



Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED AFFINI

(in vigore dal 01 gennaio 2014 al 31 dicembre 2016)

**Testo ufficiale
anno 2014**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ESERCENTI ATTIVITÀ NEL SETTORE
AUTOTRASPORTO, SPEDIZIONE MERCI, LOGISTICA ED AFFINI

L'anno 2014, il giorno 23 Gennaio, in Roma

tra

- **TRANSFIGORROUTE ITALIA ASSOTIR**, rappresentata dal Presidente Nazionale Anna Vita Manigrasso, dal Segretario Generale Claudio Donati e da Mauro Sarrecchia, Responsabile dell'ufficio relazioni sindacali;
- **F.A.S.T.** (Federazione Autonoma Sindacati Autonomi Trasporti) rappresentata dal Segretario Generale Pietro SERBASSI, dal Segretario Nazionale Francesco MARCELLI e da Vincenzo IUZZOLINO della F.A.S.T. Camionisti e Autisti Dipendenti

assistita da

- **CONF.S.A.L.** (Confederazione Generale Sindacati Autonomi Lavoratori), rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo NIGI;

si è stipulato

il CCNL per i dipendenti delle imprese esercenti attività disciplinate dalle norme vigenti in materia di Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica ed Affini

| | |
|--|------------|
| PREMESSA | 7 |
| CAMPO DI APPLICAZIONE | 9 |
| DECORRENZA E DURATA | 10 |
| Titolo I | 111 |
| DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI | 111 |
| Art. 1 - Livelli di contrattazione | 111 |
| A. CONTRATTAZIONE DI 1° LIVELLO – LIVELLO NAZIONALE | 111 |
| B. CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO – LIVELLO TERRITORIALE E/O AZIENDALE | 111 |
| Art. 2 - Ente Bilaterale | 12 |
| Art. 3 - Diritti sindacali e di associazione | 13 |
| Art. 4 - Distribuzione contratto | 144 |
| Art. 5 - Efficacia contratto | 144 |
| Art. 6 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione | 144 |
| Art. 7 - Composizione delle controversie individuali e collettive | 155 |
| Art. 8 - Patronati | 155 |
| Titolo II | 16 |
| COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO | 16 |
| Art. 9 - Assunzione e documentazione | 16 |
| Art. 10 - Periodo di prova | 16 |
| Art. 11 - Attività stagionali | 17 |
| Art. 12 - Mansioni superiori | 17 |
| Art. 13 - Telelavoro | 17 |
| Art. 14 - Lavoro a tempo determinato | 19 |
| Art. 15 - Lavoro a tempo parziale, assistenza a portatori di handicap e tossicodipendenti | 20 |
| Art. 16 - Tirocinio o Stage Formativo | 22 |
| Art. 17 - Apprendistato | 22 |
| DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO | 22 |
| A. Assunzione | 22 |
| B. Computo dell'anzianità | 23 |
| C. Periodo di prova | 23 |
| D. Risoluzione del rapporto di apprendistato | 23 |

| | |
|--|-----------|
| E. Retribuzione | 23 |
| F. Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato | 23 |
| PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E TUTOR | 24 |
| DURATA DELLA FORMAZIONE | 25 |
| REQUISITI PER LA CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA | 25 |
| REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE | 25 |
| OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO | 25 |
| DOVERI DELL'APPRENDISTA | 26 |
| FACOLTÀ DI ASSUNZIONE E NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI | 26 |
| ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO | 26 |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE | 27 |
| RETRIBUZIONE | 27 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE | 27 |
| DURATA DELLA FORMAZIONE | 28 |
| MODALITÀ FORMATIVE | 28 |
| FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE | 28 |
| PROFILI FORMATIVI | 29 |
| Art. 18 - Lavoro somministrato | 33 |
| Art. 19 - Prestatori di lavoro ripartito o job sharing | 33 |
| Art. 20 - Contratto di lavoro intermittente | 34 |
| Titolo III | 36 |
| DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE | 36 |
| Art. 21 - Classificazione del personale | 36 |
| QUADRI | 36 |
| A. Disposizioni generali | 36 |
| B. Declaratoria | 36 |
| Profili Esemplicativi | 36 |
| 1° LIVELLO | 37 |
| A. Declaratoria | 37 |
| B. Profili Esemplicativi | 37 |
| 2° LIVELLO | 37 |
| A. Declaratoria | 37 |
| B. Profili Esemplicativi | 37 |
| 3° LIVELLO | 38 |
| A. Declaratoria | 38 |
| B. Profili Esemplicativi | 38 |
| 4° LIVELLO | 39 |
| A. Declaratoria | 39 |
| B. Profili Esemplicativi | 39 |
| 5° LIVELLO | 40 |
| A. Declaratoria | 40 |
| B. Profili Esemplicativi | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 6° LIVELLO _____ | 41 |
| A. Declaratoria _____ | 41 |
| 7° LIVELLO _____ | 41 |
| A. Declaratoria _____ | 41 |
| B. Profili Esemplicativi _____ | 41 |
| 8° LIVELLO _____ | 42 |
| A. Declaratoria _____ | 42 |
| B. Profili Esemplicativi _____ | 42 |
| Art. 22 - Mansioni superiori e promiscue _____ | 42 |
| Titolo IV _____ | 43 |
| ORARIO DI LAVORO _____ | 43 |
| Art. 23 - Orario di lavoro _____ | 43 |
| PERSONALE NON VIAGGIANTE _____ | 43 |
| A. Lavoro a turno _____ | 43 |
| B. Mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia _____ | 44 |
| REPERIBILITA' _____ | 44 |
| PERSONALE VIAGGIANTE _____ | 44 |
| Art. 24 - Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue _____ | 46 |
| Art. 25. Luogo di lavoro e punto di raccolta _____ | 46 |
| Art. 26 – Trattamento premiale _____ | 47 |
| Art. 27 - Banca Ore _____ | 47 |
| Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni _____ | 48 |
| Art. 29 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti _____ | 49 |
| Titolo V _____ | 52 |
| SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO _____ | 52 |
| Art. 30 - Distacco e trasferimento _____ | 52 |
| Art. 31 - Trasferta _____ | 52 |
| PERSONALE NON VIAGGIANTE _____ | 52 |
| PERSONALE VIAGGIANTE _____ | 53 |
| Servizi in territorio nazionale _____ | 53 |
| Servizi in territorio estero _____ | 53 |
| Art. 32 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi _____ | 54 |
| Art. 33 - Intervallo per la consumazione dei pasti _____ | 54 |
| Art. 34 - Congedo per matrimonio _____ | 54 |

| | |
|---|-----------|
| Art. 35 - Volontariato | 54 |
| Art. 36 - Maternità | 54 |
| CONGEDO PARENTALE | 56 |
| MALATTIA DEL BAMBINO | 57 |
| RIPOSI ORARI PER ALLATTAMENTO | 57 |
| Art. 37 - Tossicodipendenza - Etilismo | 58 |
| Art. 38 - Ferie | 58 |
| Art. 39 - Aspettativa non retribuita | 58 |
| Art. 40 - Malattia e infortunio | 58 |
| MALATTIA | 58 |
| INFORTUNIO | 59 |
| OBBLIGHI DEL LAVORATORE | 59 |
| TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO | 59 |
| PERIODO DI COMPORTO IN CASO DI MALATTIA | 60 |
| PERIODO DI COMPORTO IN CASO DI INFORTUNIO | 60 |
| MALATTIE PROFESSIONALI | 60 |
| Art. 41- Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa | 60 |
| Art. 42 - Sciopero e servizi essenziali | 61 |
| SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE | 61 |
| PRESTAZIONI DA GARANTIRE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE E DEGLI IMPIANTI | 61 |
| Art. 43 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso | 61 |
| Art. 44 - Cessione e affitto d'azienda – Procedure concorsuali | 62 |
| Art. 45 – Appalto | 62 |
| Art. 46 - Divieto di concorrenza | 63 |
| Art. 47 - Lavoratori studenti, formazione continua, diritto allo studio | 63 |
| DIRITTO ALLO STUDIO | 63 |
| TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO | 63 |
| PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI | 63 |
| CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE | 63 |
| FORMAZIONE PROFESSIONALE | 63 |
| MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI E LORO NUMERO | 64 |
| FORMAZIONE CONTINUA PROFESSIONALE | 64 |
| PERSONALE VIAGGIANTE | 64 |
| FONDO DI FORMAZIONE INTERPROFESSIONALE – FONDO FONARCOM | 64 |
| Art. 48 - Codice disciplinare | 65 |
| DOVERI DEL LAVORATORE | 65 |
| DISPOSIZIONI DISCIPLINARI | 65 |

| | |
|---|-----------|
| Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto _____ | 65 |
| Mancanze punibili con la multa _____ | 65 |
| Mancanze punibili con la sospensione da lavoro e retribuzione per un periodo non superiore a 7 giorni _____ | 66 |
| Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da 8 a 10 giorni _____ | 66 |
| Licenziamento con o senza preavviso _____ | 67 |
| PROCEDURA DISCIPLINARE _____ | 68 |
| Art. 49 - Responsabilità dell'autista e del personale di scorta _____ | 68 |
| Art. 50 - Misure per contrastare l'assenteismo _____ | 69 |
| Art. 51 - Ritiro della patente di guida _____ | 69 |
| Art. 52 - Risarcimento danni _____ | 70 |
| Art. 53 - Piccola manutenzione e pulizia macchine _____ | 70 |
| Art. 54 - Contrasto al mobbing _____ | 70 |
| Titolo VI _____ | 71 |
| RETRIBUZIONE _____ | 71 |
| Art. 55 - Trattamento economico _____ | 71 |
| SCATTI DI ANZIANITÀ _____ | 71 |
| Art. 56 - Mensilità aggiuntive _____ | 72 |
| Art. 57 - Indennità _____ | 72 |
| INDENNITÀ DI CASSA _____ | 72 |
| INDENNITÀ DI FUNZIONE PER I QUADRI _____ | 72 |
| INDENNITÀ IN CASO DI MORTE _____ | 72 |
| ALTRE INDENNITÀ' _____ | 72 |
| Art. 58 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga _____ | 72 |
| Art. 59 - Trattamento di fine rapporto _____ | 73 |
| Titolo VII _____ | 74 |
| PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO _____ | 74 |
| Art. 60 - Tutela della privacy _____ | 74 |
| Art. 61 - Sicurezza sui luoghi di lavoro _____ | 74 |
| Allegato a) - Delega d'iscrizione al Sindacato F.A.S.T. _____ | 75 |
| Allegato b) - Contratto di Apprendistato _____ | 76 |
| Allegato c) Piano formativo individuale allegato al contratto di apprendistato _____ | 78 |

PREMESSA

Le Parti reputano l'autonomia associativa un'imprescindibile fonte per definire, nei confronti della società e delle sue espressioni politico-sociali, un giudizio scevro da ogni preconcetto di carattere ideologico o di opportunità politica cui adeguare l'azione sindacale.

Le Parti esprimono, sottoscrivendo il presente CCNL, la volontà condivisa di migliorare le relazioni sindacali affinché vengano a giovare qualità e produttività del lavoro, attraverso la promozione del confronto paritetico e bilaterale, l'implementazione dell'apparato formativo atto a fornire competenze e professionalità, nonché la promozione di iniziative e servizi di elevata ricaduta occupazionale e d'efficienza.

Le Parti ribadiscono l'impegno a sostenere la corretta applicazione del CCNL e degli eventuali accordi di 2° livello stipulati in base ai criteri da esso previsti, in ossequio alla legislazione vigente. A tal fine, le Parti firmatarie, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale e ferme restando le rispettive responsabilità in qualità di Organizzazioni di Datori e Lavoratori, riconoscono l'esigenza di bilanciare e garantire gli interessi e le esigenze di entrambe le figure protagoniste del mercato del lavoro rappresentate, anche attraverso un consolidamento del ruolo della bilateralità e dell'offerta formativa quali strumenti indispensabili per l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro.

Le Parti intendono arrivare a realistiche valutazioni delle problematiche dei propri associati al fine di armonizzarle con lo sviluppo economico e civile della società, ricercando -di volta in volta- le soluzioni più razionali, tutelando interessi di categoria e visione della crescita sociale della comunità che fonda sul lavoro la realtà dell'organizzazione dello Stato.

Le Parti, rifiutando un'organizzazione stereotipata della rappresentanza del mondo del lavoro, rivendicano la **pari** dignità e l'autonomia nei rapporti con ogni altra associazione o istituzione e si dichiarano impegnate in un costante, serio ed aperto impegno a cogliere, nel diverso ritmo della produzione e dello sviluppo sociale, le linee portanti di un progresso generale della vita della comunità nazionale, europea ed internazionale.

Obiettivo delle Parti è la tutela dei diritti e lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, professionali, giuridiche ed economiche dei propri associati, basata sul fondamento della libertà, della giustizia sociale, della partecipazione alla soluzione dei problemi che caratterizzano il confronto tra produzione e lavoro.

Le Parti respingono tutte le forme di capitalismo selvaggio finalizzate, di fatto, alla distruzione delle piccole realtà del lavoro autonomo e delle piccole imprese, con i problemi che ciò comporta per i lavoratori del settore.

Le parti, conseguentemente, si esprimono per una forma di "capitalismo sociale", fondato sulla sussidiarietà, sul rispetto e sulla difesa della piccola impresa e delle sue risorse umane.

Nello specifico, le Parti intendono:

1. rappresentare, tutelare e promuovere gli interessi delle imprese come pure dei lavoratori in esse impegnati, rappresentandoli a livello sindacale e di categoria;
2. stimolare la solidarietà e la collaborazione fra aziende, lavoratori e società civile;
3. elaborare e sostenere le politiche sindacali e gli interessi collettivi delle imprese e delle relative maestranze;
4. tutelare, sviluppare ed incrementare la libera imprenditoria favorendo l'occupazione in ogni settore economico-sociale;
5. collaborare per la risoluzione dei problemi di ordine tecnico, economico, finanziario, amministrativo, legale e sociale delle imprese anche al fine di agevolare un'attività libera e dignitosa dei lavoratori in esse impegnati;
6. promuovere e coordinare tutte le iniziative dirette ad ottenere la riduzione dei costi ed il miglioramento della produzione di beni e servizi, senza nocumento per la "forza lavoro" e negli interessi dei propri rispettivi iscritti ed associati;
7. coordinare e risolvere i problemi relativi alla regolamentazione ed alla disciplina dei rapporti di lavoro dei settori cui appartengono i lavoratori e le aziende;
8. favorire il raggiungimento di accordi per il regolamento delle relazioni industriali che interessino la contrattazione collettiva; stipulare accordi economici e sindacali al fine di assicurare il regolare svolgimento

delle attività delle aziende e dei lavoratori.

L'impresa minore rappresenta oggi gli interessi di oltre 120.000 aziende manifatturiere, con 2,3 milioni di lavoratori e sta acquisendo sempre più importanza nella nostra società, in veste di creatrice di occupazione e di protagonista del benessere della comunità.

Si contano in questi anni all'incirca 23 milioni di aziende in Europa con una forza lavoro superiore a **120** milioni di unità e, tra esse, le minori imprese sono pari a 19,6 milioni di unità, rappresentando **l'85%** del totale delle imprese europee ed occupando 85 milioni di persone (il 67% del totale).

Si può, dunque, affermare che i veri giganti dell'economia europea sono proprio questo tipo di imprese, con le loro specifiche peculiarità che richiedono l'attuazione di adeguate politiche a causa di un sistema globalizzato e dominato da macrosistemi che tendono a mantenerle nella subalternità, tecnologica, finanziaria e politica.

Al contrario, le risorse umane delle piccole imprese vanno maggiormente valorizzate grazie ad una collaborazione più stretta ed un'attività professionale che le avvicini in modo sostanziale alle problematiche affrontate dall'imprenditorialità che le occupa, rappresentano in tal modo, una potenziale ricchezza del nostro sistema produttivo.

Le Parti firmatarie, nell'ambito dell'Accordo Interconfederale del 22/01/2009, ritengono che il presente CCNL rispetti i contenuti dell'accordo in parola.

Esso CCNL, infatti, di durata triennale tanto per la parte economica quanto per la parte normativa, avrà la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Le Parti, infine, richiamano nell'applicazione del presente articolato, la legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro), nonché il d.lgs. n. 167/2011 e s.m.i. (T.U. sull'apprendistato).

Conseguentemente viene individuato un indicatore della crescita dei prezzi al consumo assumendo, per il triennio di vigenza, l'indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA - *Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione* - in luogo del tasso di inflazione programmata.

In caso, quindi, di mancato esaurirsi delle trattative per il rinnovo del CCNL entro i termini di validità del Contratto stesso, sarà applicato il meccanismo che riconosce la copertura economica nella misura del 28% della perdita di valore stabilita dall'IPCA, che diviene il 35% dal settimo al dodicesimo mese, a favore del personale occupato alla data di scadenza o successivamente assunto.

L'eventuale copertura economica che l'impresa corrisponderà come anticipazione degli adeguamenti sarà decurtata all'atto della corresponsione dei nuovi minimi retributivi, come definiti nel CCNL rinnovato.

Le Parti firmatarie intendono dare, con il presente articolato, una risposta alle esigenze per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese e ribadiscono che il CCNL deve essere considerato un complesso unitario ed inscindibile.

Esse ritengono che, in un ordinamento pluralista e democratico, la contrattazione collettiva costituisca funzione paritaria sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa, in un contesto di riconosciute libertà associative, anche in considerazione delle novità introdotte dagli Accordi Interconfederali 2011-2014 e dall'art. 8 della legge n. 148/2011 e delle successive modifiche ed integrazioni.

Il presente CCNL, inoltre, si muove nelle logiche dettate dall'UE e finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

Dal 1991, grazie a tutte le norme relative alla politica sociale, i Governi dell'UE hanno indicato, nel conseguimento degli obiettivi da essi fissati, le materie su cui la politica dell'Unione sarà destinata ad incidere: la sicurezza e la salute del lavoratore; le migliori condizioni di lavoro; l'informazione e la consultazione dei lavoratori; le pari opportunità; la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa l'introduzione di forme di cogestione; gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione di posti di lavoro.

Per questi obiettivi, le Associazioni Datoriali e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché un'essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Sulla base di tali principi, le Organizzazioni firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle

politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e dell'UE.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula del presente CCNL, tra le varie ed ulteriori soluzioni introdotte, ha esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione: di livello nazionale e di 2° livello.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà dell'impresa di esercitare l'attività con profitto.

Le Parti ribadiscono, infine, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche aziendali, perché una parte non trascurabile degli utili aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le Parti ritengono infatti che, per il rilancio dell'occupazione, in un'ottica di mercato sociale del lavoro stabilizzato e tendente alla più ampia e buona occupazione, avrà un ruolo centrale il 2° livello di contrattazione.

In esso si individua la necessità di incrementare e rendere strutturale quelle misure volte ad incentivare, in termini di riduzione delle tasse e dei contributi, collegandoli agli aumenti salariali finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed efficacia per migliorare la competitività dell'impresa.

Le Parti, inoltre, si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo e di contrasto, ivi inclusa la denuncia alle competenti autorità, di eventuali situazioni di irregolarità, specie in ordine al "lavoro nero" ed allo sfruttamento del lavoro minorile, fenomeni che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

Il presente articolato costituisce un complesso normativo unitario ed inscindibile e, pertanto, non applicabile parzialmente,

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, anche integrativa già praticate al lavoratore in forza prima della data di stipula del presente articolato. Dette condizioni non devono ritenersi in alcun modo sostituite, ma restano assegnate al lavoratore *ad personam* e sono suscettibili di futuri assorbimenti.

In caso di controversia e/o contraddittorio su specifici punti del *corpus* contrattuale, si farà riferimento ai testi originali in possesso delle Parti stipulanti.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro dei dipendenti delle aziende che svolgono attività di autotrasporto per conto di terzi, logistica, spedizioni ovvero operano in settori affini e/o complementari, tanto se svolte come attività autonome che integrate in differenti processi produttivi, quali attività di supporto alla produzione o all'interno di strutture/infrastrutture aeroportuali, portuali, auto-portuali, ecc.

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

Nota a verbale della FAST CAMIONISTI AUTISTI e DIPENDENTI

Riconoscendo la grande importanza del mondo dell'autonomia e della reale indipendenza politica, questo CCNL vede uniti i camionisti impegnati nel mondo della micro e piccola impresa. Rimane fermo obiettivo della FAST Camionisti Autisti e Dipendenti continuare ad impegnarsi e battersi affinché a tutti i lavoratori che ricoprono tale profilo professionale, in qualunque comparto essi siano impiegati, vengano riconosciute omogenee condizioni di lavoro e maggiori tutele sulla sicurezza e sugli inconvenienti in esercizio nelle svolgimento della propria professione.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2014 e scade il 31 dicembre 2016.

Per il rinnovo del presente CCNL, al fine di evitare situazioni di eccessivo prolungamento delle trattative, le proposte saranno presentate per iscritto sei mesi prima della scadenza del CCNL stesso.

La Parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà darne riscontro, per iscritto, entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Al rispetto dei tempi e delle procedure definite è condizionata l'applicazione del meccanismo di rinnovo che, dalla data di scadenza del CCNL, riconosce la copertura economica stabilita nella Premessa del CCNL in base all'indicatore IPCA.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del CCNL e, comunque, per un periodo complessivamente pari a otto mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

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

Titolo I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 - Livelli di contrattazione

1. Le Parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva di lavoro, articolandola su due livelli:
 - a. contrattazione di 1° livello, finalizzata alla stipula ed alla applicazione del CCNL di settore;
 - b. contrattazione di 2° livello, rappresentata dalla contrattazione territoriale e/o aziendale.

A. CONTRATTAZIONE DI 1° LIVELLO – LIVELLO NAZIONALE

1. La contrattazione collettiva di 1° livello intende consentire al datore di lavoro di poter impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti all'impresa dal costo del lavoro, che devono basarsi su elementi predeterminati e validi per tutta la durata del CCNL.
2. Per i lavoratori, la contrattazione collettiva di 1° livello deve poter assicurare gli elementi minimi fondamentali di certezza circa i diritti, le mansioni e i livelli retributivi propri di ciascuna figura professionale.
3. La contrattazione collettiva nazionale regola sia gli istituti specificati nel presente CCNL sia le seguenti materie:
 - a. costituzione e funzionamento della Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC), nonché dell'Ente Bilaterale;
 - b. regolamentazione e determinazione delle quote di adesione sindacale.

B. CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO – LIVELLO TERRITORIALE E/O AZIENDALE

1. La titolarità della contrattazione di 2° livello, dal versante dei lavoratori è di competenza delle RSA costituite nelle singole aziende, di concerto con le strutture territoriali del sindacato FAST/CONFSAL.
In mancanza di RSA, la titolarità della contrattazione di 2° livello resta affidata alle predette strutture territoriali della FAST/CONFSAL.
2. L'impresa ha la titolarità della contrattazione di 2° livello, di concerto con le strutture territoriali di T.I. Assotir.
3. In caso di imprese che impieghino fino a 15 dipendenti, la RSA ove comunque non costituita nella stessa unità produttiva, potrà essere costituita a livello territoriale, per più unità produttive, previo accordo tra le Parti datoriali e sindacali stipulanti il presente CCNL.
4. La contrattazione di 2° livello riguarderà gli istituti stabiliti dal CCNL, diversi e non ripetitivi rispetto a quelli della contrattazione nazionale.
5. Alla contrattazione di 2° livello, anche in deroga, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sono demandate le seguenti materie:
 - a. determinazione annuale dell'entità economica del "Premio di Produttività", che sarà calcolato, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra le Parti ad ogni inizio d'anno.

Per i lavoratori tali risultati saranno legati agli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, oltre che ai progressi nella specifica materia della sicurezza stradale e del rispetto delle normative sulla circolazione, riferibili all'andamento economico della dell'Impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività della medesima come previsto dalla legge n. 228/2012, art. 1 c. 481; dal DPCM 20/01/2013; dalla Circolare A/E e MLPS n.11/E del 30/04/2013; dalla Circolare Ministeriale n. 15 del 03/04/2013);

- b. rimborsi spese, entità delle indennità sostitutiva di mensa (*ticket-restaurant*) e simili;
 - c. determinazione, per il personale viaggiante, della indennità di trasferta, anche in deroga a quanto stabilito dal CCNL, e le specifiche condizioni per la forfetizzazione del lavoro straordinario nell'ambito di specifici accordi, così come disciplinati dal successivo art. 23.
 - d. articolazione e strutturazione dell'orario di lavoro settimanale per il personale non viaggiante, ai fini dell'applicazione di turni e/o flessibilità nel corso dell'anno o in fasi multi periodali;
 - e. organizzazione delle ferie;
 - f. verifica e approvazione, nel proprio ambito di competenze, dei piani di assunzione con contratti di apprendistato e di *stage* mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, nel rispetto di quanto previsto dai d.lgs. n. 276/2003 e n. 167/2011 e s.m.i.;
 - g. verifica e approvazione, nel proprio ambito di competenze, di programmi di formazione continua ed aggiornamento del personale;
 - h. verifica, in contraddittorio, dei progetti datoriali per l'innovazione e/o ristrutturazione organizzativa dell'impresa;
 - i. utilizzo nel contratto di lavoro *part time*, delle clausole elastiche e/o flessibili;
 - j. gestione, nel proprio ambito di competenze, delle crisi aziendali;
 - k. gestione della "banca ore";
 - l. sottoscrizione con la partecipazione obbligatoria delle strutture territoriali delle Parti firmatarie dei c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 legge n.148/2011 e s.m.i.;
 - m. istituti che siano espressamente rinviati alla contrattazione di 2° livello dal presente CCNL mediante specifiche clausole di rinvio.
6. Gli accordi di 2° livello hanno durata triennale e, comunque, non successiva alla scadenza del presente CCNL.
7. La negoziazione di 2° livello seguirà la seguente procedura:
- a. potrà aver luogo solamente dopo l'avvenuto deposito del presente CCNL presso il CNEL, il MLPS e gli Istituti previdenziali ed assicurativi interessati;
 - b. le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste ed il termine di 60 giorni decorrente dall'apertura delle trattative;
 - c. in caso di conclamato mancato accordo a livello aziendale la trattativa sarà assunta dai corrispondenti livelli territoriali e/o nazionali delle parti stipulanti.

Art. 2 - Ente Bilaterale

1. Le Parti stipulanti il presente CCNL si impegnano ad aderire ad un Ente Nazionale Bilaterale e rinviando detta adesione ad un successivo accordo da sottoscrivere entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL.
2. L'Ente Bilaterale provvederà, oltre alle competenze specifiche, anche a quanto previsto dalle vigenti disposizioni quali l'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, l'art. 76 e ss. del d.lgs. n. 276/2003 e la legge n. 183/2010 con s.m.i..
3. Compito dell'Ente sarà quello di garantire una serie di prestazioni quali, tra le altre: l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro non coperti da altri specifici istituti; l'attività di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale; nonché l'integrazione di particolari prestazioni sociali quali l'indennità di malattia, di infortunio, di maternità, delle prestazioni sanitarie in genere; l'erogazione di borse di studio agli addetti ed ai loro familiari, capaci e meritevoli degli addetti. L'Ente, inoltre, provvederà al coordinamento delle procedure di certificazione.
4. Le prestazioni erogate dall'Ente saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

5. All'Ente competerà la redazione del progetto e la sua verifica, nei contratti di tipo formativo, la durata con il campo di applicazione degli stessi e l'apposizione del visto di conformità.
6. In merito all'apprendistato i profili formativi saranno rimessi all'Ente bilaterale che definirà la nozione di formazione aziendale e determinerà la durata e la modalità, per ciascun profilo formativo, di erogazione della formazione aziendale, nonché le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.
7. Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale la quota contrattuale di finanziamento e servizio è fissata nella misura globale dello 0,25% della paga contrattuale lorda per 14 mensilità di cui lo 0,20% a carico del datore e lo 0,05% a carico del dipendente.

Art. 3 - Diritti sindacali e di associazione

1. Le imprese con più di 15 dipendenti, che aderiscono all'associazione datoriali firmataria del presente CCNL e/o decidono di applicarlo, riconosceranno ai componenti dell'O.S. dei lavoratori stipulante il presente CCNL le prerogative stabilite dalla legge n. 300/1970 e s.m.i..
2. Le imprese che occupano fino a 15 dipendenti che aderiscono alle associazioni datoriali stipulanti il presente CCNL e/o decidono di applicarlo, garantiranno:
 - a. ai lavoratori: 10 ore annue retribuite per il totale degli addetti per partecipazione alle assemblee;
 - b. alle RSA dell'O.S. stipulante il presente CCNL: 20 ore annue di permesso per partecipazione alle riunioni sindacali ed alle contrattazioni aziendali.

Ulteriori condizioni più favorevoli possono essere stabilite a livello aziendale.

3. I lavoratori si vedranno riconosciuto, per le ore annue sopra elencate, un rimborso pari alla retribuzione delle ore di permesso usufruito. Detto rimborso viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/1996 e s.m.i..
4. Le ore di permesso sindacale dovranno essere usufruite nell'ambito dell'orario di lavoro, mentre le assemblee dei lavoratori si terranno all'inizio o alla fine dell'orario stesso, tenendo possibilmente in considerazione le necessità organizzative aziendali.
5. L'assemblea si svolgerà, in applicazione a quanto disposto dalla legge n. 300/1970, di norma al di fuori dell'azienda, oppure all'interno, previo accordo tra azienda ed RSA, in presenza di locali idonei.
6. La RSA, oltre che nei casi previsti nella contrattazione di 2° livello, è titolata ad incontrarsi con l'azienda per discutere le problematiche relative a:
 - a. distribuzione del CCNL;
 - b. indumenti di lavoro;
 - c. programmazione dei periodi di ferie;
 - d. eventuale funzionamento della mensa aziendale;
 - e. problematiche che insorgano all'interno dell'azienda e che abbiano ricadute sui lavoratori non contemplate nella contrattazione di 2° livello.
7. Il rappresentante per la sicurezza (RLS), nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, verrà preferibilmente scelto tra gli iscritti al sindacato e/o tra i membri della RSA.

Nelle aziende fino a 15 unità, invece, il RLS verrà indicato all'interno dell'azienda stessa o individuato, anche per più aziende in ambito territoriale o di comparto produttivo ai sensi del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
8. I dirigenti sindacali facenti parte degli organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali della O.S. stipulante il presente CCNL usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di:
 - a. 1,5 ore per ciascun dipendente nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti;
 - b. 1 ora per ciascun dipendente nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti, qualora sia costituita la RSA.
9. Tutti i permessi sindacali dovranno essere richiesti all'azienda per iscritto con almeno 2 giorni di anticipo.

10. Il numero dei distacchi sindacali, ex art. 31 della legge n. 300/1970, verrà concordato in sede aziendale.
11. Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato all'O.S. stipulante il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali. L'importo da trattenere deve essere comunicato all'azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal dipendente.
12. Considerati i costi che il CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente articolato, verseranno all'Associazione Datoriale firmataria un contributo pari allo 0,10% del monte salari mensile lordo corrisposto ai dipendenti anche attraverso apposita convenzione INPS.

Art. 4 - Distribuzione contratto

1. In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS ed agli Enti previdenziali e assistenziali interessati. Le aziende sono tenute a distribuirne gratuitamente copia ad ogni dipendente e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 5 - Efficacia contratto

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

Art. 6 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

1. Le Parti si impegnano a costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione (CPGC) per ogni Regione o Macro-Regione (Nord, Centro, Sud/Isole) con sede scelta tra le Parti stesse, composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.
2. La Commissione ha i seguenti compiti:
 - a.** esaminare e risolvere le controversie inerenti l'interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
 - b.** esaminare e risolvere le controversie relative alla natura continua o discontinua dell'attività del personale viaggiante a norma degli art. 23 e 24 del presente contratto;
 - c.** tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
 - d.** intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
 - e.** verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l'effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL, in ordine all'attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
 - f.** esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
 - g.** esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
 - h.** verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
 - i.** definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicate nel presente CCNL.

3. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali, nonché per risolvere eventuali conflitti di ambito territoriale, verrà costituita un'apposita Commissione Nazionale di coordinamento.

Art. 7 - Composizione delle controversie individuali e collettive

1. Le Parti stipulanti, al fine di raffreddare e contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito dell'innovazione introdotta dalla legge n. 183/2010 e s.m.i., è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, a prescindere o meno della certificazione del contratto e secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.
2. Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali e/o collettivi, di cui alle leggi n. 604/1966, n. 108/1990 e n. 223/1991 con s.m.i., non derivanti da provvedimenti disciplinari di cui all'art. 7 legge n. 300/1970, devono essere ugualmente esperiti i tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al precedente articolo.
3. I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in 4 copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla competente D.T.L ai sensi della legge n. 533/1973 e s.m.i..
4. La parte, sia essa lavoratore che datore di lavoro, interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale risulta aderente.
5. La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare nei modi e nei termini di legge, alla parte contrapposta, oltre al motivo della controversia il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 8 - Patronati

1. Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla legge mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessate, le quali dovranno segnalarne eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole imprese le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti ne daranno tempestiva comunicazione alla direzione aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico-organizzativo.
3. I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per le informazioni di carattere generale.

Titolo II

COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 9 - Assunzione e documentazione

- 1) L'assunzione del personale sarà effettuata a norma di legge e dovrà risultare da atto scritto contenente le seguenti indicazioni ai sensi del d.lgs. n. 152/1997 e s.m.i.:
 - a. la tipologia del contratto di assunzione;
 - b. la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
 - c. la, o le località, in cui il lavoratore presterà la sua opera;
 - d. la categoria professionale della classificazione cui viene assegnato, la qualifica, la mansione e la retribuzione;
 - e. l'indicazione dell'applicazione del presente CCNL;
 - f. la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - g. l'indicazione dell'iscrizione del lavoratore sul "libro unico del lavoro" (LUL);
 - h. la comunicazione unica al centro per l'impiego competente tramite UNILAV o simili;
 - i. l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali;
 - j. le altre eventuali condizioni concordate e/o eventualmente previste dai regolamenti aziendali.
- 2) Per l'assunzione, inoltre, sono richiesti i seguenti documenti:
 - a. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita (libretto formativo del cittadino ex art. 2, lett. i), d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. o documento equipollente;
 - b. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione;
 - c. libretto di idoneità sanitaria per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto dalla legge;
 - d. documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
 - e. attestato di conoscenza di una o più lingue estere per le mansioni che implicano tale requisito;
 - f. altri documenti e certificati che l'azienda richiederà a norma di legge.
- 3) Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti, anche di breve durata, pena l'applicazione delle norme disciplinari del presente CCNL.
- 4) L'apprendista, all'atto dell'assunzione, dovrà produrre il titolo di studio in copia e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti, anche tramite *curriculum vitae* debitamente sottoscritto.
- 5) L'impresa deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene e restituirli entro 30 giorni dalla data della cessazione del rapporto lavorativo. Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima della assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento dei requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui sono destinati. Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al dipendente a norma del d.lgs. 81/2008 e s.m.i..

Art. 10 - Periodo di prova

- 1) La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti periodi di effettiva prestazione lavorativa:
 - a. Quadri e livello 1° 6 mesi;

- b.** livelli 2 e 3 4 mesi;
 - c.** livello 4 e 5 3 mesi;
 - d.** livelli 6 e 7 2 mesi;
 - e.** livello 8 1 mese.
- 2) Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti senza obbligo di preavviso.
 - 3) Per i lavoratori a tempo determinato il periodo di prova, ove coincidente con la durata del contratto, verrà ridotto di un terzo.
 - 4) Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta scritta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tempo indeterminato ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità convenzionale di servizio.

Art. 11 - Attività stagionali

- 1) Ferma restando la primaria necessità di perseguire un'occupazione stabile, qualora l'azienda svolga, o debba svolgere, attività stagionali motivate da picchi di produttività legati a particolari periodi dell'anno, purché di durata non inferiore a 60 giorni lavorativi, dovrà richiedere all'O.S. stipulante il presente CCNL, la sottoscrizione di apposito accordo di 2° livello al fine di disciplinare le particolari problematiche derivanti dalle peculiarità delle prestazioni.
- 2) In ogni caso il numero dei lavoratori non viaggianti addetti alle attività stagionali non potrà essere superiore al 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato da calcolarsi come media aritmetica riferita all'ultimo semestre trascorso al momento della richiesta aziendale. Detta percentuale è cumulabile con quella di cui al comma 3 del successivo art. 14.

Art. 12 - Mansioni superiori

- 1) Il dipendente, per esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive, può essere chiamato a svolgere mansioni diverse dalle proprie attività ordinarie e da quelle previste dal proprio livello purché non contengano condizioni peggiorative e dette mansioni siano tese all'arricchimento professionale del dipendente stesso.
- 2) Qualora, invece, venga previsto lo svolgimento di mansioni di livello superiore rispetto a quello di inquadramento, al dipendente dovrà essere corrisposta la retribuzione prevista per detto livello.
- 3) Qualora lo svolgimento delle mansioni superiori sia effettuato per un posto vacante in una funzione individuata in ambito aziendale, non abbia cioè luogo per la sostituzione di un altro lavoratore con diritto alla conservazione del posto, e dovesse prolungarsi per un periodo superiore a 3 mesi consecutivi, oppure 6 mesi frazionati nell'arco di 18 (il cui calcolo decorre dall'effettivo inizio della mansione superiore), il dipendente dovrà essere inquadrato al nuovo livello e avrà diritto alla relativa paga.

Art. 13 - Telelavoro

- 1) Il telelavoro è una forma di organizzazione a distanza resa possibile dall'utilizzo di sistemi informatici e dall'esistenza di una rete di comunicazione fra il luogo in cui il telelavoratore opera e l'azienda.
- 2) Il telelavoro è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e non un particolare *status* legale e fa, pertanto, parte dell'organizzazione dell'azienda, anche se il luogo di svolgimento della prestazione è esterno alla stessa. Il telelavoratore ha, quindi, gli stessi diritti di lavoratori comparabili che svolgono l'attività nei locali dell'impresa e sono assoggettati al potere direttivo, organizzativo e di controllo dell'impresa medesima. Per comparabile si intende il dipendente inquadrato allo stesso livello in forza dei criteri stabiliti dal presente CCNL.
- 3) Il telelavoro può essere di 3 tipi:
 - a.** domiciliare se svolto nell'abitazione del telelavorista;
 - b.** mobile se svolto attraverso l'utilizzo di apparecchiature portatili;

- c.** remotizzato o a distanza se svolto presso uffici attrezzati ubicati in appositi telecentri i quali non coincidono né con l'abitazione del telelavorista né con gli uffici aziendali.
- 4) Il telelavoro domiciliare e remotizzato si applica esclusivamente ai telelavoristi subordinati e non è applicabile né ai telelavoristi occasionali né a quelli autonomi.
 - 5) Il telelavoro subordinato può svolgersi anche con contratto *part time* e/o a tempo determinato.
 - 6) Il Centro di telelavoro o la singola postazione a casa non configurano, di per sé, un'unità produttiva autonoma dell'impresa.
 - 7) Il telelavoro ha carattere volontario sia per l'impresa che per il dipendente.
 - 8) Se il telelavoro non è previsto nel contratto di assunzione, il lavoratore è libero di accettare o respingere l'offerta prospettata nel corso del rapporto di lavoro.
 - 9) Il compito di individuare le modalità per esercitare il diritto alla reversibilità sarà stabilito dalla contrattazione di 2° livello. I telelavoratori dovranno essere messi nelle condizioni di fruire delle medesime opportunità di accesso alla formazione e di sviluppo della carriera previste per i dipendenti comparabili.
 - 10) I telelavoratori hanno diritto, inoltre, ad una formazione specifica mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. I dipendenti che passano al telelavoro nel corso del rapporto conservano per intero lo *status* precedentemente acquisito.
 - 11) L'impresa adotterà tutte le misure appropriate, in particolare per quello che riguarda i *software*, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal dipendente per fini professionali. Provvederà, inoltre, ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili, relative alla protezione dei dati. La responsabilità derivante da tali norme e regole è in capo al telelavoratore.
 - 12) E' demandata alla contrattazione di 2° livello ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici e alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione.
 - 13) L'impresa può instaurare strumenti di controllo nel rispetto sia del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. relativa ai videoterminali, che delle norme vigenti in materia le quali sanciscono che nessun dispositivo o controllo, quantitativo o qualitativo, può essere utilizzato tramite *software* all'insaputa dei telelavoristi.
 - 14) Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e di responsabilità dovrà essere definita con la contrattazione di 2° livello prima dell'inizio del contratto di telelavoro. In ogni caso l'azienda si farà carico dei costi derivanti dalla perdita e dal danneggiamento degli strumenti di lavoro, nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
 - 15) L'impresa è tenuta a fornire al telelavoratore i supporti tecnici necessari, è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore conformemente alla Direttiva n. 89/391/CEE e s.m.i., alla legislazione nazionale ed al presente CCNL.
 - 16) La contrattazione di 2° livello regolerà gli eventuali accessi al domicilio del telelavorista o ai telecentri e:
 - a.** l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore come i contatti con i colleghi e l'accesso alle informazioni dell'impresa;
 - b.** la distribuzione del carico di lavoro;
 - c.** l'eventuale fascia di reperibilità;
 - d.** la determinazione in concreto degli strumenti che permettono l'effettiva autonoma gestione dell'organizzazione al telelavoratore dipendente.
 - 17) Con riferimento all'orario di lavoro, non si applicano al telelavoratore le seguenti norme previste dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i.:
 - a.** art. 3 (Orario normale di lavoro settimanale);
 - b.** art. 4 (Durata massima dell'orario settimanale);
 - c.** art. 5 (Lavoro straordinario);
 - d.** art. 7 (Riposo giornaliero);
 - e.** art. 8 (Pause);

f. artt. 12 e 13 (Organizzazione e durata del lavoro notturno).

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

Art. 14 - Lavoro a tempo determinato

- 1) Le assunzioni con contratto a termine sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente CCNL. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 e s.m.i., quali:
- a.* non prevedibili punte di aumento di lavoro in determinati periodi dell'anno;
 - b.* commesse improvvise e/o importanti con consegna in tempi ristretti;
 - c.* manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco degli uffici, di sedi, di magazzini;
 - d.* esecuzione di lavori che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - e.* esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
 - f.* necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività cui non è possibile sopperire con il normale organico e della cui durata non vi sia ragionevole possibilità di previsione;
 - g.* fase di avvio di nuove attività o di nuovi servizi per un periodo non superiore a 18 mesi;
 - h.* periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
 - i.* periodi connessi ad iniziative promozionali e/o commerciali;
 - j.* sostituzione del personale assente ai sensi delle vigenti leggi e del presente CCNL;
 - k.* assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro;
 - l.* particolari innovazioni tecnologiche ed informatiche;
 - m.* sostituzione del personale temporaneamente inidoneo alle mansioni assegnate.
- 2) Le suddette casistiche sono materia di contrattazione di 2° livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL che potranno prevederne altre, anche in deroga, in base alle caratteristiche del territorio, alla tipologia dell'azienda ed a periodi di crisi per il mantenimento dei livelli occupazionali.
- 3) Fatta salva la deroga per il personale viaggiante, la percentuale massima dei contratti a termine, da calcolarsi per quelli di durata superiore a 9 mesi, non può superare, nell'anno di calendario, il 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato, con il minimo di un lavoratore. Per effettive esigenze il precedente limite potrà essere elevato con specifico accordo di 2° livello.
- 4) Non è ammesso il ricorso ai lavoratori a tempo determinato per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero o nelle aziende che, nei sei mesi precedenti, abbiano attivato procedure con ricorso agli ammortizzatori sociali, anche in deroga.
- 5) L'assunzione di personale destinato a sostituzioni può essere anticipata fino a tre mesi prima che si verifichi l'evento:
- a.* nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare,
 - b.* rispetto al periodo d'inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del d.lgs. n. 151/2001 e s.m.i..
- 6) La durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato non può essere superiore ad un periodo complessivo di 36 mesi. Detto tempo è comprensivo dell'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Ai fini del calcolo del limite complessivo di 36 mesi si dovranno considerare anche i periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione (a tempo determinato) aventi ad oggetto mansioni equivalenti.

- 7) La stipulazione di un nuovo contratto a termine dopo la scadenza del precedente è possibile rispettando l'intervallo temporale di 10 giorni, in caso di contratti di durata inferiore a 6 mesi, e 20 giorni in caso di contratti di durata superiore.
- 8) Per la durata del contratto, al prestatore di lavoro, spettano le ferie, i ratei maturati per le mensilità aggiuntive, il TFR ed ogni altro trattamento, previsto anche dal 2° livello di contrattazione, in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello.
- 9) Ai sensi della Legge 99/2013 e s.m.i. potranno essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato "acausale" la cui massima di tali assunzioni non potrà superare il 30% del totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato dell'impresa. Detta percentuale è cumulabile con quelle del 25% di cui al precedente comma 3.
- 10) Ai lavoratori che già hanno prestato la propria opera con contratto a tempo determinato è riconosciuto il diritto di precedenza per l'assunzione nell'impresa con le stesse funzioni e livello retributivo, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di presentare formale richiesta di assunzione entro e non oltre i 3 mesi dalla risoluzione del precedente rapporto di lavoro. In caso di riassunzione per diritto di precedenza non sarà previsto il periodo di prova.
- 11) Il suddetto diritto di precedenza decade, comunque, se il rapporto è stato interrotto da oltre 8 mesi e, nel caso di più richieste di assunzione, saranno prese in considerazione, per il diritto di precedenza:
 - a. l'anzianità di servizio maturata nell'impresa;
 - b. l'anzianità anagrafica;
 - c. l'appartenenza alle categorie protette;
 - d. il carico familiare;
 - e. capacità produttive verificate e morbilità;
 - f. la recidiva disciplinare.
- 12) La valutazione delle ipotesi di sopra evidenziate sarà effettuata nella contrattazione di 2° livello.
- 13) Per quanto non previsto nel presente articolo si farà riferimento alle norme di legge.

Art. 15 - Lavoro a tempo parziale, assistenza a portatori di handicap e tossicodipendenti

1. Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL fino ad un massimo di 20 ore settimanali. Detto limite potrà essere ridotto con accordo di 2° livello.
2. Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e, nel contempo, fornisce una risposta valida alle esigenze individuali dei lavoratori.
3. Il rapporto di lavoro *part time* può essere di tipo:
 - a. orizzontale;
 - b. verticale;
 - c. misto.
4. Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta *ad probationem* ed, ai fini della prova, valgono i periodi previsti al precedente art. 10. Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.
5. La durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore ai seguenti limiti:
 - a) 20 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
 - b) 80 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
 - c) 1.040 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

6. In sede di contrattazione di 2° livello possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi ai sensi dei d.lgs. n. 61/2000 e n. 276/2003 con s.m.i.. In assenza della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del capoverso precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore, si applicano le seguenti disposizioni:

- a.** L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.
- b.** Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.
- c.** Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno 48 ore.
- d.** Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. La collocazione temporale della prestazione stessa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.
- e.** Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito dell'applicazione di clausole flessibili verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 15% da calcolare sulla retribuzione conglobata.
- f.** Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 20% della prestazione lavorativa annua concordata.
- g.** Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione conglobata del presente CCNL con la maggiorazione forfetariamente e convenzionalmente determinata almeno nella misura del 15% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.
- h.** Le maggiorazioni previste dal presente articolo non rientrano nella retribuzione conglobata e sono comprensive dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.
- i.** L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili od elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.
- j.** L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:
 - 1)** esigenze di tutela della salute certificate dal SSN;
 - 2)** comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
 - 3)** motivi di studio e/o formazione;
 - 4)** esigenze di natura familiare ai sensi delle leggi n. 53/2000 e n. 104/1992 e s.m.i.;
 - 5)** esigenze personali debitamente comprovate;
 - 6)** altre motivazioni individuate dalla contrattazione di 2° livello.
- k.** La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno 1 mese.
- l.** A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.
- m.** Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

7. Nel contratto a tempo parziale, anche a tempo determinato, l'azienda ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari nei limiti dell'orario a tempo pieno e/o nei limiti del tempo complessivo compreso negli eventuali sistemi di turnazione, entro il limite annuale del 30% della prestazione già concordata. Nell'ambito del 30% il lavoro supplementare verrà retribuito con una maggiorazione oraria del 18%, in caso di superamento di detto limite annuale sarà corrisposta una maggiorazione del 40%.

8. Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

9. In caso di assunzioni a tempo pieno nello stesso ambito territoriale di ulteriore personale con mansioni e livelli uguali, i dipendenti già in forza con contratto a tempo parziale, hanno diritto di precedenza, salvo deroga convenuta nella contrattazione di 2° livello.
10. In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione all'O.S. territoriale ed al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.
11. Il personale a tempo parziale è retribuito in base alla retribuzione stabilita per il dipendente a tempo pieno, riproporzionata in funzione della ridotta durata della prestazione lavorativa.
12. Il lavoratore che si trova nelle condizioni di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i., così come riconosciute dalla ASL competente per territorio, ove richieda il passaggio da *full* a *part time*, ha il diritto di precedenza rispetto agli altri dipendenti. Detto diritto di precedenza è esteso anche ai genitori di figli affetti da tossicodipendenza ed etilismo.
13. I dipendenti affetti da patologie gravi e/o oncologiche, riconosciute dalla ASL competente per territorio, hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, previa richiesta scritta cui va allegata la necessaria certificazione medica.
14. Al dipendente che si trova nelle condizioni di fornire assistenza a persone handicappate si applica la disciplina di cui alla legge n. 104/1992 e s.m.i..

Art. 16 - Tirocinio o Stage Formativo

1. Le Parti stipulanti concordano nel ritenere i tirocini o *stages* formativi e di orientamento, ex art. 18 della legge n. 196/1997 e D.M. n. 142/1998 e s.m.i., utili esperienze lavorative all'interno delle imprese per permettere ai giovani lavoratori di acquisire conoscenza diretta del mondo del lavoro attraverso un loro inserimento diretto nell'impresa.
2. Si rimanda a quanto definito dall'Accordo tra Governo e Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano siglato il 24/01/2013, ed alle ulteriori disposizioni introdotte dall'art. 2 del D.L. n. 76/2013, convertito in legge con modificazioni dalla legge n. 99/2013 e s.m.i..
3. L'impresa è tenuta ad informare entro il 30 giugno di ciascun anno l'O.S. firmataria del presente CCNL del numero di *stages* attivati nell'anno precedente.

Art. 17 - Apprendistato

1. Le Parti, vista la definitiva applicazione dell'Accordo Interconfederale dell'11/07/2011 con il d.lgs. n. 167/2011, concordano che detta disciplina è una scelta coraggiosa che porterà con sé cambiamenti legati allo sviluppo, al progresso ed all'evoluzione degli scenari socio-economici. Essa riveste, inoltre, il ruolo di sostegno alle imprese ed alle famiglie entrambe toccate dalla crisi economica che mette a rischio di emarginazione sociale imprenditori e lavoratori esclusi dal sistema produttivo. Essa risolve, infine, l'ormai annoso problema dell'emarginazione delle nuove generazioni dai contesti produttivi causata dallo *status* di disoccupazione e dall'alto tasso di abbandono scolastico.
2. Ferme restando le norme nazionali e regionali vigenti e le competenze dell'Ente Bilaterale, le Parti firmatarie concordano di regolamentare l'apprendistato come segue, ricercando l'applicazione di un quadro normativo contrattuale il più ampio ed omogeneo possibile che integri e rafforzi quanto previsto dal presente CCNL.

DISCIPLINA COMUNE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

1. La disciplina comune si applica a tutte le tipologie di apprendistato contenute nel presente CCNL.

A. Assunzione

a. Il contratto di apprendistato dovrà rispettare e contenere i seguenti requisiti:

- 1)** la forma scritta *ad substantiam*, anche utilizzando il *format* allegato al presente CCNL;

- 2) la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
 - 3) la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
 - 4) il nome del *tutor* aziendale che potrà essere modificato solo con atto scritto tra le parti;
 - 5) la prestazione oggetto del contratto;
 - 6) il periodo ed il patto di prova;
 - 7) il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
 - 8) la durata del periodo di apprendistato;
 - 9) il piano formativo individuale, che potrà essere definito e firmato entro 30 giorni.
- b.** Nel caso in cui il periodo di prova sia interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova stessa.
- c.** Il contratto di apprendistato potrà essere stipulato, anche in forma *part time* con un minimo di 24 ore settimanali senza diminuzione delle ore di formazione previste. Non è ammesso il contratto di apprendistato per i quadri e per le qualifiche e le mansioni rientranti nel livello 8°.

B. Computo dell'anzianità

- a.** Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità convenzionale di servizio.

C. Periodo di prova

- a.** Il periodo di prova degli apprendisti, in tutte le tipologie regolamentate, è pari a quello previsto per la generalità dei lavoratori secondo i livelli di inquadramento.
- b.** Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità convenzionale di servizio.
- c.** Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione, di tutti gli istituti contrattuali, compreso il TFR, con criteri di maturazione previsti dal presente CCNL. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista si intende definitiva.

D. Risoluzione del rapporto di apprendistato

- a.** E' vietato il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa oppure giustificato motivo. Per il licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.
- b.** Le parti possono recedere dal rapporto alla fine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 c.c. . Qualora tale recesso non intervenga, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

E. Retribuzione

- a.** E' vietata la retribuzione a cottimo dell'apprendista. Per tutte le tipologie di apprendistato la retribuzione dell'apprendista è stabilita secondo le previsioni del presente CCNL.

F. Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

- a.** Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende comporterà una riduzione massima di un terzo dell'intera durata del periodo prescritto dal presente CCNL, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.
- b.** Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro è tenuto, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, a registrare la formazione svolta nel libretto individuale del lavoratore.
- c.** Il libretto individuale o, in alternativa, la dichiarazione del percorso formativo deve essere presentato dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato

precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese riferiti alla stessa qualifica professionale.

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE E TUTOR

1. Il piano formativo individuale (P.F.I.) è un documento allegato al contratto di apprendistato in cui vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione dell'apprendista, nonché la ripartizione di impegno tra formazione "aziendale" e/o "extra aziendale".
2. Il piano formativo sarà seguito da un piano individuale di dettaglio elaborato con l'ausilio del *tutor* nel quale le parti indicheranno con maggiore precisione il percorso dell'apprendista.
3. Il P.F.I. potrà essere elaborato e sottoscritto entro 30 giorni dall'assunzione e modificato in corso di rapporto di lavoro solo su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa, nonché del *tutor* e dovrà contenere:
 - a. il percorso, le competenze possedute e quelle da acquisire;
 - b. l'indicazione del *tutor* quale responsabile del percorso formativo.
4. Il profilo formativo, quindi, è costituito dall'insieme degli obiettivi formativi, di natura trasversale, di base, professionalizzante e degli standard minimi di competenza da conseguire nel corso del contratto attraverso il percorso formativo esterno ed interno all'impresa, formale e non formale sul luogo di lavoro.
5. Il *tutor* aziendale è il soggetto che supporta l'apprendista nell'intero percorso di formazione identificato nel piano formativo individuale che lo stesso *tutor* contribuisce a definire.
6. La formazione sarà realizzata mediante la presenza di un *tutor* in possesso delle competenze e delle funzioni previste dal D.M. 28/02/2000 e s.m.i., nonché dalle norme vigenti in materia. Egli dovrà aver acquisito una formazione di almeno 16 ore presso gli enti accreditati ed essere un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello in cui l'apprendista sarà inquadrato al termine del contratto.
7. La formazione trasversale, fatto salvo quanto previsto dalle normative delle Regioni e Province autonome, dovrà essere svolta nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dal presente CCNL e deve, comunque, essere finalizzata allo sviluppo delle seguenti competenze e conoscenze:
 - a. contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza lavoro/formazione;
 - b. elementi di contrattualistica, di settore e/o di azienda;
 - c. accoglienza e l'inserimento dell'apprendista in azienda;
 - d. relazioni con i soggetti esterni all'impresa coinvolti nel percorso formativo;
 - e. pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
 - f. accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
 - g. conoscenze base di lingue estere ed informatiche;
 - h. disciplina del rapporto di lavoro, nozione di diritto del lavoro e sindacale;
 - i. organizzazione dell'impresa;
 - j. sicurezza e igiene sul lavoro;
 - k. la valutazione dei progressi ed i risultati dell'apprendimento.
8. Il *tutor* segue ed indirizza il percorso formativo, valuta le competenze acquisite dall'apprendista nel corso del contratto di apprendistato, compila la scheda di rilevazione dell'attività correlata che sarà firmata anche dall'apprendista medesimo.
9. E' previsto un colloquio tra il *tutor* e l'apprendista sulla verifica del piano formativo, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato ed i miglioramenti eventualmente da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.
10. Il numero massimo di apprendisti per ogni *tutor* è stabilito dalle norme vigenti.
11. Per quanto concerne l'apprendistato professionalizzante per i profili degli autisti inquadrati nei livelli 3°, 4° e 5°, considerando che per la guida dei veicoli industriali è già necessario il possesso di una serie di requisiti

di legge che attestano la specifica idoneità tecnica, le parti concordano che quanto previsto dal presente comma sia realizzato prescindendo dall'affiancamento fisico del *tutor*.

DURATA DELLA FORMAZIONE

1. La durata della formazione è quella prevista per ogni tipologia di apprendistato inserita nel presente CCNL.
2. Nel computo, comunque, del periodo del contratto di apprendistato e della formazione vanno esclusi i seguenti periodi d'interruzione del rapporto non imputabili al lavoratore e che superino complessivamente i 30 giorni continuativi:
 - a. l'astensione obbligatoria per maternità e congedo parentale, per un massimo di 11 mesi;
 - b. la malattia, l'infortunio e la malattia professionale per un massimo di 8 mesi;
 - c. la CIGO e CIGS, anche in deroga, per un massimo di 12 mesi.
3. E' obbligo del datore di lavoro comunicare al lavoratore il prolungamento del contratto di apprendistato e della formazione per le suddette "fasi neutre".

REQUISITI PER LA CAPACITÀ FORMATIVA INTERNA

1. Il riconoscimento della capacità formativa interna è legato al possesso, da parte del datore di lavoro, di determinati requisiti quali l'utilizzo di docenti, anche propri dipendenti, idonei a trasmettere conoscenze e competenze e con 2 anni di esperienza professionale nelle medesime attività qualificanti che abbiano conseguito almeno il diploma di scuola media inferiore. La docenza potrà essere svolta anche dal titolare/legale rappresentante dell'impresa. Le parti riconoscono, infatti, che, qualora a seguire la formazione dell'apprendista sia il titolare/legale rappresentante, questo è già in possesso delle necessarie competenze professionali.
2. Qualora in azienda non siano presenti le suddette professionalità, il datore di lavoro potrà fruire della docenza svolta da personale esterno appartenente ad altre aziende, purché esperto del settore produttivo interessato.
3. L'attività formativa dovrà svolgersi preferibilmente nei locali dell'impresa, o in locali diversi, ma comunque in regola con le vigenti norme poste a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.
4. Per tutte le tipologie di apprendistato l'impresa potrà, altresì, avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale, di base o professionalizzate etc., di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa. In alternativa si potranno utilizzare le strutture riconosciute da parte dell'Ente Bilaterale, compresi i Fondi paritetici interprofessionali di cui al successivo art. 47.

REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE

1. La formazione dovrà essere registrata sul libretto formativo del cittadino.
2. La registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma.
3. In assenza del libretto formativo del cittadino, la predetta certificazione sulla formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo.
4. In ogni caso il datore di lavoro dovrà conservarla per le verifiche eventuali da parte degli enti ispettivi di tutela.

OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

1. Il datore ha l'obbligo di:
 - a. vigilare ed impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la qualifica per la quale è stato assunto;
 - b. accordare all'apprendista, senza alcuna trattenuta sulla retribuzione ed in aggiunta a quanto previsto dall'art. 10 dello Statuto dei lavoratori, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di

insegnamento formativo, nonché per il conseguimento di titoli di studio con valore legale, nella misura massima di 24 ore annue ove questi integrino il P.F.I.;

- c. informare periodicamente e, comunque, ad intervalli non superiori a 6 mesi, l'apprendista dei risultati dell'addestramento;
- d. attestare, al termine del periodo di addestramento, le competenze professionali acquisite dell'apprendista, consegnandone copia al lavoratore stesso.

DOVERI DELL'APPRENDISTA

1. L'apprendista ha l'obbligo di:
 - a. seguire le istruzioni del datore di lavoro e del *tutor* per la sua formazione professionale e seguire con impegno gli insegnamenti impartiti;
 - b. frequentare con assiduità i corsi formativi;
 - c. osservare con la massima cura e puntualità tutte le norme in materia di sicurezza sul lavoro;
 - d. osservare le norme previste dal CCNL e dai regolamenti dell'impresa.

FACOLTÀ DI ASSUNZIONE E NUMERO MASSIMO DI APPRENDISTI

1. Potranno esercitare la facoltà di assunzione con contratto d'apprendistato esclusivamente le aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino aver trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 12 mesi precedenti.
2. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte dell'azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità.
3. Sono esclusi dall'applicazione di tali norme i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato inferiore a 10 unità.
4. In detta percentuale non vanno ricompresi gli apprendisti dimissionari; quelli licenziati per giusta causa e giustificato motivo soggettivo anche disciplinare; quelli che, al termine del periodo formativo, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli il cui contratto venga risolto nel corso o al termine del periodo di prova.
5. La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei 12 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto.
6. Il datore di lavoro può assumere apprendisti nel numero di 2 ogni 3 dipendenti a tempo indeterminato.
7. Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti a tempo indeterminato il rapporto numerico è di 1/1 e pertanto non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze assunte a tempo indeterminato.
8. Le imprese che abbiano meno di 3 dipendenti a tempo indeterminato, possono comunque assumere fino a 3 apprendisti.
9. Il numero massimo di apprendisti assumibili è stabilito dalle norme vigenti. Per le imprese artigiane si farà riferimento a quanto contenuto nella legge n. 443/1985 e s.m.i. .

ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA PROFESSIONALE E TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO

1. Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà, laddove ve ne siano i presupposti, la qualifica professionale all'interessato.
2. L'azienda che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato avrà diritto -a far data dalla trasformazione, anche se anticipata rispetto al termine previsto dal contratto- dello specifico regime contributivo previsto dalla legge, oltre agli altri incentivi, sovvenzioni ed agevolazioni comunque riconosciuti.
3. Per i contratti in essere al momento della sottoscrizione del presente CCNL continueranno ad applicarsi sino alla loro scadenza le disposizioni legislative e contrattuali in vigore alla data di assunzione. Laddove

l'apprendista venga mantenuto in servizio al termine del contratto di apprendistato sarà reinquadrato secondo quanto previsto dal presente CCNL.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA ED IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. È rivolto ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento di 25 anni, per l'ottenimento di una qualifica professionale o per l'assolvimento dell'obbligo d'istruzione.
2. La sua durata, nel rispetto del limite di 3 anni, ovvero 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale, è determinata dalla qualifica o dal titolo da conseguire.
3. La regolamentazione dei profili è rimessa alle Regioni ed alle Province autonome.
4. Si rinvia alla contrattazione di 2° livello la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.
5. L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia del Piano Formativo Individuale.
6. In attesa della disciplina legale dell'istituto di cui sopra, possono essere applicate, in quanto compatibili, le disposizioni previste in materia di apprendistato professionalizzante.

RETRIBUZIONE

1. Le Parti concordano che la retribuzione mensile per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale è quella prevista dalla seguente tabella.

| Livello | da gennaio 2014 | da gennaio 2016 |
|----------------|------------------------|------------------------|
| 4 | € 700,00 | € 725,00 |
| 5 e 6 | € 650,00 | € 700,00 |
| 7 | € 620,00 | € 650,00 |

2. Al lavoratore, al termine del periodo previsto per il contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, verrà applicata la tabella di cui all'art. 55 del presente CCNL.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 30 anni non ancora compiuti.
2. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 e s.m.i., il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
3. Possono, altresì, essere assunti senza limiti di età, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art. 2, comma 1, lettera i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 e s.m.i., nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e s.m.i. e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.
4. La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è stabilita dalla successiva tabella A) che determina la durata differenziata secondo i livelli di inquadramento, definendo altresì per ciascuno di essi il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale.

TABELLA A - GENERALITÀ APPRENDISTI

| Livello | Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti | | |
|----------------|---|----------------|----------------|
| | 1° Anno | 2° Anno | 3° Anno |
| 1° | 70% | 80% | 100% |

| | | | |
|----|-----|-----|------|
| 2° | 70% | 80% | 100% |
| 3° | 70% | 80% | 100% |
| 4° | 70% | 80% | 100% |
| 5° | 70% | 80% | 100% |
| 6° | 70% | 80% | 100% |
| 7° | 70% | 80% | 100% |

5. Per quanto concerne il trattamento di malattia, infortunio e malattia professionale per il personale assunto con contratto di apprendistato professionalizzante valgono le previsioni di legge e del presente CCNL per i lavoratori non apprendisti.
6. La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare ed integrare rispetto al presente CCNL la formazione finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo le previsioni delle Regioni e Province autonome.

DURATA DELLA FORMAZIONE

1. Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione di competenze di base trasversali di cui all'art. 4, comma 3, d.lgs. n. 167/2011.

MODALITÀ FORMATIVE

1. La formazione trasversale e professionalizzante può essere svolta in aula, nonché in modalità *e-learning*, virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto.
2. L'attività formativa svolta all'interno dell'impresa, dovrà, comunque, garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee, ai sensi del presente CCNL, per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche.

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E DI MESTIERE

1. La formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:
 - a. conoscenza dei servizi e delle attività svolte dall'impresa;
 - b. conoscenza delle basi tecniche e teoriche applicati all'interno dell'azienda;
 - c. conoscenza ed utilizzo delle metodologie lavorative aziendali;
 - d. conoscenza ed utilizzo di tecnologie informatiche;
 - e. conoscenza di lingue estere;
 - f. conoscenza ed applicazione delle misure di sicurezza di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. .
2. Le Parti riconoscono che il possesso della carta di qualificazione professionale non preclude l'instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante. Ciò in quanto l'acquisizione di un attestato formativo idoneo allo svolgimento di una determinata attività non è di per sé motivo sufficiente per escludere il ricorso al contratto di apprendistato ma, eventualmente, giustificarne una durata ridotta per un massimo di un terzo della durata del contratto di apprendistato secondo quanto previsto dal presente CCNL.
3. I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli istituti di formazione devono essere certificati dalle aziende, ovvero dagli istituti stessi e si cumulano anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

4. Le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante sono computate esclusivamente ai soli fini dei limiti numerici di cui al titolo III, legge n. 300/1970 e s.m.i..
5. Con cadenza annuale, a livello aziendale, verrà fornita un'informativa alle RSA, se costituite, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei 12 mesi precedenti. In mancanza di RSA, l'informativa verrà inviata alle sedi territoriali o nazionali delle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

PROFILI FORMATIVI

1. I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.
 - a.** Competenze tecnico professionali generali - Parte comune a tutti i profili
 - 1) Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa.
 - 2) Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda.
 - 3) Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda.
 - 4) Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività.
 - 5) Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera.
 - 6) Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza.
 - 7) Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza.
 - 8) Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formativi
 - b.** Addetti alle attività di amministrazione/segreteria
 - 1) Gestione flussi informativi e comunicativi
 - 2) Organizzazione e gestione archivio cartaceo ed elettronico
 - 3) Trattamento documenti amministrativo contabili
 - 4) Organizzazione riunioni ed eventi di lavoro
 - 5) Gestione corrispondenza
 - c.** Addetti alla contabilità
 - 1) Configurazione sistema della contabilità generale
 - 2) Principi ragionieristici di base
 - 3) Trattamento operazioni fiscali e previdenziali
 - 4) Elaborazione bilancio aziendale
 - d.** Addetti all'amministrazione e finanza
 - 1) Sistema di contabilità generale e analitica
 - 2) Elaborazione budget
 - 3) Controllo andamento economico - finanziario
 - 4) Gestione servizi bancari
 - 5) Gestione acquisti
 - e.** Addetti all'amministrazione di filiale
 - 1) Conoscenza dei principi ragionieristici di base
 - 2) Gestione attività di fatturazione e contabilità
 - 3) Predisposizione e gestione documentale
 - 4) Assistenza clienti e segreteria commerciale

- 5) Gestione incassi
- f.** Addetti alle risorse umane
- 1) Conoscenza normativa del lavoro e del CCNL
 - 2) Principi base di amministrazione e di gestione del personale
 - 3) Principi ragionieristici di base
 - 4) Sicurezza sul lavoro
- g.** Addetti all'internal auditing
- 1) Conoscenza normativa del lavoro
 - 2) Individuazione ed applicazione dei meccanismi di sorveglianza
 - 3) Attività di prevenzione e/o riduzione rischi
 - 4) Principi ragionieristici di base
- h.** Addetti ai servizi legali/assicurativi
- 1) Conoscenza normativa contrattuale societaria ed amministrativa
 - 2) Predisposizione documentazione legale
 - 3) Attività di supporto organi aziendali
 - 4) Contenzioso e precontenzioso
 - 5) Assicurazione e gestione rischi
- i.** Addetti alla qualità, procedure e certificazione
- 1) Principi base di qualità, procedure e certificazione
 - 2) Conoscenza normativa di riferimento
 - 3) Analisi sistema aziendale
 - 4) Gestione/trattamento sistema qualità
- j.** Addetti alle vendite
- 1) Programmazione azioni di vendita
 - 2) Gestione trattativa commerciale
 - 3) Attività di televendita, sviluppo e supporto alla clientela
 - 4) Attività di call center/assistenza clienti
- k.** Addetti alle attività commerciali e di marketing
- 1) Rappresentazione potenziali di zona
 - 2) Analisi mercato di riferimento
 - 3) Configurazione offerta di prodotto/servizio
 - 4) Posizionamento prodotto/servizio
 - 5) Conversione operativa strategia commerciale
- l.** Addetti alle attività informatiche
- 1) Conoscenza di base dei sistemi informativi
 - 2) Conoscenza linguaggi e tecniche di programmazione
 - 3) Gestione operativa
 - 4) Manutenzione e supporto

- 5) Sicurezza dei sistemi informatici
- m.** Addetti alle attività di controllo, campionamento e certificazione.
 - 1) Controllo qualitativo e quantitativo delle merci
 - 2) Conoscenza principi base di contratti e contatti commerciali e di certificazione
 - 3) Conoscenza principi base di fatturazione
- n.** Addetti alla gestione linee
 - 1) Pianificazione e gestione dei collegamenti dei flussi di spedizione
 - 2) Gestione risoluzione anomalie ed emergenze
 - 3) Gestione linee di collegamento
- o.** Addetti alle attività tecnico, amministrative e commerciali nella gestione dei traffici
 - 1) Valutazione scambi internazionali
 - 2) Predisposizione della documentazione
 - 3) Assicurazione delle merci
 - 4) Svolgimento attività preparative al trasporto
 - 5) Conoscenza della normativa import/export
- p.** Addetti alla gestione della filiale
 - 1) Gestione commerciale e operativa reparto/settore
 - 2) Amministrazione conto economico del reparto/settore
 - 3) Gestione risorse umane del reparto/settore
 - 4) Assistenza clienti
- q.** Addetti alla gestione del traffico marittimo, aereo, terrestre e combinato
 - 1) Conoscenza della normativa e delle singole tariffe
 - 2) Conoscenza delle tipologie di spedizioni e trasporti
 - 3) Gestione amministrativa e contabile
 - 4) Determinazione degli instradamenti e combinazioni di carico
 - 5) Conoscenza principi base rapporti commerciali
 - 6) Conoscenza dei pesi e delle misure delle unità di trasporto
- r.** Addetti al magazzino
 - 1) Gestione spazi attrezzati di magazzino
 - 2) Movimentazione e lavorazione merci
 - 3) Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto
 - 4) Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci
 - 5) Rapporti con il personale terzo
 - 6) Nozioni su merci pericolose
- s.** Addetti alla logistica industriale
 - 1) Programmazione ciclo logistico integrato
 - 2) Amministrazione magazzino merci
 - 3) Pianificazione reti distributiva

- 4) Gestione flussi informativi delle merci
 - 5) Rapporti con il personale terzo
- t.** Autisti di mezzi di trasporto
- 1) Conoscenza di base della normativa relativa al trasporto merci
 - 2) Gestione attività documentale
 - 3) Conoscenza di nozioni sulla circolazione e sicurezza
 - 4) Attività inerenti alla corretta gestione del veicolo
 - 5) Conoscenza delle tipologie/tecniche di trasporto
- u.** Addetti alla manutenzione dei veicoli
- 1) Conoscenza tecnica dei veicoli
 - 2) Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
 - 3) Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
 - 4) Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
 - 5) Interventi di riparazione
- v.** Addetti alle macchine di movimentazione
- 1) Acquisizione abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente
 - 2) Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio
 - 3) Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione
- w.** Addetti alla gestione impianti
- 1) Conoscenza base di meccanica, elettronica ed impiantistica
 - 2) Conoscenza sistemi tecnologici e manutenzione
 - 3) Conoscenza processo distributivo
- x.** Addetti alle attività di guardie particolari giurate
- 1) Conoscenza normativa vigente in materia di circolazione e di recapito di corrispondenza
 - 2) Conoscenza normativa vigente in materia di pubblica sicurezza
 - 3) Uso sistemi di sicurezza attivi e passivi in dotazione
 - 4) Addestramento maneggio delle armi
- y.** Addetti al servizio di ricontazione e trattamento di banconote e moneta metallica
- 1) Conoscenza e pratica di macchinari conta banconote
 - 2) Compilazione modulistica
 - 3) Gestione operativa monete e banconote
 - 4) Riconoscimento e selezione delle banconote
- z.** Addetti alle pratiche automobilistiche
- 1) Classificazione, immatricolazione, collaudo e revisione dei veicoli
 - 2) Normativa sulle patenti di guida
 - 3) Norme sull'accesso alla professione di autotrasportatore
 - 4) Disciplina trasporto di cose in conto terzi e in conto proprio
- aa.** Addetti alle operazioni ed ai sopralluoghi di trasloco

- 1) Tecniche di imballaggio
- 2) Carico e stivaggio
- 3) Scarico, movimentazione e collocazione materiali a destino
- 4) Smontaggio dei mobili
- 5) Inventario operativo
- 6) Custodia in magazzino
- 7) Ricognizione del materiale da traslocare e dei luoghi da praticare
- 8) Valutazione degli oggetti fragili e delicati e di eventuali oggetti d'arte o di valore; presenza di pianoforti o di pezzi pesanti es. casseforti
- 9) Elaborazione di preventivi di spesa anche tenendo conto delle differenti coperture assicurative del materiale da traslocare.

Art. 18 - Lavoro somministrato

1. Per il lavoro somministrato si rinvia alla disciplina in materia. Il contratto di lavoro somministrato è vietato, oltre che nei casi previsti dalla legge, per le qualifiche previste per il personale viaggiante.
2. I prestatori di lavoro somministrato con le qualifiche previste per il personale viaggiante non potranno superare, per ciascun semestre, la media del 20% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale del 20% e nel limite dei 5 lavoratori non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo soggettivo anche disciplinare, quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quelli i cui contratti siano stati risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 19 - Prestatori di lavoro ripartito o *job sharing*

1. La contrattazione di 2° livello potrà disciplinare la possibilità, per almeno due lavoratori, di svolgere il lavoro in un certo orario lasciando loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro e tenendo presente che:
 - a.** i lavoratori ripartiti assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore, pertanto, resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa;
 - b.** i lavoratori ripartiti hanno la facoltà di determinare, discrezionalmente ed in qualsiasi momento, sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio dell'impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta a carico dell'altro obbligato;
 - c.** eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;
 - d.** le dimissioni o il licenziamento di lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale, salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta dell'impresa, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in tipico contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - e.** i lavoratori ripartiti devono ricevere un trattamento uguale al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello, in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.
2. La percentuale massima dei contratti di lavoro ripartito, da calcolarsi sulla media aritmetica riferita agli ultimi 12 mesi, non può superare il:

- a.** 30% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende fino a 15 dipendenti con un minimo di due;
 - b.** 40% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato nelle aziende sopra i 15 dipendenti con un minimo di quattro.
3. Non è ammesso il lavoro ripartito per le qualifiche previste per il personale viaggiante.

Art. 20 – Contratto di lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato o indeterminato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "su chiamata" così come disciplinato dagli artt. 33-40 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i. per un numero di giornate non superiore a 400 nell'arco di tre anni solari.
2. La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa, purché detti periodi siano intervallati da una o più interruzioni che non determinino, pertanto, una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".
3. La contrattazione di 2° livello potrà essere integrate ulteriori figure professionali e/o casistiche rispetto a quelle previste dal R.D. n. 2657/1923 e s.m.i..
4. L'impresa ha l'obbligo di adempiere alla preventiva comunicazione alla DTL competente del ricorso ad una prestazione lavorativa prima dell'inizio della medesima, ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, da considerarsi quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso.
5. Detta comunicazione preventiva non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.
6. Non può utilizzarsi il lavoro intermittente:
 - a.** nel caso di sostituzione di lavoratori in sciopero;
 - b.** salva diversa previsione degli accordi sindacali, nel caso di unità produttive che nei sei mesi precedenti hanno effettuato licenziamenti collettivi o presso cui è operante una sospensione dei rapporti o una riduzione di orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessi lavoratori con analoghe mansioni;
 - c.** nel caso di aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro e non siano in regola con quanto previsto dal d.lgs. n.81/2008).
7. Non è ammesso il lavoro intermittente per le qualifiche previste per il personale viaggiante.
8. L'impresa è tenuta ad informare, con cadenza annuale, l'O.S. firmataria del presente CCNL sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
9. Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata devono essere riconosciuti tutti i diritti di cui al presente CCNL, salvo quanto non compatibile con la natura stessa del rapporto di lavoro.
10. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinata nel 20% del minimo salariale di cui al successivo art. 55 e del relativo rateo di mensilità aggiuntive previste dal presente CCNL.
11. In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore stesso è tenuto ad informare l'impresa preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dalla legge e dal presente CCNL e documentandone la motivazione. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità stessa. In tal caso il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

12. Fermi restando i divieti di discriminazione previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente deve ricevere, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente uguale rispetto al normale prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dal presente CCNL.
13. Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali, ecc.
14. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

Titolo III

DECLARATORIA E CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 21 - Classificazione del personale

1. La classificazione e l'inquadramento del personale sono determinati a livello nazionale con la metodologia ispirata all'armonizzazione della flessibilità organizzativa necessaria all'azienda, per consentire l'adozione di modelli organizzativi rispondenti alle esigenze del mercato del lavoro ed al riconoscimento delle professionalità dei lavoratori.
2. Per le aziende che intendono applicare il presente CCNL il reinquadramento dei lavoratori già in forza non potrà comportare né vantaggi né perdite retributive. La garanzia dell'invariabilità della retribuzione per i lavoratori sarà attuata attraverso il riconoscimento di un apposito superminimo assorbibile individuale mensile.

QUADRI

A. Disposizioni generali

1. Le parti si danno atto che con la definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n. 190/1985 e s.m.i. sui quadri intermedi.
2. L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art. 2049 c.c. e dell'art. 5 della legge n. 190/1985, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.
3. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.
4. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.
5. In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.
6. Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione.

B. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.
2. Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Profili Esemplificativi

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

1° LIVELLO

A. Declaratoria

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

B. Profili Esemplificativi

- a. capo magazzino
- b. capo operatore traslochi
- c. capo reparto
- d. capo officina
- e. capo ufficio amministrazione
- f. capo ufficio addetto alla gestione del personale
- g. responsabile del servizio prevenzione e protezione
- h. responsabile contratti commerciali
- i. capo squadra e/o reparto
- j. capo operatore
- k. altre qualifiche equipollenti.

2° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto che, con specifica collaborazione, svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico-pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

B. Profili Esemplificativi

- a. gestori dell'attività di trasporto dell'impresa ai fini di cui al Reg. UE 1071/2009 e s.m.i., in possesso del relativo attestato di capacità professionale per i trasporti nazionali ed internazionali;
- b. altri capi reparto o capi ufficio;
- c. contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
- d. segretari/assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
- e. cassieri con responsabilità e oneri per errore;
- f. lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
- g. magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
- h. addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
- i. magazziniere-capopiazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
- j. impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;

- k.** capo officina manutenzione;
- l.** operatori CED in unità articolate;
- m.** acquirenti di traffici internazionali e/o nazionali;
- n.** tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali;
- o.** addetti alle procedure di controllo e gestione della qualità aziendale che rapportano direttamente al Responsabile della Qualità;
- p.** addetti alle procedure di controllo e gestione della catena del freddo (cold chain) per le merci deperibili;
- q.** altre qualifiche equipollenti.

3° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed all'utilizzazione della macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.
2. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di veicoli o macchine operatrici particolarmente impegnative, alla riparazione di motori -sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso- e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

B. Profili Esemplificativi

I. Operai

- a.** conducenti di autotreni, autoarticolati o di autocarri di massa totale complessiva superiore a 120 quintali;
- b.** conducenti di autocarri con massa totale complessiva superiore a 35 quintali, muniti di gru;
- c.** primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
- d.** capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali;
- e.** gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
- f.** conduttori di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno;
- g.** tecnici specialisti in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali eseguano con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
- h.** tecnici frigoristi responsabili della Sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- i.** motoristi e/o collaudatori;
- j.** capi operai;
- k.** altre qualifiche equipollenti.

II. Impiegati

- a.** addetti al servizio clienti;
- b.** addetti al marketing telematico;
- c.** city couriers;

- d.** pianificatore (piazze, personale e mezzi, ecc.);
- e.** addetti alla gestione di: contabilità generale; contabilità industriale; controllo gestione commesse; stipendi e paghe;
- f.** responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo;
- g.** vice magazzinieri;
- h.** altre qualifiche equipollenti.

4° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse.
2. I lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro: le mansioni sono svolte con autonomia dell'esecuzione del lavoro e conseguente alla variabilità delle condizioni operative e si manifesta nell'integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

B. Profili Esemplicativi

I. Operai

- a.** conducenti di autotreni, autoarticolati o autocarri di massa totale complessiva inferiore o pari a 120 quintali;
- b.** conducenti di autocarri con massa totale complessiva inferiore a 35 quintali, muniti di gru;
- c.** addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate;
- d.** conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali;
- e.** lavoratori che, possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali, svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanici provetti;
- f.** operai specializzati d'officina;
- g.** macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;
- h.** lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica, sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;
- i.** operatori di piattaforma aerea;
- j.** preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- k.** addetti alle operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;
- l.** preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;
- m.** capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di tre operai;
- n.** altre qualifiche equipollenti.

II. Impiegati

- a.** impiegati contabili o cassieri d'ordine;
- b.** magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;
- c.** fatturisti e compilatori di bolle doganali;
- d.** operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
- e.** addetti al servizio clienti (al 3° livello dopo 24 mesi) con minima esperienza;
- f.** addetti al marketing telematico (al 3° livello dopo 24 mesi);
- g.** addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
- h.** addetti alla segreteria di funzione;
- i.** altre qualifiche equipollenti.

5° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che: a) svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento; b) compiono lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche.
2. I lavoratori che, con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione, svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale.
3. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

B. Profili Esemplificativi

I. Operai

- a.** operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico e scarico, spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
- b.** operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
- c.** gruisti, conduttori di grues a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
- d.** lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
- e.** altri autisti non compresi nel 3° e 4° livello;
- f.** preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
- g.** facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico - scarico;
- h.** conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li;

- i.* operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici;
- j.* personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
- k.* altre qualifiche equipollenti.

II. Impiegati

- a.* aiuto contabile d'ordine;
- b.* altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello, anche con sistemi computerizzati;
- c.* fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc. (logistica);
- d.* centralinista responsabile anche del servizio di comunicazione automatiche (office automation) e reception aziendale;
- e.* altre qualifiche equipollenti.

6° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche che non rientrino nei precedenti livelli.
2. Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è tuttavia necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche, con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori già descritti nei livelli superiori di inquadramento.

7° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro.
2. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.

B. Profili Esemplificativi

I. Operai

- a.* addetti al magazzino;
- b.* facchini qualificati;
- c.* addetti ad attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici;
- d.* conducenti di carrelli elettrici;
- e.* esecutori di semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;
- f.* esecutori di operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;
- g.* conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;
- h.* esecutori di attività di preparazione degli ordini con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura;
- i.* guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;

- j.* uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia, locali garage, ecc.);
- k.* operai comuni di manutenzione di garage e di officina;
- l.* fattorini addetti alla presa e consegna;
- m.* altre qualifiche equipollenti.

II. Impiegati

- a.* dattilografi;
- b.* fattorini;
- c.* telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;
- d.* addetti a mansioni semplici di segreteria;
- e.* altre qualifiche equipollenti.

8° LIVELLO

A. Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali. Le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici.

B. Profili Esemplificativi

I. Operai

- a.* facchino per attività manuali di scarico e carico merci;
- b.* addetto al recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
- c.* addetto a comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici;
- d.* manovali comuni, compresi quelli di officina;
- e.* guardiani e/o personale di custodia alla porta;
- f.* altre qualifiche equipollenti.

Art. 22 - Mansioni superiori e promiscue

1. Al lavoratore assegnato temporaneamente a svolgere mansioni superiori, non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, verranno attribuiti i relativi livello e qualifica trascorso un periodo di 3 mesi consecutivi o di 3 mesi frazionati in un anno di calendario.
2. Al lavoratore adibito, con carattere di promiscuità per un periodo di almeno un anno, a mansioni comprendenti due livelli immediatamente consecutivi, di cui uno superiore al proprio di appartenenza, sarà riconosciuto il livello superiore, fermo restando la possibilità di utilizzazione nelle mansioni del livello di provenienza.

Titolo IV

ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Orario di lavoro

PERSONALE NON VIAGGIANTE

1. La durata del lavoro contrattuale settimanale per il personale non viaggiante è normalmente di 39 ore settimanali per un massimo di 8 ore giornaliere.
2. L'orario di lavoro potrà essere distribuito dal lunedì al sabato.
3. La durata media della settimana lavorativa non potrà superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi ai netto delle giornate non lavorate, ma retribuite.
4. In ogni caso non potranno essere superati i limiti di prestazione settimanale stabiliti dal d.lgs. n. 66/2003 e s.m.i..
5. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, di norma, in 26 annui. La prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate.
6. Le ore di lavoro prestate il sabato saranno retribuite con la maggiorazione del 18%.
7. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità, dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe, fino a concorrenza, le maggiorazioni per il lavoro straordinario.
8. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.
9. Le modalità di flessibilità ai limiti ed alle modalità di erogazione dell'orario di lavoro sopra indicati, con le relative eventuali conseguenze economiche, potranno essere concordate in sede di contrattazione di 2° livello per:
 - a. esigenze legate alla funzionalità del processo lavorativo;
 - b. necessità di maggiore richiesta di produzione dell'azienda;
 - c. periodi di minore intensità lavorativa;
 - d. periodi legati alla stagionalità;
 - e. periodi di riduzione di commesse e/o crisi.
10. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore d'inoperosità.
11. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita di un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti.
12. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al d.lgs. n. 81/2008.

A. Lavoro a turno

- a. L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro in modo non uniforme per i diversi reparti produttivi, dovranno essere concordate a livello sindacale e/o tra le parti.

- b.** Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro.
- c.** L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.
- d.** Nel caso di lavoro a turni, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 1 ora.

B. Mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia

- a.** Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere.
- b.** Tali lavoratori saranno considerati a tutti gli effetti alla stregua degli addetti a mansioni continue, qualora il contenuto delle mansioni da essi espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

REPERIBILITA'

1. Ad eccezione del personale viaggiante di cui al presente articolo ed al successivo art. 24 del presente CCNL, possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture.
2. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.
3. I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

PERSONALE VIAGGIANTE

1. Le norme previste dal regolamento CEE n. 561/2006 e s.m.i. devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.
2. Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 24, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.
3. 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 e la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.
4. 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:
 - a.** 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;
 - b.** 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.
5. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro:
 - a.** i periodi d'interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CEE 561/2006, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 234/2007 e s.m.i., i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto ed i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta, escluso il caso in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore;
 - b.** i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile in trasferta, 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, purché a seguito di quanto disciplinato dagli accordi aziendali di cui al successivo art. 24, sia garantita al lavoratore la messa in sicurezza del veicolo a lui affidato.

In tali casi è dovuto unicamente il trattamento di trasferta.

6. 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.
7. 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 d.lgs. n. 234/2007.
8. 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.
9. Rientrano nei riposi intermedi:
 - a.** 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 (1 ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore;
 - b.** il tempo minimo previsto dalle norme di legge.
10. 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 fruito fuori dalla sede dell'impresa o della residenza del lavoratore.
11. 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 di cui al comma 2 dell'art. 8 del d.lgs. n. 234/2007 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
 - b.** secondo quanto previsto da accordi di 2° livello, per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.
12. Se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lettera a) del d.lgs. n. 234/2007, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:
 - a.** l'impresa rimetta ai lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sui periodo di attesa;
 - b.** le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza;
13. Ferme restando le norme comunitarie e di legge in materia di guida e di riposo, è demandata alla contrattazione di 2° livello applicata ad aggregati economici, merceologici o aziendali omogenei, la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.
14. Tali accordi saranno formalizzati agli enti previdenziali ed alla DTL competente ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 318/1996, convertito nella legge n. 402/1996 e s.m.i..
15. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza ex art. 2113 c.c.: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".
16. Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.
17. Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dal presente articolo e dal successivo art. 24 e non quelli annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario per il personale non viaggiante.

18. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.
19. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° e 4° livello) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

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

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 23, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nei livelli 3 e 4:
 - a. il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione, in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate, per le quali spetti l'indennità di trasferta;
 - b. che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE n. 561/2006 e n. 3821/1985 e s.m.i.;
 - c. la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività,
2. Ferme le modalità previste dal successivo comma, per i lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. n. 692/1923, del R.D. n. 1953/1923 e del R.D. n. 2657/1923 e s.m.i., ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del d.lgs. n. 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.
3. Con accordi di 2° livello conclusi in contraddittorio tra l'azienda, assistita dall'Associazione datoriale stipulante il presente CCNL e la RSA, assistita dall'O.S. firmataria del presente CCNL, sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dai precedenti commi.
4. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata da una delle parti.
5. Gli accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle presenti disposizioni, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati
6. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 3 anni e comunque non oltre sei mesi oltre la data di scadenza del presente CCNL
7. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 6 mesi dalla scadenza, la media oraria settimanale applicabile a tali lavoratori sarà quella prevista dall'art. 23.
8. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al primo comma saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dal precedente art. 23 che rinvia alla contrattazione aziendale di 2° livello, ed a quella territoriale applicata ad aggregati economici, merceologici o aziendali omogenei, la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.
9. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite alla Commissione paritetica di garanzia e conciliazione di cui al precedente art. 6 del presente CCNL. La Commissione è competente a decidere sulle azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'O.S. cui aderiscono o abbiano conferito mandato.

Art. 25. Luogo di lavoro e punto di raccolta

1. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abitua sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo o altri preventivamente concordati in sede di contrattazione di 2° livello, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a) del d.lgs. n. 234/2007.

2. Negli accordi di cui al comma precedente le parti disciplineranno, in capo al lavoratore, la piena e totale responsabilità *ex recepto* per i danni che potessero occorrere al veicolo, alle attrezzature e alle eventuali merci presenti a bordo del veicolo stesso, fino al suo ritorno in sede ovvero fino alla ripresa del trasporto verso il punto di destinazione previsto.
3. Rientra nell'attività lavorativa vera e propria il tempo impiegato dal dipendente per raggiungere il luogo di lavoro, quando è funzionale rispetto alla prestazione.

Art. 26 – Trattamento premiale

1. Le Parti, in considerazione della grave crisi economica mondiale e della specifica difficoltà che attraversa il settore dell'autotrasporto, concordano sulla possibilità di procedere, con la contrattazione di 2° livello, a specifiche intese di natura premiale volte alla maggiore occupazione, all'incentivazione di incrementi di competitività delle imprese, al contenimento delle crisi aziendali e occupazionali, al sostegno degli investimenti, della sicurezza stradale e nei luoghi di lavoro.
2. Le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano sottoscritto, ai sensi degli artt. 23 e 24 del presente CCNL, gli accordi di forfettizzazione del trattamento di trasferta e dello straordinario del personale viaggiante potranno accedere, in via straordinaria e temporanea, alle disposizioni stabilite negli accordi di cui al primo comma.
3. 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.
4. Gli accordi di cui al presente articolo potranno prevedere norme premiali in materia di: orario di lavoro, compenso per prestazioni straordinarie, indennità di trasferta, orario multi periodale per il personale impiegato in attività accessorie alla gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. In particolare per il personale viaggiante gli accordi potranno prevedere intese modificative delle previsioni contrattuali in materia di riposo settimanale e di distribuzione dell'orario di lavoro con specifico riferimento alla possibilità di distribuire l'orario di lavoro su sei giorni lavorativi.

Art. 27 - Banca Ore

1. Le Parti, fermo restando quanto previsto dall'art. 24 per il personale viaggiante, convengono di istituire una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono le ore di riposo compensativo di 4 o 8 ore consecutive realizzate nel limite delle 220 ore di cui al successivo art. 28 qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto.
2. Per le ore di prestazione straordinaria svolte sino al limite di 220 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo.
3. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario.
4. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 15 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo degli altri permessi in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire a luglio, agosto e dicembre, salvo diverso accordo di secondo livello sulla collocazione dei 3 mesi.
5. Le richieste avanzate ai sensi del precedente comma verranno accolte entro il limite del 10% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di 1 unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse.
6. Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a 20 giorni oppure sia superata la percentuale del 10%, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.
7. Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.
8. Le ore di cui al primo comma del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolarne la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore

periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione, ma con un ulteriore aumento del 15% rispetto a quelle previste dal successivo art. 28.

9. Ulteriori accordi in materia di "banca ore" sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

Art. 28 - Lavoro straordinario, festivo, notturno, domenicale e in turni

1. Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale e non può superare il limite massimo complessivo di 220 ore annuali *pro capite*.
2. Come previsto dall'articolo precedente, per le ore di straordinario sino al limite massimo annuale di 220 ore il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.
3. Il lavoratore, se necessario alle esigenze aziendali, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario, salvo motivi di grave e giustificato impedimento.
4. E' considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dai precedenti artt. 23 e 24. E', invece, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno, per cui è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. E', altresì, considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale, nei giorni festivi di cui al successivo art. 29.
5. E' considerato lavoro straordinario notturno quello compiuto dalle ore 24 alle 6.
6. Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:
 - a. 30% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno feriale;
 - b. 50% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno prestate nella giornata del sabato o del lunedì (rispettivamente per il personale con orario settimanale distribuito dal lunedì al venerdì o dal martedì al sabato)
 - c. 65% per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo;
 - d. 50% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno feriale;
 - e. 75% per le prestazioni di lavoro straordinario notturno festivo.
7. Tutte le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.
8. Al lavoratore che, per ragione di servizio, svolga l'ordinaria prestazione di domenica, godendo del riposo settimanale compensativo tra il lunedì al sabato, spetterà una maggiorazione oraria del 20% per il lavoro diurno, e del 50% per il lavoro notturno svolti la domenica.
9. E' considerato lavoro notturno quello svolto durante il normale orario di lavoro, tra le ore 22 e le ore 6.
10. L'indennità di lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del TFR.
11. Per il lavoro notturno svolto dal personale non viaggiante saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:
 - a. compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
 - b. compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
 - c. non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 25%
12. Il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto, per ciascuna trasferta superiore alle 18 ore, ovvero per ogni trasferta coincidente anche in parte con l'orario notturno, ad un'indennità pari all'1% della retribuzione giornaliera a titolo di indennità di disagio. Non si dà quindi luogo al pagamento dell'indennità di lavoro notturno in quanto compensata da detta indennità.
13. Agli effetti del presente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile, di cui al successivo art. 55, per 168.

14. Agli stessi fini per la determinazione della retribuzione giornaliera e la relativa maggiorazione, si divide la retribuzione mensile, di cui al successivo art. 55, per 22.
15. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali.
16. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.
17. Qualora il datore di lavoro direttamente o tramite enti/soggetti dallo stesso autorizzati richieda al lavoratore la partecipazione ad attività formativa fuori dal normale orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria.
18. Le Parti si danno atto che:
 - a. nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro normale e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica ai limiti legali dell'orario di lavoro di cui al R.D.L. n. 692/1923 e s.m.i.;
 - b. per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 29 - Riposo settimanale - Festività - Permessi retribuiti - Permessi straordinari retribuiti

1. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge e dal presente CCNL.
2. Il riposo settimanale cadrà possibilmente di domenica, salvo le eccezioni di legge.
3. Per i lavoratori per i quali è ammesso il lavoro nei giorni di domenica con riposo compensativo in un altro giorno della settimana, la domenica sarà considerata giorno lavorativo, salva l'applicazione delle maggiorazioni per lavoro notturno o straordinario, mentre sarà considerato festivo, a tutti gli effetti, il giorno fissato per il riposo compensativo.
4. In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto in difetto -per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo- ad una maggiorazione del 40%.
5. Sono considerati giorni festivi le sotto elencate festività nazionali e infrasettimanali:
 - a. 1 gennaio (Capodanno)
 - b. 6 gennaio (Epifania)
 - c. Lunedì dell'Angelo
 - d. 25 aprile (Anniversario della Liberazione)
 - e. 1 maggio (Festa dei Lavoratori)
 - f. 2 giugno (Festa della Repubblica)
 - g. 15 agosto (Assunzione della Beata V. M.)
 - h. 1 novembre (Ognissanti)
 - i. 8 dicembre (Immacolata Concezione)
 - j. 25 dicembre (Natale)
 - k. 26 dicembre (S. Stefano)
 - l. S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta servizio o si trova la sede legale dell'azienda.
6. Per la festività del 4 novembre, spostata alla prima domenica successiva dello stesso mese, il dipendente beneficerà del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica pari ad 1/22mo della retribuzione mensile.

7. Nel pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e nel pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre) la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero.
8. È facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti in ragione di anno. I permessi matureranno al momento della festività in questione. I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadranno e saranno retribuiti entro e non oltre il 30/04 dell'anno successivo.
9. Per le festività, escluse invece le semi festività, cadenti di sabato o di domenica è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile.
10. Ugual trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato o con la domenica, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi.
11. Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica, anche a coloro che lavorino abitualmente di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, ed altrettanto sarà dovuto nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.
12. Al personale ordinariamente impegnato nei giorni di festività dovrà essere corrisposta le maggiorazioni retributive del 50% per il lavoro prestato, nell'ambito dell'orario normale, nelle festività nazionali e infrasettimanali.
13. Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari o aspettativa non retribuita.
14. In sostituzione delle festività abolite di cui alla legge n. 54/1977 e s.m.i., a tutti i dipendenti sono concessi permessi retribuiti, previa richiesta scritta da effettuare un giorno prima alla direzione aziendale per complessive 32 ore all'anno.
15. Per il solo personale non viaggiante saranno, inoltre, riconosciute 40 ore annue.
16. Per il personale viaggiante, in aggiunta alle 32 ore di permessi per le festività abolite, sono riconosciute ulteriori 24 ore di permesso retribuito in ragione d'anno.
17. Limitatamente al monte per riduzione di orario per le aziende ove al momento dell'adesione al presente CCNL siano presenti trattamenti di miglior favore, si continuerà ad applicare la precedente disciplina fino al 31/12/2014.
18. Le suddette ore vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post partum", aspettativa, ecc.).
19. Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale.
20. I permessi di cui sopra potranno essere goduti in gruppi di 2, 4 o 8 ore.
21. Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore ha diritto, comunque, alla corresponsione della relativa retribuzione da pagarsi entro e non oltre il 30/04 dell'anno successivo.
22. In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di 1 ora al giorno.
23. In alternativa alla fruizione gli istituti differiti relativi a ROL ed ex festività, potranno, con accordo individuale, essere liquidati mensilmente attraverso il pagamento del relativo rateo.
24. Ai sensi dell'art. 11, legge n. 3/1990 e s.m.i., in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli Uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, anche in occasione dei referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta con maturazione della normale retribuzione.
25. I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

26. Le Parti convengono che il lavoratore, oltre ai diritti stabiliti dalle attuali norme vigenti, ha diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

| EVENTI | GIORNI |
|--|---|
| nascita o adozione di un figlio | 2 |
| Decesso del coniuge, di un parente entro il II grado, del/della convivente (purché attestato da certificato anagrafico), e affini entro il I grado | 3 4 se il decesso è avvenuto fuori provincia |
| Documentata grave infermità di familiari | 3 |
| Esami clinici, visite ed interventi specialistici | 10 ore |

Titolo V

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 30 - Distacco e trasferimento

1. Ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., sono requisiti per il distacco:
 - a. la temporaneità che, salvo diversa pattuizione in sede sindacale, non potrà superare il limite di 18 mesi;
 - b. la sussistenza di un interesse in capo all'azienda distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.
2. Al lavoratore inviato in distacco oltre km 40 dalla sede abituale di lavoro verranno corrisposte le spese di viaggio tramite rimborso del biglietto dei mezzi pubblici utilizzati, ovvero tramite il pagamento in busta paga di un'indennità sostitutiva del trasporto calcolata in base alle tabelle ACI vigenti qualora il dipendente debba necessariamente usare il proprio mezzo di trasporto per poter raggiungere il posto di lavoro. Ulteriori trattamenti potranno essere disciplinati dagli accordi aziendali tramite la contrattazione di 2° livello.
3. L'azienda, per comprovate necessità tecniche e produttive, può trasferire il lavoratore in altra sede.
4. Le Parti stipulanti il presente CCNL, quindi, al fine di una migliore gestione dei trasferimenti, si impegnano a ricercare congiuntamente, con specifici accordi di 2° livello, soluzioni capaci di:
 - a. definire la stima dei fabbisogni di manodopera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
 - b. promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
 - c. realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.
5. Al lavoratore soggetto a trasferimento dovranno essere corrisposti, per 3 mesi, un importo *una tantum* pari a una retribuzione mensile e l'importo del canone di locazione con le relative utenze, nel caso in cui il lavoratore medesimo sia costretto, nella nuova località di trasferimento, a sottoscrivere un regolare contratto di affitto. Ulteriori disciplina e determinazione di quanto precede sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Art. 31 - Trasferta

PERSONALE NON VIAGGIANTE

1. Al dipendente in missione di servizio, l'azienda corrisponderà:
 - a. il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe);
 - b. il rimborso di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenerle;
 - c. il rimborso delle spese vive necessarie per l'espletamento della missione;
 - d. un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24 ore.
2. Se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione di fatto per il numero dei giorni di missione.
3. Il trattamento del comma d) assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

PERSONALE VIAGGIANTE

1. Il personale viaggiante di cui agli articoli 23 e 24, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad un'indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.
2. Le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

SERVIZI in territorio nazionale

| Trasferte nazionali | Euro |
|----------------------|-------|
| dalle 6 alle 12 ore | 21,00 |
| dalle 12 alle 18 ore | 32,00 |
| dalle 18 alle 24 ore | 40,00 |

SERVIZI in territorio estero

| Trasferte estere | Euro |
|----------------------|-------|
| dalle 6 alle 12 ore | 29,00 |
| dalle 12 alle 18 ore | 42,00 |
| dalle 18 alle 24 ore | 59,50 |

3. I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1 lettera b, saranno adeguati alle variazioni dell'IPCA -*Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione*- in occasione della verifica biennale della parte economica del presente CCNL.
4. Le misure per l'indennità di trasferta per i servizi internazionali vengono applicate per le sole ore trascorse in territorio estero, fermo restando che le ore di assenza in territorio nazionale saranno conteggiate con le misure previste al comma 2), cumulandosi i due trattamenti.
5. L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale.
6. Le differenze in più rispetto ai valori esenti dall'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel TFR, sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.
7. Il personale che compie servizi al di fuori del territorio provinciale, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.
8. Nell'ipotesi di più servizi al di fuori del territorio provinciale, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta, per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30.
9. Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.
10. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non daranno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui al precedente art. 28 in quanto detta indennità si intende già concordata ai sensi del presente CCNL.
11. Nell'ambito degli accordi di forfaitizzazione di cui agli art. 23 e 24 e, in ogni caso, con la contrattazione di 2° livello, potranno essere disciplinate condizioni, modalità ed importi dell'indennità di trasferta anche in deroga al presente articolo ed anche definita la misura dell'eventuale parte restitutoria di tale indennità.

Art. 32 - Interruzione - Sospensione - Soste - Riduzione d'orario - Recuperi

1. Fatte salve tutte le norme in materia di ammortizzatori sociali anche in deroga:
2. In caso d'interruzione della prestazione lavorativa per fatti improvvisi ed indipendenti dalle volontà delle parti, si potrà prevedere, per le ore non lavorate:
 - a. la corresponsione totale della retribuzione, se il lavoratore è rimasto a disposizione dell'azienda con facoltà, per quest'ultima di adibirlo, ad altre mansioni;
 - b. la corresponsione di una giornata di lavoro, se il dipendente non sia stato avvisato in tempo utile;
 - c. nessuna corresponsione se il dipendente sia stato avvisato anche a mezzo sms, mail o altro, in tempo utile, prima dell'inizio del turno lavorativo.
3. In caso di contrazione dell'attività lavorativa, le parti, constatata la situazione di crisi, possono concordare la sospensione dal lavoro dei dipendenti interessati per periodi non superiori a 10 giorni. In tale periodo non decorrerà alcuna retribuzione. La sospensione dal lavoro sarà realizzata a rotazione tra tutti i dipendenti interessati.
4. 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.

Art. 33 - Intervallo per la consumazione dei pasti

1. La durata del tempo per la consumazione dei pasti è regolamentato con la contrattazione di 2° livello nel rispetto delle norme vigenti in materia.

Art. 34 - Congedo per matrimonio

1. Al lavoratore ed agli apprendisti non in prova sarà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 giorni di calendario. Durante tale periodo decorrerà la normale retribuzione mensile. L'eventuale quota a carico INPS verrà anticipata dall'azienda.
2. Il congedo matrimoniale deve essere richiesto per iscritto dal lavoratore con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario.
3. Nei 30 giorni successivi dal godimento del congedo stesso, l'azienda dovrà ricevere il certificato di matrimonio.

Art. 35 - Volontariato

1. Per il lavoratore impegnato in attività di servizio civile, in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed, in particolare, dal D.P.R. n. 61/1994, dalla legge n. 162/1992, dal D.M. n. 379/1994 con loro s.m.i..
2. Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile vengono riconosciuti permessi retribuiti fino ad un massimo di 16 ore all'anno.
3. Ai lavoratori dipendenti "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed, in particolare dalle leggi n. 266/1991 e n. 49/1997 con le loro s.m.i., le aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio, potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità convenzionale per un massimo di 2 anni salvo casi particolari da concordare per iscritto fra le parti.

Art. 36 - Maternità

1. La lavoratrice in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del S.S.N. e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.
2. Per usufruire dei benefici connessi al parto e al puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare all'impresa entro 15 giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficiale

di Stato Civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal R.D.L. n. 2128/1936 e s.m.i..

3. Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:
 - a. per controlli prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche che non possono essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro, usufruendo di permessi retribuiti, e presentando apposita documentazione giustificativa;
 - b. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
 - c. per tre mesi successivi alla data del parto o alla data di interruzione della gravidanza avvenuta dopo il 180° giorno di gestazione;
 - d. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.
4. È facoltà della lavoratrice riprendere l'attività lavorativa, rinunciando in tutto o in parte al congedo di maternità *post partum* previo preavviso di almeno 10 giorni al datore di lavoro corredato dall'attestazione del medico specialista del S.S.N. e del medico competente che il rientro al lavoro non pregiudica la salute della lavoratrice, al verificarsi dei seguenti eventi:
 - a. interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione o in coincidenza con il medesimo;
 - b. decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità.
5. La dipendente ha, inoltre, facoltà di:
 - a. prolungare la sua attività lavorativa fino ad un mese prima della data presunta del parto e astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento a norma di legge;
 - b. sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se l'impresa non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza e in caso di complicanze gestionali o per condizioni di lavoro pregiudizievoli, con provvedimento a norma di legge.
6. Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto.
7. In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore padre, per tre o quattro mesi o per la minore durata residua, l'astensione *post partum*.
8. Durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità la lavoratrice ha diritto ad un'integrazione dell'indennità INPS fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione globale, e, nel caso di interdizione anticipata, la lavoratrice ha diritto alla sola indennità INPS nella misura dell'80%. Durante il periodo di astensione facoltativa la dipendente ha diritto ad una indennità a carico dell'INPS pari al 30% della normale retribuzione.
9. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge n. 33/1980 e s.m.i. ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui alla precedente norma.
10. Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla legge n. 92/2012 e s.m.i., il padre lavoratore dipendente ha l'obbligo, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per ulteriori due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre, ed in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
11. Per questi giorni di astensione viene riconosciuta:
 - a. un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre;
 - b. un'indennità a carico dell'INPS pari al 100% della retribuzione per il giorno di astensione.

12. Al fine di poter usufruire di quanto sopra, il padre lavoratore è tenuto a dare preventiva comunicazione, per iscritto, alla cooperativa o impresa almeno quindici giorni prima delle date in cui chiede di astenersi dal lavoro.
13. Nei confronti dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge n. 33/1980.
14. I periodi di assenza obbligatoria devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 1204/1971 e s.m.i. il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della suddetta legge.
15. La lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge.
16. Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria, la dipendente ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi da parte dell'impresa, fino al raggiungimento del 100% della quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui al presente CCNL.
17. Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del 3° anno di età il datore di lavoro può:
 - a. entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in tempo parziale reversibile;
 - b. autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:
 - 1) telelavoro
 - 2) orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita
 - 3) banca ore
 - 4) orario concentrato
 - 5) prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di astensione.
18. La determinazione delle modalità di cui al presente punto sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

CONGEDO PARENTALE

1. Le Parti concordano che le disposizioni in materia di permessi *post partum* trovi applicazione in alternativa alla madre, anche nei confronti del padre dipendente ai sensi della sentenza n. 1/1987 della Corte costituzionale, della Direttiva CEE n. 96/1994, della legge n. 53/2000 e del d.lgs. n. 151/2001 con loro s.m.i.
2. Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, secondo le modalità stabilite dal presente articolo e dal d.lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.
4. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.
5. I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto dagli artt. 32 e 33 del d.lgs. n. 151/2001.
6. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a. alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
 - b. al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2, art. 32 del d.lgs. n. 151/2001;

- c. qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
 - d. nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 d.lgs. n. 151/2001.
7. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.
 8. Come introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 dalla legge n. 92/2012 e s.m.i., la lavoratrice madre, al termine del congedo obbligatorio e per gli 11 mesi successivi e in alternativa alla maternità facoltativa, avrà la possibilità di ricevere la corresponsione di voucher, da richiedere al datore di lavoro, per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure per fare fronte agli onerosi servizi pubblici e privati per l'infanzia.
 9. La lavoratrice madre, o in alternativa il lavoratore padre, di minore con handicap –entro il compimento dell'ottavo anno di età del figlio in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge n. 104/1992 e s.m.i., ha diritto al prolungamento fino a tre anni fruibili in modo continuativo o frazionato del congedo parentale a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati e fatta salva l'ipotesi nella quale sia richiesta la presenza del genitore da parte dei sanitari. In alternativa al congedo possono essere fruiti i riposi di cui all'art. 42, comma 1 della legge n. 53/2000 e s.m.i..
 10. Ai sensi dell'art. 42 comma del d.lgs. n.151/2001, così come modificato dalla legge n. 183/2010 e s.m.i., dopo il compimento dei tre anni da parte del bambino portatore di handicap, il diritto a fruire dei permessi di cui all'art. 33 della legge n.104/1992 è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, in maniera alternativa, pur se continuativa, nell'ambito del mese. I permessi di cui al presente articolo non sono cumulabili con gli altri previsti, per l'assistenza alle persone con handicap, dall'art.33 della stessa legge n. 104/1992 e s.m.i..

MALATTIA DEL BAMBINO

1. Il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del figlio, anche adottivo, spetta alternativamente alla madre o al padre lavoratore senza limiti fino ai 3 anni del bambino dietro presentazione di apposito certificato medico.
2. Il suddetto diritto all'astensione sarà, alternativamente, fino a 5 giorni all'anno, in presenza di figlio, anche adottivo, dai 3 agli 8 anni.
3. I termini previsti ai due commi precedenti devono essere computati per ciascun figlio inteso singolarmente.
4. La malattia del bambino con ricovero ospedaliero interrompe le ferie del genitore.
5. Per i suddetti permessi di cui sopra non spetta alcuna retribuzione.

RIPOSI ORARI PER ALLATTAMENTO

1. A tutte le lavoratrici madri, comprese le apprendiste, spettano due ore di riposo giornaliero retribuite per l'allattamento durante il primo anno di vita del bambino, anche se occupate con contratto a termine o part-time. Tali riposi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dalla sede di lavoro.
2. Il diritto ai riposi ed il relativo trattamento economico spettano anche al padre, in alternativa alla madre, o anche nel caso in cui i figli siano a lui affidati.
3. I riposi in questione, usufruibili anche in un'unica soluzione hanno la durata di un'ora ciascuno (ridotti a mezz'ora se la lavoratrice usa l'asilo nido o la camera di allattamento allestiti dall'impresa) e sono da considerarsi, ai fini della durata della prestazione giornaliera, come ore di lavoro a tutti gli effetti. Spetta un solo riposo giornaliero se l'orario è inferiore alle sei ore di effettivo lavoro.
4. Per i suddetti riposi è dovuta al lavoratore un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi, posta a carico dell'INPS ma da anticiparsi da parte dell'impresa che la porterà a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 903/1977 e s.m.i..
5. Le disposizioni in materia di riposi giornalieri per allattamento della madre e del padre si applicano altresì, in caso di adozione o affidamento, entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia.

6. Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge ed i regolamenti vigenti.

Art. 37 - Tossicodipendenza - Etilismo

1. Il lavoratore con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo ed intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto, nell'arco di un anno di calendario ed in caso di fruizione dell'aspettativa in modo continuativo, alla conservazione del posto per un tempo non superiore a 11 mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore a 4 mesi in caso di etilismo.
2. Ove ne ricorrano specifiche necessità mediche appositamente certificate, i suddetti periodi potranno essere anche goduti in maniera frazionata in un arco temporale mobile di 16 mesi.
3. Fatte salve condizioni di miglior favore, tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza economica, normativa e previdenziale.

Art. 38 - Ferie

1. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili e/o monetizzabili, nella misura di 22 giorni all'anno. Il periodo di fruizione continuativa, di almeno 2 settimane, da parte del lavoratore, riguarderà preferibilmente il periodo estivo nella fascia 15 giugno-31 agosto. Allargamenti della suddetta fascia temporale potranno essere concordati mediante la contrattazione di 2° livello.
2. Al di fuori della fascia temporale di cui al precedente comma, le rimanenti ferie, su richiesta del lavoratore, dovranno essere concesse compatibilmente con le esigenze dell'impresa.
3. Le ferie sono normalmente godute nel corso dell'anno di maturazione. In caso di necessità dell'impresa, esse potranno essere fruito entro il 30 giugno dell'anno successivo.
4. Per urgenti ragioni di servizio non espletabili da altro dipendente, il datore di lavoro potrà richiamare al lavoro il lavoratore nel corso del periodo di ferie, fermo restando il diritto dello stesso a completare detto periodo sospeso in epoca successiva e il diritto al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per il rientro.
5. Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore la normale retribuzione.
6. In caso di assunzione a tempo determinato, licenziamento o dimissioni, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno. A tal fine il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 39 - Aspettativa non retribuita

1. Al lavoratore con contratto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta scritta, potrà essere concesso un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità di servizio per un massimo, anche frazionabile in 3 periodi, di 6 mesi in 2 anni di calendario.
2. Qualora l'impresa accerti, che durante il periodo di aspettativa, sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere per iscritto al lavoratore di riprendere il lavoro nel termine massimo di 7 giorni.
3. Il lavoratore che non riprenda immediatamente il servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o nel caso di cui al precedente comma, verrà considerato dimissionario di fatto.

Art. 40 - Malattia e infortunio

MALATTIA

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.
2. Il lavoratore, salvo i casi di grave e giustificato impedimento, deve avvisare immediatamente l'impresa dell'assenza per malattia, prima dell'inizio del normale orario di lavoro.

3. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno 4 ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.
4. E' obbligo inoltre del lavoratore comunicare al datore di lavoro, via fax e/o via mail, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.
5. A tal fine si potrà anche inviare l'attestazione del certificato di malattia rilasciato dal medico del S.S.N..
6. Il mancato rispetto della procedura potrà comportare l'applicazione di contestazioni disciplinari a norma dell'art. 7 Legge n. 300/70.

INFORTUNIO

1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.
2. 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.
3. 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.
4. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico rilasciato dal pronto soccorso entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.
5. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincida con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna sarà posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.
6. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro farà fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.
7. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra descritte.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE

1. Ai fini di consentire le visite mediche di controllo domiciliari secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, il lavoratore deve rendersi reperibile, fin dal primo giorno di assenza e per tutto il periodo di malattia, secondo gli orari prescritti dalla legge.
2. Eventuali necessità di assentarsi dal recapito comunicato, per motivi inerenti la malattia o per gravi ed eccezionali motivi familiari, devono essere preventivamente comunicati al datore di lavoro ed agli istituti.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

1. In caso di assenza per malattia ed infortunio, al lavoratore verrà assicurato dall'impresa il seguente trattamento:
 - a. per i primi 3 mesi di malattia o di infortunio, il 100% della normale retribuzione giornaliera e del 50% di essa per ulteriori 5 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
 - b. per i primi 5 mesi di malattia o di infortunio, il 100% della normale retribuzione giornaliera e del 50% di essa per ulteriori 7 mesi per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 5 anni;
2. Il suddetto trattamento non si cumula con le indennità dovute dall'INPS o dall'INAIL, ma le integra per differenza.
3. La quota INAIL verrà anticipata obbligatoriamente ai sensi dell'art. 70 del T.U. n. 1124/1965 e s.m.i..
4. Sull'integrazione INPS/INAIL il datore calcolerà la lordizzazione.
5. L'integrazione stessa non è dovuta se INPS e/o INAIL non riconoscono l'indennità a loro carico.
6. Al lavoratore in prova e ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con durata inferiore a sei mesi, l'azienda non corrisponderà alcuna integrazione rispetto a quanto elargito dagli istituti per malattia o infortunio.

PERIODO DI COMPORTO IN CASO DI MALATTIA

1. In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full e part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio fino a 5 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 240 giorni in un arco temporale mobile di 24 mesi.
2. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 24 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
3. In caso di malattia il lavoratore, con contratto *full e part time* orizzontale, non in prova e con anzianità di servizio superiore a 5 anni, ha diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 365 giorni in un arco temporale mobile di 30 mesi.
4. Per il lavoratore con contratto *part time* verticale o misto, il periodo di conservazione del posto, fermo restando il riferimento ad un arco temporale mobile di 30 mesi, in caso di più assenze, verrà riproporzionato alla metà delle giornate lavorate concordate tra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro in esse prestato.
5. Per i lavoratori affetti da TBC si farà riferimento a quanto previsto dalla legge n. 419/1975 e s.m.i..
6. La malattia, l'infortunio e la malattia professionale sospendono il decorso del preavviso e delle ferie.
7. Superato il periodo di conservazione del posto per malattia, l'impresa fatto salvo quanto previsto dal successivo comma, può risolvere il rapporto di lavoro con diritto del lavoratore al relativo periodo di preavviso.
8. In caso di rischio di superamento del periodo di conservazione del posto per sola malattia, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta e relativa certificazione medica da far pervenire al datore di lavoro 15 giorni prima della scadenza del periodo da controllare a sua diligente cura, di un periodo di aspettativa della durata di 8 mesi durante i quali non decorrerà alcun istituto contrattuale.
9. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro senza relativo periodo di preavviso. Ove il rapporto continuasse oltre la scadenza del periodo di aspettativa e l'azienda non procedesse al licenziamento, il rapporto stesso rimane sospeso senza maturazione di alcun istituto contrattuale e di legge.
10. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso, fermo restando l'eventuale proseguimento del trattamento a carico dell'INPS, previsto nei termini di legge.

PERIODO DI COMPORTO IN CASO DI INFORTUNIO

1. In caso di infortunio sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a quando duri l'inabilità temporanea che impedisca allo stesso di riprendere proficuamente il lavoro.
2. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comportamento previsti per la malattia.

MALATTIE PROFESSIONALI

1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge. In caso di malattia professionale, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per assenza continuativa e/o frazionata di 9 mesi in un arco temporale mobile di 14 mesi a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in essere.

Art. 41- Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti, vista la vigente normativa in materia pensionistica obbligatoria e complementare, si impegnano ad attivare, per tutti i lavoratori a cui si applica il presente CCNL, una forma di previdenza integrativa tramite Fondo chiuso non obbligatorio, a capitalizzazione e su base volontaria.

2. Le Parti concordano di incontrarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL per la definizione delle modalità di costituzione del Fondo, delle risorse e delle regole per il suo funzionamento.
3. In materia di assistenza sanitaria integrativa, le Parti concordano di incontrarsi entro 6 mesi dall'entrata in vigore del presente CCNL per la verifica di polizze sanitarie integrative che contemperino i tetti di spesa aziendale ed i servizi da erogare ai lavoratori.

Art. 42 - Sciopero e servizi essenziali

1. Le Parti in materia di disciplina dell'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali rinviano alla legge n. 146/1990, modificata dalla legge n. 83/2000, ed alle integrazioni della Commissione di Garanzia.
2. Le Parti, inoltre, concordano che, ove lo sciopero non riguardi un settore di cui alle norme suindicate, promuoveranno, tramite la Commissione Paritetica di cui al precedente art. 6, ogni tentativo di conciliazione per evitare o ridurre le conseguenze del conflitto collettivo ed individuano in 48 ore il preavviso per la dichiarazione dello stato di agitazione.

SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE

1. Fermo restando il fatto che la legge n. 146/90 e s.m.i. disciplina l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali limitatamente alla tutela dei diritti della persona, le Parti convengono che le seguenti attività corrispondono alla necessità, prevista dalla suddetta legge, di proteggere alcuni interessi costituzionalmente garantiti:
 - a. trasporto di carburante alla rete di pubblico approvvigionamento e di combustibile da riscaldamento;
 - b. raccolta e distribuzione del latte;
 - c. trasporto di animali vivi;
 - d. trasporto di medicinali e forniture per ospedali e case di cura;
 - e. trasporto di prodotti alimentari di prima necessità.
2. Le Parti, pertanto, si impegnano a garantire, nelle diverse ipotesi di conflitto, l'effettuazione dei summenzionati servizi.

PRESTAZIONI DA GARANTIRE NELL'AMBITO DELLA SICUREZZA DELLE PERSONE E DEGLI IMPIANTI

1. Le parti concordano che le seguenti prestazioni riguardano esclusivamente la funzionalità e sicurezza degli impianti:
 - a. custodia;
 - b. funzionalità e controllo centrali frigorifere, sala macchine, container frigoriferi;
 - c. funzionalità e controllo impianti di riciclo, refrigerazione silos;
 - d. controllo merci pericolose e/o deperibili.
2. Spetta alla RSA o, ove assente, all'O.S. territorialmente competente concordare con l'azienda il numero dei lavoratori necessari a garantire le prestazioni di cui al comma precedente.

Art. 43 - Risoluzione del rapporto di lavoro e preavviso

1. La risoluzione del rapporto di lavoro è regolata dalle leggi in materia e le parti potranno procedere alla risoluzione stessa in forma scritta con raccomandata, o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, con il preavviso previsto dal presente articolo.
2. I termini di preavviso, da computarsi agli effetti del TFR, in caso di licenziamento sono quelli indicati dalla seguente tabella:

| classificazione | fino a 5 anni di anzianità | fino a 10 anni di anzianità | oltre 10 anni di anzianità |
|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | | |

| <i>(livello)</i> | <i>(giorni di calendario)</i> | <i>(giorni di calendario)</i> | <i>(giorni di calendario)</i> |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Impiegati liv. Q e 1 | 60 | 90 | 120 |
| Impiegati liv. 2 | 40 | 60 | 75 |
| Impiegati altri livelli | 30 | 45 | 60 |
| Operai e personale viaggiante non incluso nei livelli 3 e 4 | 10 | 10 | 10 |
| Personale Viaggiante inquadrato nei livelli 3 e 4 | 15 | 15 | 15 |

3. In caso di dimissioni del lavoratore, i termini di preavviso sono ridotti della metà.
4. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie e di congedo matrimoniale. Il preavviso stesso viene sospeso in caso di malattia, infortunio e malattia professionale.
5. Al lavoratore licenziato, durante il periodo di preavviso verranno concessi su richiesta, in accordo con le necessità aziendali, permessi giornalieri di 1 ora per un massimo di n. 10 ore, da decurtare da quelli di cui al precedente art. 28, per la ricerca di una nuova occupazione.
6. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di cui alla precedente tabella, o con preavviso insufficiente, dovrà corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Art. 44 - Cessione e affitto d'azienda – Procedure concorsuali

1. In materia di cessione, affitto, liquidazione e fallimento dell'impresa, si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti.
2. Le Parti, peraltro, concordano sul fatto che la contrattazione di 2° livello potrà individuare procedure che riducano gli effetti negativi sull'occupazione che i suddetti casi dovessero causare.

Art. 45 – Appalto

1. Le imprese si impegnano a ricorrere all'istituto dell'appalto nei limiti in cui esso risulti tecnicamente necessario per lo svolgimento di particolari attività ovvero per lo svolgimento di attività complementari o diverse da quelle abitualmente svolte.
2. Le imprese, in caso di appalto, sono tenute a verificare l'idoneità dei potenziali appaltatori, fornendo preventivamente alla RSA e al livello territoriale dell'Organizzazione sindacale stipulante, le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge.
3. Le accertate inadempienze economiche, contrattuali e/o previdenziali comporteranno, da parte dell'impresa appaltante, l'interruzione dei rapporti con gli appaltatori.
4. In caso di cambio di gestione nell'appalto, l'azienda appaltante ne darà comunicazione alla RSA con un preavviso di almeno 15 giorni fornendo le sopracitate informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge da parte dell'azienda subentrante.
5. Le parti opereranno perché possa essere garantita l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati nell'ambito del conseguente cambio di appalto.
6. L'azienda appaltante potrà prevedere nella sottoscrizione del contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive, a dare preferenza ai lavoratori in organico alla precedente impresa che ne facciano richiesta.
7. Per quanto attiene alle attività di subvezione, le imprese opereranno per la verifica del rispetto, da parte del subvettore, oltre che delle norme previdenziali, anche di quelle contrattuali vigenti nel settore dell'autotrasporto.

8. A tal fine le imprese, a norma di quanto previsto dal d.lgs. n. 286/2005 e s.m.i. acquisiranno la documentazione relativa e la comunicheranno alla RSA ove esistente ovvero al livello territoriale dell'Organizzazione Sindacale stipulante.

Art. 46 - Divieto di concorrenza

1. E' proibito al lavoratore, se non previamente autorizzato per iscritto, prestare la propria opera in qualsiasi forma presso aziende concorrenti con quella dalla quale sia stato assunto. La violazione del presente articolo è causa di licenziamento senza preavviso ex artt. 2119 c. c. e 7, legge n. 300/1970.

Art. 47 - Lavoratori studenti, formazione continua, diritto allo studio

1. Viste le norme dettate dalle leggi n. 300/1970 e n. 245/1978 con loro s.m.i., in materia di formazione professionale, le Parti convengono che verranno riconosciuti ai lavoratori i seguenti permessi per la frequenza di corsi di studio e di formazione.

DIRITTO ALLO STUDIO

1. Sono riconosciute ai lavoratori 150 ore in un triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevabili a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri extracomunitari, a condizione che:
 - a. il corso sia svolto presso istituti pubblici o parificati;
 - b. il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi sia almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto, con riduzione a 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

TIROCINI ESTIVI DI ORIENTAMENTO

1. Trattandosi di interventi di pura formazione, si rimanda alle norme previste in materia dalle Regioni.

PERMESSI PER SOSTENERE GLI ESAMI

1. Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti, compresi quelli universitari fino ai master di 1° livello, hanno diritto ad usufruire, su richiesta scritta, di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per i 2 giorni precedenti a ciascun esame, compreso quello di discussione della tesi. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di 2 volte.

CONGEDI PER FORMAZIONE PERMANENTE

1. La durata massima di detti congedi, per il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità, è di 10 mesi di aspettativa non retribuita nell'anno solare al fine di:
 - a. completare la scuola dell'obbligo;
 - b. conseguire il diploma di scuola di 2° grado;
 - c. conseguire il diploma universitario, la laurea magistrale ed il master di 1° livello;
 - d. partecipare ad attività formative;
2. Al lavoratore con anzianità inferiore ai 5 anni verranno riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'anno solare.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Per la fruizione dei permessi da parte dei lavoratori, i corsi di formazione professionale devono:
 - a. essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
 - b. essere svolti presso enti pubblici o privati accreditati da Regioni e/o Province;
 - c. prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

MODALITA' DI FRUIZIONE DEI PERMESSI E LORO NUMERO

1. Tutti i tipi di permesso di cui al presente articolo devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente con le esigenze produttive dell'impresa.
2. Il monte ore triennale dell'impresa su cui concedere i permessi in parola è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, permessi, ecc.) moltiplicato per 3.
3. Al fine di ridurre rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai permessi come sopra definiti:
 - a. il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio;
 - b. il 2,5% dei lavoratori in forza in caso di permessi per la formazione professionale;
 - c. il 3% dei lavoratori in forza in caso di permessi per il diritto allo studio e la formazione professionale.
4. Le richieste di permesso devono essere presentate, a pena di decadenza del diritto, ogni 6 mesi entro e non oltre il 30 giugno e il 31 dicembre di ogni anno. Il datore di lavoro valuterà tutte le domande pervenute, considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici e, soprattutto, le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste, compreso.
5. Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda, in aggiunta al certificato di iscrizione, un certificato di regolare frequenza ogni 3 mesi.
6. E' facoltà dell'azienda recuperare quanto elargito economicamente, a norma del presente articolo, al lavoratore ove quest'ultimo non consegua proficuamente il titolo di studio o l'attestato di formazione professionale nei termini previsti dalle relative norme in materia.

FORMAZIONE CONTINUA PROFESSIONALE

1. Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le aziende realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:
 - a. un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
 - b. corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro *tutor*;
 - c. un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro, con particolare riferimento alle metodologie di riduzione dei consumi energetici e di protezione dell'ambiente;
 - d. un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell'avvicendamento.

PERSONALE VIAGGIANTE

1. Le imprese, d'intesa con le RSA, promuoveranno specifici corsi di formazione e/o di aggiornamento professionale sulla normativa sociale europea in tema di guida e di riposo del personale viaggiante e di contestuale corretto utilizzo dell'apparecchio di controllo "cronotachigrafo".
2. Le imprese, d'intesa con le RSA, promuoveranno le condizioni più opportune per consentire al personale viaggiante di soddisfare specifiche esigenze formative obbligatorie e connesse a particolari trasporti (CFP ADR, Normativa SISTRI, Normativa HACCP, ecc.).
3. In particolare potranno essere valutate modalità di organizzazione dei turni di lavoro che facilitino la fruizione di detti corsi e potrà essere valutata, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, una compartecipazione dell'impresa alla spesa di fruizione di detti corsi.

FONDO DI FORMAZIONE INTERPROFESSIONALE – FONDO FONARCOM

1. Nel quadro delle più generali intese tra le parti stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno

specifico fondo interprofessionale di categoria, con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa, le imprese privilegeranno l'adesione al Fondo FONARCOM.

Art. 48 - Codice disciplinare

DOVERI DEL LAVORATORE

1. Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare:
 - a. osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
 - b. svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
 - c. osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l'impresa stessa;
 - d. evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell'impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
 - e. usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l'impresa;
 - f. evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
 - g. rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
 - h. comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
 - i. seguire scrupolosamente le norme in materia d'igiene e sicurezza sul lavoro.

DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

1. I lavoratori che si rendano inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità della infrazione commessa, con:
 - a. il rimprovero verbale;
 - b. il rimprovero scritto;
 - c. la multa non superiore all'importo di 4 ore del minimo tabellare;
 - d. la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni;
 - e. il licenziamento disciplinare con o senza preavviso.

Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

- a. Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di minor rilievo in relazione al dovere di corretto comportamento.

Mancanze punibili con la multa

- a. recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- b. non grave, ma ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- c. provata e non grave negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- d. mancato rispetto del divieto di fumare laddove ciò sia prescritto;
- e. comportamento scorretto verso i propri superiori, i colleghi e la clientela;

- f. la prima omissione di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- g. qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- h. omissione della comunicazione dell'assenza per malattia o infortunio con relativa prognosi e certificazione secondo le modalità e la tempistica prevista da legge e CCNL;
- i. non conforme compilazione e/o utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;
- j. in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino grave pregiudizio agli interessi dell'impresa;
- k. ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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

- a. recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- b. simulazione di malattia, d'infortunio e/o di altri impedimenti che non permettano di assolvere agli obblighi di lavoro;
- c. ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti dell'impresa;
- d. inosservanza di leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- e. uso ed abuso di sostanze alcoliche e/o droghe in servizio (limitatamente al personale non viaggiante) al massimo per una volta in un anno;
- f. assenza ingiustificata non superiore a 3 giorni;
- g. assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- h. rifiuto ingiustificato di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro al massimo per una volta in un anno;
- i. compimento in servizio di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé a danno dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- j. ripetuta negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- k. seconda omissione della comunicazione dell'assenza per malattia o infortunio con relativa prognosi e certificazione secondo le modalità e la tempistica prevista da legge e CCNL;
- l. svolgimento del lavoro affidato con comprovata negligenza;
- m. omissione dell'opportuno rapporto, al rientro del veicolo, in caso di incidenti accaduti nel corso del servizio;
- n. omissione di raccolta dati, documenti e testimonianze, in caso di incidenti accaduti nel corso del servizio, atti a suffragare ogni eventuale azione di difesa da parte dell'azienda;
- o. omissione di registrazione del foglio e/o della carta tachigrafica con l'apparecchio di controllo;
- p. danni causati per incuria al materiale e/o alla merce che si deve trasportare, o che comunque si abbia in consegna, al veicolo o a terzi senza immediata comunicazione all'azienda;
- q. scorretto utilizzo del cronotachigrafo e di tutti i dispositivi di sicurezza individuali e del mezzo;
- r. ogni altra mancanza di equivalente gravità.

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

- a. per gravità e/o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione non superiore a 7 giorni;

- b.** reiterata assenza ingiustificata alle visite fiscali;
- c.** omissioni, successive alla prima, di comunicazione del cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora;
- d.** uso ed abuso di sostanze alcoliche e/o droghe in servizio (limitatamente al personale viaggiante) al massimo per una volta in un anno;
- e.** assenza ingiustificata superiore a 3 giorni, ma inferiore a 5;
- f.** abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro al massimo per una volta in un anno;
- g.** ripetuta e reiterata negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti od obblighi di servizio che rechino serio e grave pregiudizio agli interessi dell'impresa o che procurino vantaggi a sé o a terzi (sempre che la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile);
- h.** ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Licenziamento con o senza preavviso

1. Il licenziamento per motivi disciplinari sarà comminato per:
 - a.** per particolare gravità e/o recidiva, entro 2 anni, dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della sospensione da 8 a 10 giorni;
 - b.** assenza ingiustificata oltre i 5 giorni;
 - c.** assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
 - d.** terza omissione della comunicazione dell'assenza per malattia o infortunio con relativa prognosi e certificazione secondo le modalità e la tempistica prevista da legge e CCNL;
 - e.** uso ed abuso reiterato di sostanze alcoliche e/o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti alla sicurezza dell'impresa o, per il personale viaggiante, durante la guida;
 - f.** furto o danneggiamento volontario del materiale dell'impresa;
 - g.** per condanna a una pena detentiva per reati infamanti comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - h.** utilizzo improprio dei locali o delle attrezzature dell'impresa;
 - i.** abbandono del posto di lavoro, per più di una volta in un anno, che implichi anche pregiudizio all'incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, nonché compimento di azioni che implichino gli stessi tipi di pregiudizi;
 - j.** insubordinazione grave e/o reiterata verso i superiori;
 - k.** diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, all'interno dell'impresa;
 - l.** molestie sessuali e/o lesioni volontarie fisiche a colleghi od a persone esterne all'azienda;
 - m.** omissione di comunicazione all'azienda, nei modi e nei termini previsti dal presente CCNL e dalla legge, del ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
 - n.** manomissione e/o alterazione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
 - o.** rifiuto di sottoporsi agli accertamenti per determinare l'uso di alcool o stupefacenti;
 - p.** rifiuto di sottoporsi agli accertamenti sanitari obbligatori;
 - q.** guida durante il periodo di ritiro della patente;
 - r.** ogni altra mancanza di equivalente gravità.
2. Il licenziamento può essere preceduto dalla sospensione cautelativa per indagini interne all'azienda che non potrà superare un massimo di 60 giorni. Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

PROCEDURA DISCIPLINARE

1. Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito e averlo sentito in sua difesa anche con l'assistenza dei rappresentanti dell'O.S. cui sia iscritto ovvero conferisca mandato.
2. La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.
3. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a difesa entro il termine perentorio di 5 giorni dalla data di ricevimento della contestazione. L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni, salvo nel caso di sospensione cautelativa per la quale il termine massimo è di 90 giorni. Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore stesso con lettera raccomandata a/r.
4. In ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 10 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, qualora non vi sia stata controdeduzione da parte del lavoratore.
5. Il lavoratore al quale sia stata contestata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la DTL, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore della DTL stessa. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio. Le spese della procedura saranno equamente ripartite fra azienda e lavoratore.
6. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dalla DTL, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.
7. Se l'impresa o il lavoratore adiscono l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 49 - Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo precedente, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.
2. In presenza di particolari esigenze operative connesse alla tipologia di trasporti effettuati dall'impresa e dal tipo di merci trasportate, il personale viaggiante potrà dover contribuire direttamente alle operazioni di carico e scarico del veicolo ed eventualmente concordare le possibilità e le condizioni di esecuzione di detti particolari e specifici servizi con il solo autista.
3. Le condizioni per l'attuazione e le modalità di effettuazione di quanto previsto dal precedente comma faranno oggetto di specifici accordi di 2° livello.
4. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
5. L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.
6. È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:
 - a. la gravità della responsabilità del lavoratore;
 - b. l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.
7. Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'inosservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei

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

8. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
9. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo, il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.
10. Nel caso in cui il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla RSA le condizioni dell'assicurazione.
11. Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di 2° livello.
12. L'autista, ferme le eventuali conseguenze disciplinari ai sensi del precedente art. 48, è inoltre responsabile per le sanzioni amministrative per l'inosservanza del Codice della Strada e delle altre norme sulla sicurezza della Circolazione delle persone e dei veicoli, che siano a lui imputabili per negligenza, ivi incluse quelle che l'azienda si trovasse a dover sopportare per comportamenti non rispettosi della normativa vigente in tema di sicurezza da parte del proprio personale viaggiante, ai sensi del d.lgs. n. 286/2005 e s.m.i..
13. L'autista deve, infine, assicurarsi di aver correttamente adempiuto agli obblighi imposti dai Regolamenti n. 561/2006/CE e n. 3821/1985/CEE con loro s.m.i., restando in capo al personale viaggiante le conseguenze disciplinari per le eventuali trasgressioni delle norme suddette che l'azienda dovesse rilevare in sede di esame delle risultanze dei fogli di registrazione o dei tracciati delle carte tachigrafiche.
14. Quando azienda e lavoratore siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo, compreso quello dell'assistenza legale, è a totale carico dell'azienda.

Art. 50 - Misure per contrastare l'assenteismo

1. Le Parti concordano sulla necessità di implementare le azioni ritenute idonee a contenere il fenomeno dell'assenteismo al fine di evitare ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.
2. La percentuale di assenteismo da considerare per l'assegnazione del premio viene, per espressa volontà delle parti, determinata dal rapporto fra il totale delle ore perse (per malattia, infortuni e assenze non retribuite) ed il totale delle ore lavorabili nell'anno (determinato dalla somma dei giorni dell'anno solare, al netto delle giornate di sabato e domenica, delle festività non cadenti di domenica, delle ferie e delle ROL) e verrà individuato nella contrattazione di 2° livello.
3. Le Parti convengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze oltre il livello medio come sopra individuato debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfettizzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. 23 ed 24, particolarmente se il fenomeno si produca in concomitanza con festività, fine settimana, ecc..
4. La contrattazione di 2° livello, nell'ambito degli accordi di forfettizzazione, definirà parametri e modalità differenti rispetto alle effettive esigenze aziendali ed eventuali assenze dovute a casi eccezionali da scorporare dal computo delle ore di assenza.
5. La penalizzazione, secondo i limiti definiti nella contrattazione di 2° livello, deve essere effettuata nel mese di competenza ed evidenziata nella busta paga.
6. Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno ridistribuiti nell'ambito degli accordi di produttività di cui al presente CCNL.

Art. 51 - Ritiro della patente di guida

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sospesa la patente per condurre autoveicoli per un periodo non superiore a tre mesi, avrà diritto alla conservazione del posto senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
2. Qualora la sospensione della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro con

preavviso. In tal caso all'autista verrà corrisposto il TFR, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

3. Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni, non si applicano le disposizioni di cui al comma 2 del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1.
4. Il lavoratore cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro, il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente, oltre a quanto previsto in materia di licenziamento disciplinare, è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.
5. Si fa luogo alla risoluzione senza preavviso del rapporto di lavoro del dipendente che, a seguito di perdita del titolo di abilitazione alla guida non provveda, entro i tre mesi di cui al comma 1, al riacquisto, a sua cura e spese, del titolo stesso.

Art. 52 - Risarcimento danni

1. Ferme le conseguenze disciplinari ai sensi del precedente art. 48, ogni danno subito dall'azienda per fatto del lavoratore, che dia origine a risarcimento con trattenuta in busta paga, deve essere contestato formalmente al lavoratore ai sensi dell'art. 7, legge n. 300/1970.
2. Una volta accertata definitivamente, sia in via giudiziale che transattiva tra le parti, l'entità economica del danno l'importo sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della paga lorda di fatto per ogni periodo di retribuzione.
3. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi e indennità erogati al lavoratore a qualsiasi titolo.
4. Se il danno è inferiore a 400 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore conferisce mandato.
5. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

Art. 53 - Piccola manutenzione e pulizia macchine

1. Il personale viaggiante deve curare la piccola manutenzione e la pulizia del veicolo a lui assegnato al fine di conservare lo stesso in buono stato di funzionamento.
2. Laddove non vi siano veicoli stabilmente assegnati ad un particolare autista, il datore di lavoro potrà definire, anche nella giornata di sabato, turni tra tutti gli autisti per l'effettuazione degli interventi di piccola manutenzione.
3. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie, fatti salvi gli accordi aziendali di cui agli art. 23 e 24.

Art. 54 – Contrasto al *mobbing*

1. Per le Parti è fondamentale contribuire alla determinazione di un ambiente aziendale di lavoro improntato alla tutela della dignità ed all'inviolabilità della persona, nonché alla correttezza nei rapporti interpersonali.
2. Il *mobbing* consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.
3. In materia di *mobbing*, le Parti fanno espresso riferimento ai d.lgs. n. 215/2003 e n. 216/2003 con loro s.m.i., in attuazione delle Delibere n. 2000/43/CE e n. 2000/78/CE.

Titolo VI

RETRIBUZIONE

Art. 55 - Trattamento economico

- La retribuzione individuale mensile è costituita dai seguenti elementi tassativi:
 - la retribuzione base parametrica di cui al successivo comma 3;
 - gli aumenti scatti di anzianità;
 - l'eventuale aumento di merito o superminimo, a carattere individuale;
 - l'eventuale assegno ad personam.
- La quota oraria della retribuzione, per tutti i lavoratori, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 168.
- La quota giornaliera della retribuzione, invece, si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 22.

| Livello | Parametro | da 01/01/2014 | da 01/01/2015 | da 01/01/2016 |
|---------------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Quadro | 169 | € 2.011,10 | € 2.058,56 | € 2.107,14 |
| 1° | 159 | € 1.892,10 | € 1.936,75 | € 1.982,46 |
| 2° | 146 | € 1.737,40 | € 1.778,40 | € 1.820,37 |
| 3° | 132 | € 1.570,80 | € 1.607,87 | € 1.645,82 |
| 4° | 128 | € 1.523,20 | € 1.559,15 | € 1.595,94 |
| 5° | 120 | € 1.428,00 | € 1.461,70 | € 1.496,20 |
| 6° | 116 | € 1.380,40 | € 1.412,98 | € 1.446,32 |
| 7° | 109 | € 1.297,10 | € 1.327,71 | € 1.359,05 |
| 8° | 100 | € 1.190,00 | € 1.218,08 | € 1.246,83 |

SCATTI DI ANZIANITÀ

- Sono previsti 5 scatti di anzianità, con cadenza biennale, nella seguente misura:

| Livello | Parametro |
|---------------|----------------|
| Quadro | € 31,00 |
| 1° | € 30,00 |
| 2° | € 27,00 |
| 3° | € 26,00 |
| 4° | € 25,00 |
| 5° | € 24,00 |
| 6° | € 23,00 |
| 7° | € 22,00 |
| 8° | € 21,00 |

2. L'anzianità convenzionale di servizio decorre dal giorno di assunzione. Le Parti precisano che, in relazione al calcolo degli scatti, in caso di progressione ad un livello superiore, non saranno considerati i meccanismi di assorbimento degli scatti medesimi. Il lavoratore, pertanto, conserverà l'anzianità di servizio ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero degli stessi.

Art. 56 – Mensilità aggiuntive

1. In occasione delle festività natalizie e, comunque non oltre il 22 dicembre di ogni anno, l'azienda corrisponderà al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione in atto e denominata "gratifica natalizia" o "tredicesima".
2. Entro e non oltre la prima decade del mese di luglio, l'azienda corrisponderà al lavoratore un importo pari a una mensilità della normale retribuzione in atto al mese di giugno e denominata "quattordicesima".
3. Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia e quattordicesima per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l'azienda. A tal fine, il periodo iniziale o finale superiore a 15 giorni è computato come mese intero.

Art. 57 - Indennità

1. Le Parti convengono che saranno corrisposte al lavoratore le indennità di sotto elencate.

INDENNITÀ DI CASSA

- a. Al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità di errori che comportino l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete un'indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 4% mensile del minimo tabellare, che sarà computabile ai soli fini del calcolo del TFR.

INDENNITÀ DI FUNZIONE PER I QUADRI

- a. Al personale con qualificato Quadro compete un'indennità di funzione pari a pari a € 50,00 mensili lordi ai sensi del precedente art. 21.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

- a. In caso di morte del lavoratore, il TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso e tutti gli emolumenti di fine rapporto devono essere corrisposti, a norma dell'art. 2122 c.c., al coniuge ed ai figli. In assenza delle persone precedentemente indicate, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

ALTRE INDENNITÀ

- b. L'individuazione di altre indennità ed i relativi importi sono demandati alla contrattazione di 2° livello.

Art. 58 - Corresponsione della retribuzione - Reclami sulla busta paga

1. La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile da corrispondersi, al massimo, entro il 15 del mese successivo. Ove tale data coincidesse con la domenica o giorno festivo il pagamento verrà effettuato il 16 successivo.
2. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell'impresa, i dati del dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e gli importi costituenti la retribuzione stessa con l'elencazione delle trattenute di legge.
3. Il lavoratore, fermo restando il combinato disposto dell'art. 2113 c.c. come modificato dalla legge n. 533/1973 e s.m.i., potrà presentare all'azienda i propri reclami sulla busta paga in forma scritta anche tramite l'O.S. cui aderisce o conferisce mandato. L'azienda è tenuta a rispondere entro un termine massimo di 30 giorni dalla ricezione del reclamo.

Art. 59 - Trattamento di fine rapporto

1. Al lavoratore licenziato o dimissionario sarà corrisposto il TFR previsto dall'art. 2120 c. c. come modificato dalla legge n. 297/1982 e s.m.i..
2. Le voci della retribuzione da prendere in considerazione ai fini del calcolo del TFR sono tassativamente quelle di sotto elencate:
 - a. minimo tabellare;
 - b. scatti di anzianità;
 - c. aumenti di merito o superminimi comunque denominati;
 - d. premi di produttività, salvo esclusione da parte della contrattazione di 2° livello;
 - e. 13ma e 14ma mensilità;
 - f. parte retributiva della trasferta;
 - g. indennità di lavoro notturno;
 - h. indennità di funzione per i quadri;
 - i. altre voci previste dalla contrattazione individuale e/o di 2° livello.
3. Avendo la Legge Finanziaria 2007 anticipato di un anno l'entrata in vigore del d.lgs. n. 252/2005 e s.m.i., le Parti, al fine di dare pratica attuazione al diritto dei lavoratori ad accedere a forme pensionistiche complementari, hanno inteso individuare nel fondo che sarà istituito dalle Parti stesse quale strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

Titolo VII

PRIVACY E SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 60 – Tutela della privacy

1. In materia di disciplina inerente la tutela della *privacy*, le Parti firmatarie fanno espresso rinvio al d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i..

Art. 61 – Sicurezza sui luoghi di lavoro

1. L'impresa attiverà tutte le iniziative atte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro in ottemperanza del dettato del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i., anche in considerazione del D.M. 12/12/2000 che riconosce, tra gli altri, riduzioni del tasso medio di tariffa INAIL sulla base dei seguenti criteri di valutazione:
 - a. strutturazione del servizio prevenzione e protezione e dei sistemi di pronto soccorso, di emergenza ed antincendio;
 - b. caratteristiche tecniche delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
 - c. modalità di attuazione della sorveglianza sanitaria;
 - d. livello di informazione/formazione dei lavoratori;
 - e. stato della programmazione delle misure di prevenzione e protezione.
2. La pratica attuazione delle modalità previste dal presente articolo, nonché ogni iniziativa migliorativa orientata alla diminuzione dell'incidenza del fenomeno infortunistico, allo sviluppo ed alla sensibilizzazione della cultura della sicurezza sono demandate alla contrattazione di 2° livello.

Allegato a) - Delega d'iscrizione al Sindacato F.A.S.T.



Delega d'iscrizione al Sindacato F.A.S.T.

Via Albona, 1 - 00177 Roma - tel. 06.64829000 - Fax 06.47307556 - E-mail: sg@sindacatofast.it

Dati relativi all'azienda

Spett.le _____,
Via/Piazza/Corso _____, n. _____, C.A.P. _____, Città
_____, Prov. _____

Dati relativi alla persona e al rapporto di lavoro

Il/La sottoscritto/a _____, nato/a a
_____, il _____, Residente in
via _____ n. _____, C.A.P. _____,
Città _____, Prov. _____,
Categoria/Qualifica _____, Livello _____

Importo ritenuta associativa - coordinate bancarie

Con la presente delega si autorizza la sede contabile a trattenere mensilmente la somma pari all' 0,80 % delle retribuzioni mensili contrattualmente previste.

La quota di cui sopra va corrisposta a Fast – Confisal, “Banca Intesa San Paolo Ag. 39 Roma Termini - Binario 1”,
IBAN : IT37-D030-6903-2351-0000-0010-175

Validità della delega/cessione del credito

La delega/cessione di credito s'intende tacitamente rinnovata ove non venga fatta espressa revoca scritta entro i termini previsti.

Trattamento dei dati personali

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali ai sensi dell'art.13 del d.lgs. n. 196/2003 e s.m.i., consento al loro trattamento nella misura necessaria al perseguimento degli scopi statutari. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale, siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento degli obblighi previsti dalla legge o dai contratti di lavoro.

Data _____ Firma _____

Allegato b) – Contratto di Apprendistato

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

La ditta _____ con sede legale in _____ C.F. e partita IVA _____
_____ iscritta al n. _____ della CCIAA di _____ Posizione Inps n. _____
_____ Posizione Inail n. _____ in persona del legale rappresentante, sig.
_____ nato a _____ il _____

- Datore di lavoro -

il sig./la sign.ra _____ nato a _____ il _____ residente a _____
_____ via _____ n. _____ C.F. _____ e-mail _____

- apprendista -

PREMESSO CHE

Il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi dell'articolo 4 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, anche alla luce di quanto previsto dall'articolo _____ del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore _____, con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato, per la qualifica ed il diploma professionale; professionalizzante o contratto di mestiere; di alta formazione e ricerca (*barrare la casella corrispondente*).
2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'articolo 13 del presente contratto; il percorso formativo è previsto per la durata di mesi _____, con termine alla data del _____. L'apprendista verrà iscritto nel *Libro Unico del Lavoro* nei termini e secondo le disposizioni di legge. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguentemente al presente contratto avrà effetto a far data dal _____ e verrà comunicata al *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie* mediante modulo *UniLav* nei termini e secondo le disposizioni di legge.
3. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a _____ giorni di lavoro effettivo. Durante detto periodo di prova è reciproca la facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.
4. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria _____ - con qualifica _____ secondo le disposizioni del CCNL per la categoria _____ datato _____. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente _____ secondo le disposizioni del CCNL per la categoria _____ datato _____. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà pari al livello _____ di cui all'articolo _____ - del CCNL per la categoria _____ datato _____.

5. Il luogo di lavoro, è stabilito presso la sede di _____ - sita in _____ alla via _____ . Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2103 cod. civ. e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto nel piano formativo, il datore di lavoro ha la facoltà di trasferire l'apprendista presso altre sedi, filiali stabilimenti e unità produttive.
6. La retribuzione verrà corrisposta all'apprendista a cadenza mensile, tenendo conto delle disposizioni del CCNL per il settore _____ datato _____.
7. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti. Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali, ed è mirata al raggiungimento dei seguenti obiettivi _____ .

Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un *tutor*/referente aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra _____. Il tutore o referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, costante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

8. L'apprendista è obbligato per legge a:
- a) prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione;
 - b) rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati aziendali dei quali potrà venire a conoscenza;
 - c) rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda;
 - d) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;
 - e) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo.
9. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso etc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo _____

Letto, confermato e sottoscritto

Luogo e data, : _____

Il lavoratore _____

Il datore di lavoro _____

Allegato c) Piano formativo individuale allegato al contratto di apprendistato

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE ALLEGATO AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____

Residenza _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del d.lgs. n. 297/2002 _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
- Esperienze lavorative pregresse _____
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal ____ al ____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____

- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualifica professionale a fini contrattuali, attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____
- Qualifica del *Sistema Regionale di Qualifica* assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
- Durata del periodo di apprendistato _____
- Orario di lavoro _____
- Livello di inquadramento iniziale _____
- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Nominativo del *Tutor*/referente aziendale Sig./Sig.ra _____
- Data e luogo di nascita _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza professionale _____

F. Contenuti formativi

1. Competenze trasversali

- a) igiene e sicurezza sul lavoro
- b) rapporto di lavoro
- c) organizzazione aziendale
- d) controllo e gestione della qualità _____
- e) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal d.lgs. n. 167/2011, dalle direttive regionali e dal Contratto collettivo nazionale del lavoro applicato dall'azienda.

Fermi restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti normative e contrattuali menzionate e a quelle che disciplinano comunque l'apprendistato, nonché all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'Impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi

| Periodo / data | Oggetto | Istruttore / docente | Interna / esterna | Firma apprendista |
|--|---------|----------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Qualificazione avvenuta in data _____ <input type="checkbox"/> con trasformazione del contratto a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> con cessazione del rapporto di lavoro | | | | |
| Qualificazione non avvenuta per _____ | | | | |