporto lavorativo a tempo determinato abbia una durata complessiva superiore a 12 mesi.

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., gli intervalli di tempo tra un contratto di lavoro a termine e un contratto successivo stipulato con lo stesso lavoratore sono così ridotti:

1. a 5 giorni per i contratti di durata inferiore o pari a 6 mesi;
2. a 10 giorni per i contratti di durata superiore a 6 mesi.

Le parti si danno atto che il ricorso al contratto a tempo determinato è vietato nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti,



a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;

- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il contratto può avere una durata superiore ai 12 mesi, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza delle seguenti condizioni:

- a. implementazione del personale per necessità legate al rispetto di particolari tempistiche imposte dall'attività richiesta da servizi non programmabili, anche in assenza di incremento di lavorazioni;
- b. necessità di avere a disposizione operatori con requisiti particolari;
- c. esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori.

Il contratto può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale dello stesso sia inferiore a 24 mesi e, comunque, per un massimo di 4 volte nell'arco di 36 mesi.

Nell'arco dei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente mentre, successivamente, devono ricorrere le condizioni di cui all'art. 19 comma 1 del D.lgs. 81/15 così come modificato dalla L. 96/18.

Indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato, intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore e conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, non può superare complessivamente i 36 mesi e non potranno essere prorogati più di 4 volte per le seguenti ragioni:

- prolungamento dei tempi contrattuali a causa di sospensioni, varianti o incremento di lavorazioni, atti aggiuntivi o lotti di completamento;
- acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso la stessa sede lavorativa;
- acquisizione di ulteriori commesse durante il periodo di contratto a tempo determinato che richiedono competenze similari a quelle per cui il dipendente sia stato assunto presso sede diversa da quella presso cui era stato assunto, anche con compiti diversi e in trasferta, previa ridefinizione dei relativi compensi.

Gli accordi integrativi stipulati, a livello aziendale o territoriale, tra parti aderenti alle organizzazioni nazionali dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente C.C.N.L., possono mutare le misure e le percentuali indicate al comma 1, nonché individuare percorsi di stabilizzazione dei lavoratori. Restano ferme le esclusioni e le discipline specifiche previste dalla legge.

I contratti a tempo determinato, conclusi per gestire picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità, possano ragionevolmente essere esclusi dalle limitazioni quantitative in materia di contratti a termine.



Lavoro a tempo parziale

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica nonché dei periodi di maggiore intensità lavorativa e produttiva, nell'ambito dei quali potranno applicarsi le deroghe previste, dovrà essere definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, con apposito accordo.

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 13 del presente C.C.N.L.; è da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

Il part-time può essere di tipo **orizzontale** se la prestazione ridotta si svolge tutti i giorni della settimana lavorativa; **verticale** quando si svolge la prestazione a tempo pieno solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno; **misto** quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle precedenti modalità.

È consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 50% del normale orario di lavoro. Tale lavoro supplementare verrà compensato con una maggiorazione del 15%.

La trasformazione da full-time a part-time e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti. Le richieste di trasformazione vanno valutate dando precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari o personali.

CLAUSOLE ELASTICHE

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche che determinino una variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro del personale a tempo pieno.

Contratto di somministrazione

Il ricorso alla somministrazione a tempo determinato è consentito nelle seguenti ipotesi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate;
- sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto.

Il ricorso al lavoro temporaneo è sempre vietato nelle seguenti ipotesi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale.
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dal D.Lgs. 81/2008 s.m.i.;
- per l'esecuzione di lavori che espongono ad agenti cancerogeni di cui al D.Lgs. 81/2008 s.m.i..

I prestatori di lavoro impiegati ai sensi della vigente normativa in materia di somministrazione a tempo indeterminato non potranno superare il 50% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 31 dicembre



Apprendistato

dell'anno precedente la stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

Durata massima è di 3 anni mentre quella minima è di 6 mesi.

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue.

La durata della formazione è di 80 ore per gli apprendisti già in possesso di attestato di qualifica idoneo all'attività da svolgere.

La formazione ha durata di 240 ore annue in caso di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione.

Per il periodo di prova, di preavviso e per l'orario di lavoro valgono le stesse norme adottate per gli altri dipendenti.

L'inquadramento ed il trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo di apprendistato professionalizzante il 70% del trattamento economico del livello di inquadramento finale; nel secondo periodo l'85%, nel terzo periodo il 100%.

Il numero complessivo degli apprendisti non può superare il numero totale dei lavoratori in servizio.

Per gli aumenti periodici di anzianità agli apprendisti si applica la disciplina adottata per gli altri dipendenti.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

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

Portatori di handicap

Le parti si impegnano a favorire, promuovere e garantire pari opportunità e dignità delle persone con disabilità, nell'esercizio del diritto del lavoro su base di uguaglianza, nel rispetto dell'art. 27 della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e delle norme nazionali vigenti in materia, attraverso programmi ed incentivi volti a creare percorsi condizioni lavorative equi e favorevoli.

Le imprese ricercheranno:

- 1) compatibilmente con le esigenze aziendali, gestioni orarie flessibili e/o riconoscimento di permessi non retribuiti, per consentire al lavoratore interessato di sottoporsi a progetti terapeutico-riabilitativi. Quanto sopra si riferisce esclusivamente a lavoratori nei confronti dei quali sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e debbano, inoltre, sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposto dalle medesime strutture sanitarie pubbliche;
- 2) il possibile superamento di barriere architettoniche che siano di ostacolo al normale svolgimento dell'attività dei lavoratori stessi in azienda.

Le parti si impegnano a favorire l'inserimento dei portatori di handicap attraverso progetti che possano fornire loro una collocazione adeguata nell'organizzazione che ne valorizzi l'apporto lavorativo.

Per quanto attiene alle assenze facoltative si rimanda alle norme di legge in materia

Telelavoro e smart working

Per telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, al di fuori della sede ordinaria di lavoro, con il prevalente supporto di



Lavoro Intermittente

tecnologie che consentano il collegamento con l'azienda e/o l'amministrazione di appartenenza.

Il telelavoro è disciplinato dai seguenti principi: a) volontarietà delle parti; b) possibilità di reversibilità del rapporto; c) pari opportunità; d) esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici, ivi compresi i rientri nei locali aziendali e la loro quantificazione; e) applicazione del CCNL.

Le modalità di espletamento della prestazione lavorativa concordate tra le parti, devono risultare da atto scritto.

Il datore di lavoro deve provvedere, a proprie spese all'installazione, gestione e manutenzione delle attrezzature, di cui resta proprietario, necessarie per adibire una postazione idonea alle esigenze lavorative. L'attività avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero del lavoratore e sarà distribuita, a discrezione dello stesso, nell'arco della giornata. Potrà anche essere concordato un periodo di reperibilità non superiore a 2 ore giornaliere per chi opera a tempo pieno e 1 ora per il personale part-time.

Le prestazioni straordinarie, notturne o festive possono effettuarsi su richiesta del datore di lavoro, di norma presso la sede aziendale o in trasferta.

Smart working - tutte le forme di svolgimento della prestazione flessibili rispetto all'orario e al luogo.

Parte integrante del lavoro agile sono gli strumenti tecnologici che vengono forniti dal datore di lavoro, il quale ne garantisce anche il buon funzionamento. Per l'adozione dello smart working è necessario un accordo scritto tra datore di lavoro e dipendente, il quale dovrà essere inviato telematicamente agli organismi competenti e contenere le seguenti indicazioni: a) la durata; b) il preavviso, che deve essere di almeno 30 giorni (90 per i lavoratori disabili) per gli accordi a tempo indeterminato, ovvero ogni qual volta si sia in presenza di un giustificato motivo; c) la disciplina dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, con particolare riguardo agli strumenti tecnologici utilizzati e al rispetto del diritto alla disconnessione per il lavoratore; d) le modalità di controllo e le regole disciplinari della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Gli smart workers avranno diritto al medesimo trattamento retributivo e normativo.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, di fianco al riconoscimento del diritto alla disconnessione, agli smart workers devono applicarsi i limiti di orario previsti dalla normativa vigente e dal presente C.C.N.L..

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

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

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al



trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi

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

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

L'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Mansioni promiscue

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche sarà classificato nella qualifica del livello superiore e ne percepirà la retribuzione quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore abbiano rilievo prevalente sul complesso dell'attività da lui svolta.

Orario di lavoro per il personale non viaggiante

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

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

In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., si individuano di seguito le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che legittimano l'ampliamento del periodo massimo di calcolo della durata media dell'orario di lavoro:

- esigenze relative all'organizzazione di gare, manifestazioni e fiere nonché attività ad esse connesse;
- necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria degli impianti e/o dei mezzi;
- punte di più intense attività non ricorrenti, derivanti da richieste di mercato o



dall'aggiudicazione di gare d'appalto.

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

Orario di lavoro mansioni discontinue

Per quelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia la durata dell'orario di lavoro normale settimanale può essere prevista, nel contratto d'assunzione, in 40 o 48 ore ordinarie.

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

Orario di lavoro per il personale viaggiante

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

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

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

Il limite di orario ordinario di lavoro è di 48 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili tenuto conto delle limitazioni previste, rientranti nelle normative in precedenza richiamate

Flessibilità

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

La 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 verrà corrisposta una quota pari al 15% della paga oraria globale con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione.

I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque,



Banca delle ore

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Interruzione e sospensione

se goduti successivamente, dovranno essere fruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 15% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro.

Deroghe

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

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

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

Le Parti convengo di istituire la banca delle ore, pertanto le ore di straordinario prestate dai dipendenti potranno essere accantonate presso la banca ore.

Il lavoro straordinario è ammesso nei limiti di 250 ore annue.

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

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

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6.

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

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



Elementi della retribuzione

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

c) nessuna corresponsione se avvisati in tempo utile.

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

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

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

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

La retribuzione mensile è così costituita:

a) Minimo tabellare, comprensivo di indennità di contingenza;

b) Aumenti periodici di anzianità;

c) Eventuali altri trattamenti salariali integrativi comunque denominati;

La quota giornaliera della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 173

La quota oraria della retribuzione si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale 26.

I nuovi minimi risultano dunque i seguenti:

LIVELLO	MINIMI	DA SETTEMBRE 2022	DA SETTEMBRE 2023
Quadri	€ 2.246,66	€ 2.261,66	€ 2.286,66
1	€ 2.109,80	€ 2.124,80	€ 2.149,80
2	€ 1.938,22	€ 1.953,22	€ 1.978,22
3 super	€ 1.750,37	€ 1.768,87	€ 1.797,37
3	€ 1.702,51	€ 1.717,51	€ 1.742,51
4	€ 1.620,24	€ 1.635,24	€ 1.660,24
4 junior	€ 1.577,93	€ 1.592,93	€ 1.617,93
5	€ 1.544,97	€ 1.559,97	€ 1.584,97
6	€ 1.443,73	€ 1.458,73	€ 1.483,73
6 junior	€ 1.328,17	€ 1.343,17	€ 1.368,17

Le parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di ottobre 2023 per valutare l'eventuale adeguamento dei minimi tabellari per l'anno 2024, in caso di mancato rinnovo del contratto nei termini di scadenza indicati nel presente CCNL.

Trattamento economico soci coinprenditori

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

Il rimborso fa parte delle logiche moderne della contrattazione (accordo quadro



22/01/2009).

Scatti di anzianità

Massimo di 5 scatti.

Tredicesima e quattordicesima

In occasione delle feste natalizie, entro il giorno 20 del mese di dicembre, l'impresa o la cooperativa dovrà corrispondere al socio e al lavoratore dipendente un importo pari a una mensilità della normale retribuzione.

L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, tale corresponsione avverrà entro la prima decade di luglio.

Indennità

INDENNITÀ DI CASSA

Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa, con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% mensile della paga base.

INDENNITÀ MEZZI DI LOCOMOZIONE –

Al dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio, un'indennità mensile pari al 5% della paga base.

INDENNITÀ LAVORO DISAGIATO

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

INDENNITÀ DI ALTA MONTAGNA

Ai soci e ai lavoratori dipendenti inviati a prestare attività lavorativa fuori della sede abituale di lavoro e in località di alta montagna, l'impresa o la cooperativa corrisponderà un'indennità da concordarsi con l'O.S., a livello aziendale, stipulante il presente CCNL.

INDENNITÀ DI LONTANANZA DAI CENTRI ABITATI

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

INDENNITÀ RIMOZIONE SCORIE E PULIZIA REPARTI LAVORAZIONI INDUSTRIALI

Al socio o al lavoratore dipendente che ricopra mansioni di rimozione scorie e pulizia reparti lavorazioni industriali sarà corrisposta un'indennità mensile pari al 3% della retribuzione base.



Ferie	<p>Ferie retribuite pari a 4 settimane, esclusi i giorni festivi. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarda il periodo estivo nella fascia 1°luglio-31 agosto.</p> <p>Le ferie di cui sopra sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa o della cooperativa, esse dovranno essere fruite entro il 30 giugno dell'anno successivo.</p>
Permessi	<p>I permessi retribuiti ammontano a complessivamente a 32 ore all'anno e sono concessi in sostituzione delle festività abolite.</p> <p>Permessi per decessi e gravi infermità</p> <p>I lavoratori hanno diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica.</p> <p>Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a comunicare al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali tale permesso sarà utilizzato. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro 7 giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.</p>
Aspettativa per gravi motivi familiari	<p>Il lavoratore, anche apprendista, ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa. Durante tale periodo il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non percepirà la retribuzione. E' fatto divieto al dipendente in aspettativa svolgere alcun tipo di attività lavorativa.</p>
Congedo per contrarre matrimonio	<p>Congedo della durata di 15 giorni lavorativi.</p>
Aspettativa	<p>Al socio o al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in 2 periodi, pari a 1 mese ogni anno di anzianità maturata fino ad un massimo di 6 mesi. Il socio o il lavoratore dipendente che entro 7 giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario, salvo presentazione di giustificativi.</p> <p>Aspettativa per tossicodipendenza o etilismo, divieto assunzione alcolici e stupefacenti e installazione apparecchiature di controllo a distanza (art. 40)</p>
Ritiro della patente di guida	<p>Il socio lavoratore o il lavoratore dipendente che, per qualsiasi motivo diverso dalla tossicodipendenza e alcolismo, si veda ritirata la patente di guida dall'Autorità competente e fosse perciò impossibilitato a svolgere la propria mansione, potrà essere destinato ad altri incarichi, per un periodo massimo di 6 mesi e, conseguentemente, percepirà la retribuzione equivalente al livello lavorativo nel quale verrà occupato o usufruirà di un periodo di aspettativa non retribuita durante il</p>



Congedo di maternità e di paternità

quale non decorrerà l'anzianità di servizio.

Le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non possa arrecare pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i 3 mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni verranno cumulati al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Il diritto di cui alle lettere c) e d) del primo comma, è riconosciuto anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo di congedo, si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

Il padre ha altresì diritto al congedo obbligatorio e facoltativo di paternità finalizzati alla genitorialità ed alla condivisione dei compiti di cura dei figli, ove previsti dalla normativa in vigore.

Per i soli periodi indicati nel primo e secondo comma del presente articolo, l'indennità di cui al comma precedente verrà integrata dal datore di lavoro in modo da raggiungere 100% della retribuzione mensile netta cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro, salvo che l'indennità economica erogata dall'INPS non raggiunga un importo superiore.

Congedi parentali (art. 46)

Permessi per assistenza al bambino (Art. 47)

Si considera trasferimento la dislocazione del lavoratore ad una sede lavorativa distante da quella presso la quale operava al momento del trasferimento e per un tempo tale da comportare un nuovo domicilio per il lavoratore. A questi deve essere rimborsato l'importo delle spese documentate di trasporto per lui e per i familiari conviventi a carico, che con lui si trasferiscono, nonché i costi per il trasferimento degli effetti familiari (mobilio, bagaglio, ecc. ...).

Trasferimento

Distacco

Il datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento ad un'unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è normalmente adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.



Trasferta

Il distacco deve essere comunicato al lavoratore interessato con un preavviso di almeno 10 giorni.

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

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

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

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

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

- per i servizi in territorio nazionale dalle 6 alle 12 ore: €22,00;
- per i servizi in territorio nazionale dalle 12 alle 18 ore: €33,50
- per i servizi in territorio nazionale dalle 18 alle 24 ore: €41,80
- per i servizi in territorio estero dalle 6 alle 12 ore: €31,00;
- per i servizi in territorio estero dalle 12 alle 18 ore: €44,70
- per i servizi in territorio estero dalle 18 alle 24 ore: €61,50

Le indennità di trasferta per i servizi espletati fuori dal territorio nazionale saranno erogate per le sole ore trascorse in territorio estero. Le regole e le definizioni in materia di trasferta possono essere oggetto di contrattazione di II livello.

Per il personale che gode del trattamento di trasferta di cui ai precedenti commi, le prestazioni espletate dalle ore 22 alle ore 06, non daranno diritto alle maggiorazioni previste dal presente contratto per il lavoro notturno

Trattamento economico

Caso di malattia:

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

Caso di infortunio o malattia professionale:

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

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

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

Preavviso di licenziamento e dimissioni

Preavviso

Classificazioni e Livello	Fino a 5 anni di anzianità Giorni di calendario	Fino a 10 anni di anzianità Giorni di calendario	Oltre 10 anni di anzianità Giorni di calendario
---------------------------	--	---	--



Sanzioni disciplinari

Area quadri	40	50	60
1-2	30	40	50
3-4	20	30	40
5-6	15	25	35

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto.

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

Mancanze punibili con la multa:

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

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

- per recidività, entro l'anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa o della cooperativa;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante);
- per assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- per rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver commesso, in servizio, atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno della impresa o della cooperativa (sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi dell'impresa o della cooperativa.

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

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dell'applicazione della



sanzione, nelle stesse mancanze previste per la sospensione sino a un periodo non superiore a 7 giorni;

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

Mancanze punibili con il licenziamento;

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

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Il socio e il lavoratore dipendente avranno la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro 5 giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Art. 66

Sicurezza del
lavoro



Formazione professionale

Art. 67

Diritti sindacali e di associazione

Le imprese e cooperative che impiegano più di 15 dipendenti, riconosceranno ai componenti delle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge.

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

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

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

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

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

Contributi Sindacali e di assistenza contrattuale

Le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno un contributo di assistenza contrattuale pari allo 0,80% della paga tabellare conglobata mensile per dipendente, da calcolarsi per 12 mensilità, a carico dell'azienda.

Della quota di cui al precedente capoverso, lo 0,10% verrà versato all'organizzazione sindacale firmataria del presente C.C.N.L. per la stampa, la diffusione e la promozione del contratto stesso.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso i datori di lavoro e le quote a carico dell'azienda, di spettanza di FEDERTERZIARIO, verranno rimosse a mezzo del codice di riscossione contributi di assistenza contrattuale W462 per il tramite dell'INPS, ai sensi della L. 311/1973.

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