



Scheda riassuntiva

# CCNL TRASPORTO MERCI INDUSTRIA – ARTIGIANATO

Completo aggiornato alla stipula del 18.5.2021

## INDICE

### **1 RETRIBUZIONE**

- 1.1 E.D.R.
- 1.2 Retribuzione di fatto
- 1.3 Terzo elemento

### **2 INDENNITA'**

- 2.1 Indennità Funzione quadro
- 2.2 Indennità di Cassa
- 2.3 Indennità di trasferta
- 2.4 Altre indennità

### **3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

- 3.1 Passaggi
- 3.2 Prova

### **4 PARAMETRI**

- 4.1 Mensilità
- 4.2 Coefficiente giornaliero
- 4.3 Coefficiente orario
- 4.4 Orario di lavoro
- 4.5 Mansioni discontinue

### **5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI**

- 5.1 Una tantum
- 5.2 Tredicesima
- 5.3 Quattordicesima
- 5.4 Scatti
- 5.5 Straordinari
- 5.6 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale

### **6 FERIE**

- 6.1 Ferie
- 6.2 Riduzione d'orario

- 6.3 **Festività**
- 6.4 **Festività soppresse**
- 6.5 **Permessi retribuiti**
- 6.6 **Flessibilità dell'orario contrattuale**
- 6.7 **Banca Ore**

## 7 ASSENZE

- 7.1 **Malattia**
- 7.2 **Infortunio**
- 7.3 **Maternità**
- 7.4 **Congedo matrimoniale**
- 7.5 **Permessi non retribuiti**
- 7.6 **Aspettative**
- 7.7 **Sospensione/riduzione lavoro o CIG**

## 8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

- 8.1 **Apprendistato professionalizzante**
- 8.2 **Contratto a tempo indeterminato**
- 8.3 **Contratto a termine**
- 8.4 **Part time**
- 8.5 **Somministrazione di lavoro**
- 8.6 **Lavoro stagionale**
- 8.7 **Quadri**

## 9 RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

- 9.1 **Preavviso**
- 9.2 **TFR**

## 10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

- 10.1 **Previdenza integrativa/complementare**
- 10.2 **Assistenza integrativa**

Parti contraenti <sup>1</sup>	Stipula	Decorrenza	Scadenza economica	Scadenza normativa
AITE, AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP assistite dalla CONFETRA; ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI assistite dalla CONFTRASPORTO, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI e FILT CGIL, FIT CISL, ULTRASPORTI	18.5.2021	18.5.2021	31.3.2024	31.3.2024

<sup>1</sup> I firmatari datoriali CONFTRASPORTO, ASSOTIR e ANITA hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, con riserva di approvazione da parte dei propri organi direttivi. Si rimette all'utente la decisione di procedere allo scarico della stipula di dicembre 2017.

## 1 RETRIBUZIONE

Liv.	Par.	Minimi – Personale non viaggiante				
		1.10.2019	1.10.2021	1.10.2022	1.10.2023	1.3.2024
Q	169,00	2.246,67	2.265,86	2.297,87	2.323,48	2.361,89
1	159,00	2.109,80	2.127,87	2.157,98	2.182,07	2.218,21
2	146,00	1.938,22	1.954,81	1.982,46	2.004,58	2.037,77
3S	132,00	1.750,37	1.765,37	1.790,37	1.810,37	1.840,37
3	128,00	1.703,51	1.718,06	1.742,30	1.761,69	1.790,78

4	122,00	1.620,24	1.634,10	1.657,21	1.675,69	1.703,42
4J	119,00	1.577,93	1.591,45	1.613,99	1.632,02	1.659,07
5	116,00	1.544,97	1.558,15	1.580,12	1.597,70	1.624,06
6	109,00	1.443,73	1.456,12	1.476,76	1.493,28	1.518,05
6J	100,00	1.328,17	1.339,53	1.358,47	1.373,62	1.396,35

Liv.	Par.	Minimi – Personale viaggiante				
		1.10.2019	1.10.2021	1.10.2022	1.10.2023	1.3.2024
C3	133,50	1.750,78	1.765,84	1.790,93	1.811,01	1.841,12
B3	133,00	1.750,37	1.765,37	1.790,37	1.810,37	1.840,37
A3	132,50	1.749,96	1.764,90	1.789,81	1.809,73	1.839,62
F2	129,50	1.703,94	1.718,55	1.742,89	1.762,36	1.791,57
E2	129,00	1.703,53	1.718,08	1.742,33	1.761,73	1.790,82
D2	128,50	1.703,13	1.717,62	1.741,78	1.761,10	1.790,08
H1	124,50	1.650,92	1.664,96	1.688,36	1.707,09	1.735,17
G1	124,00	1.644,29	1.658,27	1.681,58	1.700,23	1.728,20
I <sup>1</sup>	110,00	-	1.460,09	1.480,76	1.497,30	1.522,12
I <sup>1</sup>	116,00	-	1.539,71	1.561,52	1.578,96	1.605,13
L <sup>1</sup>	110,00	-	1.460,09	1.480,76	1.497,30	1.522,12
L <sup>1</sup>	116,00	-	1.539,71	1.561,52	1.578,96	1.605,13
L <sup>1</sup>	119,00	-	1.579,55	1.601,92	1.619,81	1.646,66

<sup>1</sup> Nuovi livelli riguardanti i lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli. Tali lavoratori rientrano nell'Area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta. A tali lavoratori viene assegnato il parametro retributivo:

- I: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli;
- L: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

#### 1.1 E.D.R.:

##### PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI

A seguito dell'eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi, ai lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011 è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari ai seguenti importi, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incidente su tutti gli istituti legali e contrattuali:

Livello	EDR
Q	12,89
1°	12,07
2°	11,07
3°S	10,00

3°	9,75
4°	9,26
5°	8,84
6°	8,26

A decorrere dall'1.1.2022, l'EDR è pari ai seguenti importi:  
PERSONALE NON VIAGGIANTE

Livello	EDR
Q	12,80
1°	12,05
2°	11,06
3°S	10,00
3°	9,70
4°	9,24
4°J	9,02
5°	8,79
6°	8,26
6°J	7,58

PERSONALE VIAGGIANTE

Livello	EDR
C3	10,04
B3	10,00
A3	9,96
F2	9,74
E2	9,70
D2	9,66
H1	9,36
G1	9,32
I	8,27
I	8,72
L	8,27
L	8,72
L	8,95

**1.2 Retribuzione di fatto:** la retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da: minimo tabellare; eventuali aumenti periodici di anzianità; eventuali altri aumenti comunque denominati; premi di operosità, ove spettanti; erogazioni previste dagli accordi di secondo livello; eventuale terzo elemento; eventuale indennità di mensa nella località ove esiste; indennità di funzione per i quadri; EDR.

### 1.3 Terzo elemento

#### PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI:

Il terzo elemento per i lavoratori che ne hanno diritto, è stato stabilito, con CCNL 12.11.1983, nelle seguenti misure:

<i>Livello</i>	<i>Euro</i>
Q (ex 1°S)	21,24
1°	21,24
2°	19,23
3°S	17,84
3°	17,52
4°	16,95
5°	16,70
6°	16,45

## 2 INDENNITA'

### 2.1 Indennità Funzione quadro: € 51,65.

**2.2 Indennità di Cassa:** all'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunque denominati.

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

Dichiarazione a verbale

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

### 2.3 Indennità di trasferta

**PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI:** ai lavoratori in missione di servizio compete il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe), il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio, nelle seguenti misure:

- prima colazione: € 2,04;
- pranzo: € 25,47;
- cena: € € 25,47;
- pernottamento: € 59,37.
- il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

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

Il personale viaggiante, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto a un'indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.

Le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

- 1 – Per i servizi in territorio nazionale:
  - Dalle 6 alle 12 ore, € 20,60;
  - Dalle 12 alle 18 ore, € 31,82;
  - Dalle 18 alle 24 ore, € 39,96.
- 2 – Per i servizi in territorio estero:
  - Dalle 6 alle 12 ore, € 28,74;
  - Dalle 12 alle 18 ore, € 41,85;
  - Dalle 18 alle 24 ore, 59,29.

I suddetti importi giornalieri sono incrementati dalle seguenti somme riferite a ciascuna fascia temporale e tipologia di servizio nazionale ed internazionale:

- € 0,60 dall'1 gennaio al 31 dicembre 2014;
- € 0,60 dall'1 gennaio al 31 dicembre 2015.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e 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.

Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno essendo concordata l'indennità di lavoro notturno.

**PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE:** tale disciplina è demandata a regolamenti interni alle aziende.

#### 2.4 Altre indennità:

- Di uso mezzo di trasporto: l'azienda corrisponderà al lavoratore un'indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico, da concordarsi tra le parti;
- Di zona malarica e di alta montagna, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti;
- Di lontananza dai centri abitati: qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provvederà direttamente al trasporto stesso, corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti;
- Alloggio: al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chieda di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita;
- Indennità di lavoro notturno: il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta, ha diritto ad una indennità di € 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del T.F.R.;
- di trasferimento: al lavoratore trasferito per esigenze di servizio spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per i familiari, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, una diaria una tantum nella misura di un'intera retribuzione e, per il lavoratore capofamiglia, 1/4 della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore e il rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto; quest'ultimo rimborso e l'una tantum pari all'intera retribuzione spettano al lavoratore qualora la distanza tra l'unità produttiva precedente e la nuova risulti uguale o superiore a 20 km;

### 3 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### 3.1 Passaggio di categoria:

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli. Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore a tutti gli effetti nel livello superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

Al lavoratore che sia destinato a compiere con carattere di continuità mansioni rientranti in due diversi livelli, viene senz'altro attribuito il livello superiore, qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso in cui ciò non avvenga, è attribuito al lavoratore il livello superiore dopo un anno di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli, oppure se il lavoratore abbia esercitato in modo non continuativo mansioni superiori per un periodo complessivo di un anno nell'arco di 3 anni. Il dipendente che ha acquisito il livello superiore per effetto di quanto sopra continuerà a svolgere anche le mansioni del livello di provenienza già svolte prima del passaggio di livello.

#### LAVORO SULLE RIBALTE

Il personale neoassunto alla movimentazione merci sarà inquadrato al livello 6°J per quanto riguarda il profilo di "attività manuali di carico e scarico merci-facchino"; al livello 6° per quanto riguarda il profilo di "facchino qualificato". Il lavoratore, trascorso un periodo di 24 mesi decorrenti dalla data di assunzione, verrà inquadrato nel livello contrattuale di corrispondenza professionale.

#### 3.2 Prova:

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

- 6 mesi per i quadri;
- 5 mesi per i dipendenti del 1° livello;
- 4 mesi per i dipendenti del 2° livello e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super, nel 3° livello Super Junior e nel 3° livello;
- 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super, 3° livello, 4° livello e 4° livello Junior;

- 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

## 4 PARAMETRI, COEFFICIENTI CONTRATTUALI, ORARIO DI LAVORO

### 4.1 Mensilità: 14

### 4.2 Coefficiente giornaliero: 26 (22 per settimana corta)

### 4.3 Coefficiente orario: 168

**4.4 Orario di lavoro:** per il personale non viaggiante 39 ore settimanali da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica. Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%; quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno.

La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di 6 ore di orario continuato ed un massimo di 9 ore, distribuite su un nastro lavorativo di 12 ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo. La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

Fermo restando la durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, qualora nell'arco di 4 mesi la media oraria fosse superiore a tale limite, le ore eccedenti vanno retribuite come prestazione straordinaria. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite.

L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su 4 giornate e/o modifiche dell'orario, saranno oggetto di accordo tra azienda e R.S.U./R.S.A., OO.SS. stipulanti e competenti territorialmente, tenendo presenti le esigenze dei dipendenti nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sarà altresì oggetto di accordo tra azienda e R.S.A./R.S.U., OO.SS. l'eventuale programmazione di giornate lavorative di 10 ore, le relative modalità, le quantità e l'articolazione. La decima ora sarà comunque retribuita con una maggiorazione del 35%.

Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito.

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

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

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

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

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

Orario di lavoro per i conducenti: l'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti inquadrati nelle lettere A, B, C, E, F della Declaratoria Ipotesi di Accordo 03.12.2017 è quello per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue pari a 47 ore, mentre per quelli inquadrati alle lettere D, G e H della Declaratoria Ipotesi di Accordo 03.12.2017 è di 39 ore settimanali.

Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G e H trovano applicazione disposizioni che prevedono l'estensione dell'orario ordinario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS. stipulanti il C.C.N.L. e territorialmente competenti e le R.S.A./R.S.L.I. ove costituite.

Orario di lavoro per il personale viaggiante: l'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.

L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane.

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali. Agli effetti di queste disposizioni, si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore sottinteso è sul posto di lavoro.

compreso tra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore assiste e sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività. Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

- a. tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b. tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

Rientrano nei riposi intermedi:

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

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

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 Libro unico del lavoro e dalle registrazioni del tachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
- b. secondo quanto previsto dagli accordi aziendali, accordi collettivi territoriali, accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico.

Disposizioni particolari per il personale viaggiante inquadrato al 4° livello: la contrattazione aziendale può stabilire un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero differente. Gli accordi hanno durata triennale e il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali.

**PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE:** fermo restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative. Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dal vigente CCNL. Le ore di straordinario retribuite oltre il limite giornaliero aumenteranno il tetto mensile di cui sopra di un analogo numero di ore.

Per le cooperative che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata, si conviene che l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi. Pertanto, le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, nel limite massimo di 200 ore annuali.

In tal caso, le ore eccedenti le 504 nel trimestre, saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Orario di lavoro per il personale viaggiante: l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 39 ore.

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

Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiede di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:

- a. Tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
- b. Tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

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: secondo l'attività effettivamente prestata e secondo Accordi aziendali, Accordi

territoriali, Accordi collettivi territoriali, Accordo quadro territoriale Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico.

Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.

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 paragrafo.

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

#### LAVORO SULLE RIBALTE

La durata dell'orario di lavoro è pari a 39 ore settimanali, dal lunedì al sabato, determinato come media su un arco temporale di 6 mesi e la prestazione lavorativa giornaliera è articolata con un minimo di 4 ore ed un massimo di 10 ore, con il nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore. I ROL e le ex festività vengono sostituiti con diverse modalità di pagamento nell'ambito di specifici accordi che istituiscono il Premio di risultato.

#### 4.5 Mansioni discontinue

Orario di lavoro per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue: per il personale viaggiante, 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, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

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.

Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario sopra stabiliti. Tali accordi hanno una durata massima di 4 anni.

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

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 3821/85, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui, 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.

Con accordi collettivi territoriali, stipulati, per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti, con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale, sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario sopra stabiliti.

Tutte le ore prestate oltre il limite stabilito saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità sopra previste.

### 5 ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI

**5.1 Una tantum:** ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale ai lavoratori in servizio al 18.5.2021 verrà corrisposto un importo forfettario lordo pro capite di 230,00 euro, maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo di cui sopra sarà erogato in 3 tranches, la prima di € 100,00 con la retribuzione del mese di luglio 2021; la seconda di € 50,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2021 e la terza di € 80,00 con la retribuzione del mese di aprile 2022.

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

L'una tantum non sarà considerata ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR.

**5.2** **Tredicesimo:** l'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione

**5.2 Tredicesima:** l'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, normalmente il 16 dicembre.

**5.3 Quattordicesima:** l'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore, entro la prima decade di luglio, nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno.

#### 5.4 Scatti di anzianità

5 biennali, pari ai seguenti importi:

Livelli	Importi
Q	€ 30,99
1°	€ 29,44
2°	€ 26,86
3° S	€ 24,79
3° S J	€ 24,22
3°	€ 24,27
4°	€ 23,24
4° J	€ 22,34
5°	€ 22,21
6°	€ 20,66
6° J	€ 18,78

In caso di passaggio di livello, il lavoratore manterrà l'importo degli scatti di anzianità maturati nel livello di provenienza.

Norme transitorie

**PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI:** per i lavoratori assunti prima dell'1 giugno 2000 il numero di scatti è pari a 8.

**PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE:** a partire dal 1.07.02 decorrono i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

#### 5.5 Straordinari e maggiorazioni

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 165 ore annuali individuali. Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

L'eventuale superamento del limite massimo annuale darà luogo, ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni spettanti, alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale. È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito la domenica, salvo il caso dei lavoratori per i quali il riposo cade in altro giorno; per questi è lavoro straordinario festivo quello eventualmente compiuto nel giorno di riposo compensativo. È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale nei giorni festivi.

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

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì): 50%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): 50%;
- lavoro straordinario feriale notturno: 50%;
- lavoro straordinario festivo diurno: 65%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 75%.

Per il personale viaggiante la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30%.

Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a

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.

È considerato lavoro notturno quello compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00. Per i magazzini generali situati entro un recinto portuale, il lavoro notturno decorre dalle ore 20,00 alle 24,00 e dalle ore 1,00 alle 5,00 del mattino.

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

È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata, fatta eccezione per il personale viaggiante che guida veicoli autorizzati a circolare la domenica e/o i giorni festivi.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale:

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

**5.6 Contrattazione integrativa, aziendale, territoriale:** il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL. Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle leggi vigenti.

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Laddove a livello territoriale non si pervenisse ad un accordo, ai lavoratori interessati sarà corrisposto a titolo di *Elemento perequativo* un'erogazione pari al 1,5% del minimo conglobato, provvisoria ed assorbibile da eventuale accordi di secondo livello sottoscritti nel triennio di riferimento.

## 6 FERIE E PERMESSI, FESTIVITÀ

**6.1 Ferie:** il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1.01 – 31.12), ad un periodo di riposo retribuito pari a 22 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

I lavoratori che non fruiscono della settimana corta, hanno diritto, per anno solare (1.01 – 31.12), computando come ferie anche la giornata di sabato, ad un periodo di riposo retribuito di 26 giorni lavorativi indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente, salvo per i periodi superiori a 2 settimane che mediante accordo fra le parti potranno essere divisi in più periodi, tenuto conto delle rispettive esigenze.

Norma transitoria per i magazzini generali

Per gli impiegati in servizio alla data del 1° aprile 1975, viene mantenuto "ad personam" lo scaglione di 25 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre i 12 anni.

**6.2 Riduzione d'orario:** per il personale non viaggiante, in aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive in 5 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1.01 – 31.12) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti, al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

### 6.3 Festività

PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI

Il pomeriggio della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e il 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.

Per le festività nazionali, escluse invece le semi festività di cui sopra, cadenti di sabato, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad 1/22 di quella mensile.

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.

**6.4 Festività sopresse:** gruppi di 4 o 8 ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1.01 – 31.12).

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

#### 6.5 Permessi Retribuiti:

- 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita, a causa di decesso: del coniuge anche se legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore;
- 3 giorni lavorativi all'anno a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica;
- 1 giorno per nascita del figlio;
- Studenti: iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie; hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

I lavoratori frequentanti corsi di studio, ad eccezione di quelli universitari, hanno diritto a permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare, nel triennio, il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti;

- Fino a 24 giornate annue, ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il presente contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni. Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale;
- Nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente 8 ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro.

#### 6.6 Flessibilità dell'orario contrattuale

##### PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI

Preventivamente concordati con le RSU, ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, possono essere definiti periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro; l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale che possono riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa. La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non può superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e deve essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.

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

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

Deroghe

1. Per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi ed anche non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità, tranne che ricorrano le condizioni di cui al successivo punto 4.
2. Sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese per un periodo massimo di 4 settimane consecutive, potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate con le modalità di cui al punto precedente.
3. Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al punto 1 sarà corrisposta ai lavoratori interessati una indennità complessiva lorda pari a € 75, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo. Per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al punto 2 sarà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità complessiva lorda pari a € 110, che verrà riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo.
4. Nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezze giornate; in questo caso tale mese non sarà da considerarsi in regime di flessibilità. Qualora le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario.

Le disposizioni di cui sopra si applicano solo ai lavoratori con contratto a tempo pieno.

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

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

Con ipotesi di Accordo del 03.12.2017 le parti introducono quanto segue:

una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad un'indennità di disagio pari a € 50,00 per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce un'indennità pari a € 8,00 per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata.

Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla data del 03.12.2017.

Regime di flessibilità utilizzabile unicamente nelle imprese che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni: le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali. Il conteggio delle ore straordinarie viene fatto al termine di ogni bimestre; le ore lavorate nella settimana oltre la 40° saranno retribuite con la maggiorazione del 17%. Le ore di lavoro eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali sono retribuite con le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario e con l'assorbimento della maggiorazione del 17% di sopra.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

#### PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE

L'istituto della flessibilità può essere utilizzato unicamente dalle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e da quelle che applicano integralmente il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali. Le ore di permesso retribuite relative a ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica sono sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedono l'istituzione di un Premio di Risultato composto da una parte fissa ed una variabile (parte fissa non inferiore al 25% del montante complessivo delle ore rinviate al premio). La parte variabile (75% del montante complessivo) è definita: per il 70% dal risultato del conto economico della cooperativa riferito all'attività e per il 30% dalla qualità della prestazione e della produttività.

Un'ulteriore parte oraria pari a 48 ore può essere destinata ad una specifica banca ore. Trimestralmente le imprese retribuiranno la maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro. Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come sopra definito.

## 6.7 Banca Ore

In essa confluiscono:

- a. Le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite delle 165 ore di straordinario, qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi;
- b. Tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali.

Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 165 ore e sino al limite di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Le ore che confluiscono nella banca ore sono compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo a livello aziendale sulla collocazione dei due mesi. Le ore accantonate, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

## 7 ASSENZE

### 7.1 Malattia

PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI

- a. Conservazione del posto: 245 giorni di calendario ai lavoratori aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni e 365 giorni di calendario ai lavoratori aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori con anzianità di servizio non superiore a 5 anni, e di 30 mesi, per i lavoratori con anzianità di servizio superiore a 5 anni. L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.
- b. Trattamento economico: ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale sopra individuato, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:
  - Corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
  - Corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

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

**PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE:** come definito dalle normative di legge vigenti in materia.

Con ipotesi di Accordo del 03.12.2017 le parti, al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, definiscono il trattamento economico complessivo della malattia, riguardante i primi 3 giorni, come segue:

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

Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a ricovero ospedaliero, day hospital, day surgery e patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016 e per eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, il numero degli eventi di malattia sarà computato considerando i 12 mesi precedenti e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dall'1.1.2018.

## 7.2 Infortunio

### PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI

- a. Conservazione del posto: al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea;
- b. Trattamento economico: Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'Azienda riconosce al lavoratore il trattamento complessivo come sopra indicato per la malattia.

**PARTE SPECIALE CCNL COOPERATIVE:** come definito dalle normative di legge vigenti in materia.

**7.3 Maternità:** ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con il D.lgs. 151/2001 e dei decreti ministeriali e circolari applicative sulla tutela della maternità, l'azienda deve comunque in tale evenienza:

- a. Conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art.20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;
- b. Corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza ed il 50% di essa per il 6° mese.

### Tutela dei disabili

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati; possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente, hanno diritto a 3 giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

**7.4 Congedo matrimoniale:** 15 giorni di calendario, con decorrenza della retribuzione.

### 7.5 Permessi non retribuiti:

- Permessi di breve congedo per giustificati motivi, fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.

### 7.6 Aspettative:

- Non superiore a 2 anni di congedo, continuativo o frazionato, al lavoratore, nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, quali: necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone di famiglia; necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone di famiglia; situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore; specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate. Durante tale periodo il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa;
- Studenti: i dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione per un periodo non superiore ad 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa;
- Nelle imprese oltre 15 dipendenti, ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali viene concessa un'aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato;
- 12 mesi di aspettativa non retribuita ai lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche, lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali;
- Aspettativa non retribuita ai lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità;
- **PARTE SPECIALE CCNL TRASPORTO MERCI:** superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di

aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti.

**7.7 Sospensione/riduzione lavoro o CIG:** in caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

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

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

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

## 8 TIPOLOGIE CONTRATTUALI

### 8.1 Apprendistato professionalizzante

**LIMITI DI ETÀ:** può essere stipulato con lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni; per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 53/2003, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

**QUALIFICHE CONSEGUIBILI:** può essere stipulato per i livelli compresi tra il 6° Junior ed il 1° inclusi.

**PERIODO DI PROVA:** pari a quello previsto dal CCNL vigente per la generalità dei dipendenti a seconda dei livelli di inquadramento. Detto periodo sarà ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### DURATA E TRATTAMENTO ECONOMICO:

Tabella A – Generalità apprendisti

Livello	Percentuale per calcolo minimo contrattuale apprendisti		
	1° anno	2° anno	3° anno
1°	75%	85%	100%
2°	75%	85%	100%
3° S non autisti	75%	85%	100%
3° non autisti	75%	85%	100%
4° esclusi i profili di cui alla tabella B	75%	85%	100%
4° J, esclusi i profili di cui alla tabella B	75%	85%	100%
5°	75%	85%	100%
6°	75%	85%	100%
6° J	75%	85%	-

Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello Junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno al 6° livello.

TABELLA B - sono indicati i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 o 4 anni.

Profili	Percentuali per il calcolo minimo contrattuale apprendisti				
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
Autisti classificati al liv. 3° S	90%	95%	100%	100%	100%

Autisti classificati al liv. 3° S J	90%	95%	100%	100%	-
Autisti classificati al liv. 3°	90%	95%	100%	100%	-
Addetti al magazzino	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla manutenzione veicoli	90%	95%	100%	100%	-
Addetti alla movimentazione	90%	95%	100%	100%	-

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate.

**SOSPENSIONE:** qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per maternità o per le altre cause previste dal T.U. n. 151/2001, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, al fine di poter garantire la formazione prevista a norma di legge, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

**PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO:** i periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione, devono essere certificati dalle aziende ovvero dagli Istituti di formazione e si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

**PERCENTUALE DI CONFERMA:** la facoltà d'assunzione con contratto d'apprendistato professionalizzante non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipulazione di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno l'80% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 5 unità non confermate. Fermo rimanendo il limite suddetto delle 5 unità, la conferma da parte della azienda di 3 contratti di apprendistato darà diritto al recupero di 1 unità. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

**FORMAZIONE:** 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 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 delle competenze di base e trasversali.

## 8.2 Contratto a tempo indeterminato

Con ipotesi di Accordo del 03.12.2017 le parti introducono un trattamento per i lavoratori nuovi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time, legato esclusivamente alla vigenza del CCNL, avente le seguenti modalità:

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

I trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione.

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

Qualora l'azienda goda di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL, ex festività e scatti di anzianità avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

Nuove assunzioni di personale viaggiante

Al fine di favorire l'inserimento di personale viaggiante e dare impulso alla buona e stabile occupazione, le imprese di autotrasporto che non hanno attivato e realizzato processi di riduzione di personale nel corso dell'ultimo anno, possono procedere ad assunzioni con le seguenti modalità, previa verifica positiva con le RSU ove esistenti e le OO.SS. stipulanti il CCNL competenti territorialmente e le loro RSA.

Ai lavoratori neopatentati, titolari di patente di guida da meno di 3 anni, assunti con contratto di

lavoro a tempo indeterminato sarà applicato il seguente trattamento economico:

- 90% della retribuzione tabellare per il primo anno;
- 90% della retribuzione tabellare per il secondo anno;
- 95% della retribuzione tabellare per il terzo anno;
- 100% della retribuzione tabellare dal quarto anno.

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Al fine di favorire l'occupazione e il reinserimento lavorativo, le parti concordano che i lavoratori che abbiano più di 29 anni di età potranno essere assunti con il contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito disciplinato.

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

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

Tale contratto di lavoro non può essere sottoscritto:

- a. presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro;
- b. presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro;
- c. con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo.

Tale contratto può essere stipulato, alle seguenti condizioni: forma scritta; il lavoratore non deve aver lavorato con la medesima professionalità per un periodo superiore ai 5 anni.

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

### 8.3 Contratto a termine

*Premessa:* le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti a tempo determinato non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 47% a livello di ogni unità produttiva. La suddetta percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale del CCNL (1.1.2013 – 31.12.2015) e per la durata dei contratti stessi. Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

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

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

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi delle lettere b) c) d) e) f) g) h) i), non può eccedere

mediamente nell'anno la misura del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato.

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

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;
- Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate, al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare, sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria.

La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto; un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

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

Le parti convengono che l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, è fissato in 10 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

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

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

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi con un massimo di 5 proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

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

- Affiancamento: nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui sopra, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento;
- Limiti quantitativi: è consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti: 2 lavoratori nelle imprese che occupano 1 dipendente; 4 lavoratori nelle imprese che occupano 2 dipendenti; 7 lavoratori nelle imprese che occupano 5 dipendenti; 8 lavoratori nelle imprese che occupano da 6 a 8 dipendenti.

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

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

È comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a tempo determinato nelle imprese con 0 dipendenti. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché le assunzioni a termine sottoscritte per ragioni di stagionalità. Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1 gennaio dell'anno di assunzione.

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

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

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.lgs. 81/2015, qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando quanto sopra disposto, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

- Diritto di precedenza: ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. 81/2015 il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- Intervalli temporali: ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.lgs. 81/2015 per i contratti a termine non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

#### 8.4 Part time

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

- a. Tempo parziale di tipo orizzontale: con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b. Tempo parziale di tipo verticale: con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- c. Tempo parziale di tipo misto: con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle precedenti lettere a) e b), che contempra periodi predeterminati sia a tempo pieno sia a orario ridotto sia di non lavoro.

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere adottate, oltre

nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto possono essere adottate, oltre alle modalità flessibili, anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

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

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

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

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

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto, è facoltà dell'Azienda richiedere e del lavoratore accettare, prestazioni di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze di organizzazione del servizio, quali quelle connesse a:

- a. Necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- b. Sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- c. Esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni calendariali consecutivi.

Si intendono per prestazioni di lavoro supplementare quelle eccedenti la prestazione già concordata. Le prestazioni di lavoro supplementare saranno retribuite con la maggiorazione comprensiva degli istituti legali e contrattuali del 18% della quota oraria della retribuzione globale e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata. Fermo restando il tetto di cui sopra, nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale e misto, le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate fino al limite massimo dell'orario ordinario giornaliero del corrispondente lavoratore a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro.

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

È possibile la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa con il consenso scritto delle parti. In particolare, le lavoratrici che rientrano dal periodo di maternità potranno godere di un periodo di lavoro part-time della durata di sei mesi.

In caso di previsione di assunzione di personale a tempo parziale e indeterminato, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 25% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

In alternativa, la suddetta percentuale del 25% può essere elevata fino al 38% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU o, in loro assenza, alle OO.SS. territoriali di aver ottemperato a quanto previsto in materia di trasformazione da tempo pieno a parziale. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione.

È consentita, comunque, l'attivazione di contratti part-time sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva. Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto

part-time di 3 lavoratori.

#### LAVORO SULLE RIBALTE

La durata minima della prestazione ordinaria può essere di 16 ore settimanali, con un minimo di 4 ore giornaliere consecutive. Le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche possono superare in ogni anno solare il limite complessivo pro-capite del 20% della prestazione concordata, con un massimo che può essere definito a livello aziendale.

### 8.5 Somministrazione di lavoro

Premessa: le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti di somministrazione non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 47% a livello di ogni unità produttiva. La suddetta percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale del CCNL (1.1.2013 – 31.12.2015) e per la durata dei contratti stessi. Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti di cui sopra sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi ed è prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

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

Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- Salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, c. 2, della Legge 223/1991;
- Presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- Da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

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

### 8.6 Lavoro stagionale

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1953, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.

A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo: trasporto stagionali legati al settore agricolo; Trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici; trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre - aprile).

Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di 6 mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

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

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

I contratti di lavoro a termine per attività stagionali non si computano per l'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal vigente CCNL con riferimento ai contratti a termine acasuali.

Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole

previste dal CCNL vigente, le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari.

**8.7 Quadri:** L'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

## 9 RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

### 9.1 Preavviso: IMPIEGATI

Anzianità di servizio	Liv. Q e 1°	Liv. 2°	Altri livelli
Fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	Un mese
Oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	Un mese e 15 giorni
Oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.

OPERAI, NON IN PROVA: 6 giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Per il personale viaggiante dei livelli 3° Super, 3° Super Junior e 3° non in prova, 15 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione.

**9.2 TFR:** il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi: minimo tabellare; aumenti periodici di anzianità; aumenti di merito o superminimi; premi di operosità previsti dagli accordi integrativi locali di cui all'art. 45 del C.C.N.L. 1.3.1991 (C.C.N.L. trasporto merci); erogazioni da accordi aziendali salvo che l'esclusione dal T.F.R. sia prevista dagli accordi di secondo livello; eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste; 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità; parte retributiva della trasferta (C.C.N.L. trasporto merci); indennità di lavoro notturno; eventuale terzo elemento; indennità di funzione per i quadri; EDR.

## 10 PREVIDENZA/ASSISTENZA

### 10.1 Previdenza integrativa/complementare

Fondo PREVILOG, contribuzione:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al CCNL trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30.9.1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;
- 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto precedente.

Le parti convengono altresì di destinare a PREVILOG, per tutto il personale dipendente a cui si applica il presente CCNL, le seguenti quote di TFR:

- Per i lavoratori già occupati al 28 aprile 1993, una quota mensile dell'accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto;
- Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

L'adesione alla previdenza complementare è volontaria ed il lavoratore può optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

Nota a verbale della Fai

Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa non è dovuto dalle imprese associate alla FAI.

Nota a verbale della CONFETRA

Per le imprese non destinatarie del presente articolo scattano integralmente gli obblighi di previdenza complementare al Fondo PREVILOG.

### 10.2 Assistenza integrativa:

Fondo SANILOG, contribuzione: a carico dei datori di lavoro € 120 annuali a decorrere dall'1 luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo) da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dal Consiglio di Amministrazione di SANILOG.

#### PARTE SPECIALE SEZIONE ARTIGIANA

Fondo SAN.ARTI: sono iscritti al fondo i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità.

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

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

Per maggiori chiarimenti si veda l'Ipotesi di Accordo 03.12.2017.



**Scopri tutti i servizi informativi e formativi di [www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)**

News, Approfondimenti, Quesiti, Ebook, video e corsi di formazione in materia di lavoro e previdenza.

Contattaci a [info@lavorofacile.it](mailto:info@lavorofacile.it) o visita [www.lavorofacile.it](http://www.lavorofacile.it)



La progettazione grafica della pagina è stata realizzata da E-DEAS Srl.