

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 1 agosto 2013

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi - Confetra, Agci Servizi, Anita, Asstri, Clai, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Confrtrasporto, Fai, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Federlogistica, Federtraslochi, Fiap/L, Legacoop Servizi, Sna-Casartigiani, Trasportounito Fiap, Unitai e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti

Settori : Trasporti, Logistica, trasporto e spedizione

Fonte: FIT-CISL

Sommario:

Aumenti

Una tantum

Decorrenza e durata

[Art. 7 - Mutamento di mansioni](#)

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

[Nuovo articolo per i conducenti - Misure per contrastare l'assenteismo](#)

Trasferte

[Permessi giornalieri retribuiti per il personale viaggiante](#)

Indennità particolari

Art. 18 - Assenze, permessi e congedo familiare

Art. 26 - Indennità varie e alloggio del personale

[Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti](#)

Art. ... - ~~Norme straordinarie~~ Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto

Capitolo III - Mercato del lavoro

[Premessa](#)

[Art. 48 - Contratto a tempo determinato](#)

[Art. 49 - Contratto a tempo parziale](#)

Art. 50 - Apprendistato Professionalizzante

[Art. 52 - Lavoro Somministrato](#)

[Art. 1 Sezione Trasporti - Flessibilità personale non viaggiante](#)

Art. 2 - Sezione trasporti - Giorni festivi

Sanilog

[Art. 7 - Sezione trasporti - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza](#)

[Dichiarazione delle organizzazioni sindacali](#)

Addì 1 agosto 2013 in Roma, ore 19.00 tra Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi assistite dalla Confetra, Agci Servizi, Anita, Asstri, Clai, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Confrtrasporto, Fai, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Federlogistica, Federtraslochi, Fiap/L, Legacoop Servizi, Sna-Casartigiani, Trasportounito Fiap, Unitai e Filt

Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del [CCNL logistica, trasporto e spedizione](#)

Conftrasporto-Fai - Trasportounito sottoscrivono la presente ipotesi di accordo con riserva di approvazione da parte dei propri organi direttivi

Art. 7 - Mutamento di mansioni

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

[...]

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

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

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

Art. 11 - Orario di lavoro per il personale viaggiante

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli 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 e di dogana o altro;
- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

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

3. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il

trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

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

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

Le disposizioni per l'imbarco su treno o traghetto o per la presenza del secondo conducente assolvono la comunicazione di cui all'art. 3, comma 1 lettera b) del DLgvo 234/2007.

I periodi di cui sopra potranno essere retribuiti secondo le modalità stabilite dagli accordi di forfaitizzazione di cui al successivo comma 8.

4. Le norme previste dal [regolamento CEE n. 561/06](#) devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.

5. 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.

6. Rientrano nei riposi intermedi:

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;

- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

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

8. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal registro Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del Decreto Legislativo 234/07 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

...omissis...

Nuovo articolo per i conducenti - Misure per contrastare l'assenteismo

Le parti firmatarie riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze dei conducenti, tali da incidere negativamente sulla pianificazione dei trasporti e gestione degli autisti, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

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

A tal fine le parti ritengono che la verifica del fenomeno deve essere effettuata a livello aziendale con le OO.SS. territoriali firmatarie del [CCNL](#), secondo le differenti procedure e nelle sedi previste per le imprese industriali ed artigiane.

Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito degli accordi di forfaitizzazione.

A puro titolo esemplificativo le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del

compenso per lavoro straordinario forfettizzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. [11](#) ed 11 bis.

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

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

Permessi giornalieri retribuiti per il personale viaggiante

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

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

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

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

...omissis...

B) Provvedimenti disciplinari

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

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'istituto di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 10 giorni.

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

3. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro, lievi mancanze;

2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

- dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica.;

[...]

- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;

[...]

- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda;

3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:

[...]

- 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;
- del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere.
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafia nell'apparecchio di controllo;
- del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;

[...]

- del lavoratore che esegua il lavoro affidategli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

[...]

C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del [Codice Civile](#), dalle leggi 15 luglio 1966, n. 604, [20 maggio 1970, n. 300](#) e 11 maggio 1990, n. 108.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

[...]

- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato alla azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;

[...]

- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli.
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di atti di vandalismo nei confronti del materiale dell'azienda;
- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;

[...]

3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n. 7.

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T [.U. sulla maternità 26](#)

[marzo 2001, n. 151](#)

Art. ... - Norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto

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

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

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

a. Documento unico di regolarità contributiva;

b. Attestazione comprovante la stipula degli accordi sottoscritti ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 234 del 19.11.2007, così come disciplinati dall'art. 11 bis del presente CCNL, per l'applicazione dei diversi limiti di orario lavorativo settimanale e/o attestazione comprovante la stipula di accordi sottoscritti ai sensi del comma 8 dell' [art. 11](#) del presente CCNL per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per lavoro straordinario.

Tale attestazione dovrà contenere i nominativi delle parti sottoscrittrici, la data di sottoscrizione, decorrenza e scadenza e può essere rilasciata dall'associazione datoriale di appartenenza.

c. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi di cui all' [articolo 52](#) commi 5 e 6 del CCNL.

d. Dichiarazione resa dall'impresa di avvenuto adempimento degli obblighi informativi e formativi di cui al DM 31.3.2006 per i lavoratori soggetti a tale obbligo.

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

- Aggiornare ed inviare il Documento unico di regolarità contributiva con cadenza almeno semestrale;

- Inviare le attestazioni comprovanti il rinnovo degli accordi di cui al punto b) qualora gli stessi venissero rinnovati a seguito di scadenza.

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

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

a. Estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%;

b. Introduzione del nuovo livello 3° Super Junior con il parametro contrattuale pari a 129 a cui si applica la disciplina, segnatamente in materia di orario di lavoro, di cui all'art. 11 bis del presente CCNL; tale nuovo livello si applicherà per:

- Le nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante;

- Il passaggio a tale livello dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente

accordo dai livelli 3° e 4° livello;

- la permanenza massima in tale livello è di 30 mesi; al termine di tale periodo avverrà il passaggio in automatico al 3° livello super; qualora la scadenza del 30° mese avvenga nel corso del mese, il passaggio decorrerà con il 1° giorno del mese successivo;

- per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla disciplina del personale viaggiante ed in particolare a quella del livello 3° Super (a titolo esemplificativo e non esaustivo, percentuali dell'apprendistato, ferie, permessi, tredicesima, quattordicesima, scatti di anzianità, etc.);

c. alle imprese di cui al comma 2 del presente articolo, gli incrementi delle indennità di trasferta, così come definiti nell'ambito del presente rinnovo contrattuale, si considerano automaticamente assorbiti nei valori delle forfettizzazioni delle trasferte contenute negli accordi aziendali.

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

1. orario di lavoro;

2. compenso per prestazioni straordinarie;

3. indennità di trasferta;

4. orario multi periodale per il personale impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliero sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 10, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in un periodo di massimo 6 mesi. Nell'ambito

degli stessi accordi sarà prevista una specifica indennità (le cui modalità saranno definite in sede di stesura del CCNL) per i lavoratori ai quali si applica il regime dell'orario multi periodale. Laddove tale media superi le 39 ore, le ore eccedenti saranno retribuite con la maggiorazione prevista.

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

- difesa dei livelli occupazionali e salariali in situazioni di difficoltà aziendale;

- sostegno agli investimenti per il rafforzamento e consolidamento delle strutture aziendali in ambito nazionale, ed alle nuove iniziative imprenditoriali finalizzate a processi di diversificazione delle attività. Mantenimento delle virtuosità aziendali

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

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

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

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

Articolo nuovo

Premessa. Per favorire nuova e stabile occupazione, cercando di cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci, attraverso un percorso di contrattazione aziendale si definiscono condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti il presente CCNL.

1. Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 4°, in deroga a quanto previsto dall' [art. 11](#) comma 1, che prevede una durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OOSS sottoscrittrici il presente CCNL, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese:
 - a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero;
 - b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali.
2. Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.
3. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni.
4. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all' [art. 11](#) comma 8, punto b), potrà essere verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.
5. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) D.Lgs. 234/2007.
6. A livello aziendale saranno definite le modalità di forfetizzazione del lavoro straordinario secondo le modalità previste dal comma 8 del precedente articolo 11.
7. Restano ferme le condizioni in merito al diritto del riconoscimento dell'indennità di trasferta ai sensi dell'art. 6 della sezione prima della parte speciale del presente CCNL.

Nota a verbale

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

Nota a verbale OO.SS.

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

Capitolo III - Mercato del lavoro

Premessa

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale.

Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL previa informativa alle strutture sindacali competenti, le

parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e il 47% a livello di ogni unità produttiva.

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

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

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

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

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

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

Art. 48 - Contratto a tempo determinato

...omissis...

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:

- la misura del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;

...omissis...

[...]

Art. 49 - Contratto a tempo parziale

Nuovo comma 30 bis - In alternativa al comma precedente, la suddetta percentuale del 25% può essere elevata fino al 38% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU o, in loro assenza, alle OO.SS. territoriali di aver ottemperato a quanto previsto dai precedenti commi 23 e 24. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione.

Nuovo comma 33 - Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.

Art. 52 - 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:

[....]

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

5. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:

- Il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art. 1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
- Ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

6. La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transnazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con dlgs 72/2000.

7. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 35% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 1 Sezione Trasporti - Flessibilità personale non viaggiante

Al paragrafo Deroghe i primi 2 punti sono così sostituiti:

1)

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

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

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

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

riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.

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

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

5) I mesi di flessibilità non utilizzati dall'impresa non potranno essere cumulati con quelli relativi all'anno successivo.

6) Il presente articolo si applica solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

Art. 7 - Sezione trasporti - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza

A) Malattia

...omissis...

B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche

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

2. 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](#))

3. 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; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali dal lavoratore.

Dichiarazione delle organizzazioni sindacali

[...]

Le Organizzazioni Sindacali, a seguito delle assemblee dei lavoratori, scioglieranno la riserva entro il 30 settembre 2013.