

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

Scadenza: 31 dicembre 2019

Sintesi del trattamento economico-normativo risultante dalle modifiche apportate dall'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017 al c.c.n.l. 1° agosto 2013 () per i dipendenti dal settore spedizione, trasporto merci e logistica aderenti a AITI, ASSESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDERSPEDI, FEDIT, FISI, CONFETRA, AITE, FAI (***), FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP/L (***), UNITAI (***), CONFTRASPORTO (***), AGCI-Servizi (**), ANITA (***), ASSOTIR (***), CLAAI, Confartigianato Trasporto, FEDERLAVORO E SERVIZI-Confcooperative (**), SNA CASARTIGIANI, FITA-CNA, Trasportounito FIAP, Legacoop-Servizi (**)*

(*) Integrato dall'accordo 25 gennaio 2017 in materia di previdenza integrativa e dal verbale di incontro 12 febbraio 2020 sull'l.v.c.

(**) L'Associazione ha aderito al c.c.n.l. 1° agosto 2013 con l'accordo 8 maggio 2015 e all'accordo 3 dicembre 2017 con l'accordo 30 maggio 2019.

(***) L'associazione ha sciolto la riserva sull'accordo 3 dicembre 2017 con l'accordo 23 luglio 2019.

N.B. Sono regolati dal presente contratto e dallo specifico accordo 18 luglio 2018, allegato al c.c.n.l. 1° agosto 2013, anche i rapporti di lavoro finalizzati all'attività di distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. Riders). Si fa inoltre presente che con il Protocollo 2 novembre 2020, riportato in calce al c.c.n.l., le parti hanno disciplinato l'attività dei riders in forma autonoma.

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO	
ASSUNZIONE	LUOGO DELLA PRESTAZIONE
MANSIONI	ASSENZE
DIRITTI SINDACALI	SANZIONI DISCIPLINARI
AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA	ESTINZIONE DEL RAPPORTO
RETRIBUZIONE	ASSISTENZA INTEGRATIVA
DURATA DELLA PRESTAZIONE	CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA
PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI	
APPRENDISTATO	LAVORO A TEMPO PARZIALE
LAVORO A TERMINE	CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE
PREVIDENZA INTEGRATIVA	
FONDO PENSIONE	CONTRIBUTI

DISCIPLINA GENERALE DEL RAPPORTO

ASSUNZIONE

Classificazione del personale

I lavoratori sono classificati in 18 livelli, secondo un sistema di inquadramento unico per operai, intermedi, impiegati e quadri.

Si riportano di seguito le declaratorie generali di livello, integrate nel testo contrattuale da esemplificazioni di profili professionali.

Quadri (*)

Vi appartengono i lavoratori che esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali.

1° Livello

Impiegati: lavoratori, interni od esterni, con funzioni direttive, nonché lavoratori con mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

2° Livello

Impiegati: lavoratori di concetto che svolgono attività caratterizzate da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico-pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

3° Livello S (3° Magazzini generali)

Lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti all'impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi.

Operai: lavoratori aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

Livello C3

Conducenti in possesso di patente C-E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Livello B3

Conducenti in possesso di patente C-E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Livello A3

Conducenti in possesso di patente C-E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

3° Livello (4° Magazzini generali)

Operai: lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse.

Impiegati: lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Livello F2

Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Livello E2

Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

Livello D2

Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11-bis.

4° Livello senior (5° Magazzini generali)

Operai: lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche.

Impiegati: lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecniche-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Livello H1

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

Livello G1

Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti.

4° livello junior

Lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze e capacità pratiche; addetti alle attività di movimentazione merci che, fremi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.

5° Livello (6° Magazzini generali)

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

6° Livello senior (7° Magazzini generali)

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

6° livello junior

Lavoratori che svolgono attività semplici; in particolare gli addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico; tali lavoratori passano al livello 6:

- dopo 24 mesi, se assunti dal 1° gennaio 2018;
- dopo 18 mesi, se assunti dal 1° gennaio 2019;
- dopo 12 mesi, se assunti dal 1° gennaio 2020.

Se apprendisti, sono inquadrati al livello 6 dopo 24 mesi.

Imprese cooperative

I soci inquadrati nei livelli di inserimento 6J e 6S, superato il periodo di permanenza previsto dal c.c.n.l., verranno inquadrati nel livello in base all'effettiva mansione prevalentemente svolta.

Personale viaggiante - Riders

I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli sono inserite nell'area professionale C, relativa al personale viaggiante, nei livelli I ed L.

Periodo di prova

La durata massima del periodo di prova non può superare i seguenti limiti, in relazione al livello di inquadramento contrattuale:

Qualifiche	Livelli	Durata/mesi
Quadri	Q	6
Impiegati	1	5
	2	4
	3S, 3 e 4 senior e 4J (3, 4 e 5 Magazzini generali)	3
Conducenti	3S e 3 (3 e 4 Magazzini generali)	4

autoveicoli		
Altri lavoratori		1

Sono esonerati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nei 12 mesi precedenti.

La malattia e l'infortunio interrompono il periodo di prova.

Nota di tabella

- L'accordo 3 dicembre 2017 non specifica la durata per i livelli di nuovo inserimento.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

MANSIONI

Salvo il caso di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione diviene definitiva dopo un periodo di svolgimento delle mansioni superiori di 3 mesi.

Il lavoratore che svolga continuativamente mansioni rientranti in due livelli è inquadrato nel livello superiore dopo un anno. Per l'assegnazione definitiva, il periodo indicato può essere anche non continuativo, purché raggiunto nell'arco di 3 anni.

DIRITTI SINDACALI

Rappresentanze in azienda

Il numero dei componenti delle R.S.U., in rapporto al numero dei dipendenti dell'unità produttiva, è il seguente:

<i>Componenti R.S.U.</i>	<i>Dipendenti unità produttive</i>	
	<i>Autotrasporto</i>	<i>Magazzini</i>
3	da 16 a 70	da 16 a 70
4	da 71 a 110	da 71 a 125
6	da 111 a 250	da 126 a 300
9	oltre 250	oltre 300

Esercizio dei diritti sindacali

Permessi

Ai dirigenti delle R.S.A. spetta un monte ore annuo di permessi retribuiti pari ad 1 ora e mezza per ciascun dipendente.

Ai lavoratori membri degli organi esecutivi e/o direttivi delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali, nonché delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle organizzazioni stipulanti il c.c.n.l. sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 24 giorni all'anno.

I lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del loro mandato.

Assemblee

Nelle unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti sono concesse a ciascun dipendente 8 ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro.

Deleghe sindacali

L'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali nei confronti dei lavoratori che ne hanno effettuato richiesta scritta.

Nella delega - revocabile in qualsiasi momento con effetto dal mese successivo a quello di ricevimento - deve essere indicato l'importo della trattenuta, che non può essere inferiore all'1% del minimo tabellare globato, per 14 mensilità.

Settore artigiano

Alle imprese artigiane di trasporto merci si applica quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali.

AMBIENTE DI LAVORO E SICUREZZA

La disciplina del rappresentante per la sicurezza è quella dell'art. 47, D.Lgs. n. 81/2008 e dell'accordo interconfederale 24 luglio 1996.

Per il comparto artigiano si applica l'accordo 3 settembre 1996 in materia.

RETRIBUZIONE

Definizione

Autotrasporto merci

Agli effetti contrattuali la retribuzione globale mensile è composta dai seguenti elementi: minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, eventuali altri aumenti comunque denominati, premi di operosità previsti da accordi integrativi, ove esistenti, erogazioni previste dagli accordi integrativi, terzo elemento, indennità di mensa (nelle località ove esiste), indennità di funzione per i quadri ed E.d.r. per festività.

Non fanno parte della retribuzione l'indennità di cassa e maneggio denaro, l'indennità di trasferta, l'indennità di uso mezzo di trasporto, l'indennità di zona malarica, l'indennità di alta montagna, l'indennità di lontananza dai centri abitati ed ogni altra avente carattere di indennizzo.

Magazzini generali

La retribuzione individuale è costituita dal conglobamento di minimo, indennità di contingenza ed e.d.r. per festività, dagli aumenti periodici di anzianità e dagli eventuali superminimi.

La retribuzione di fatto è costituita dalla retribuzione individuale e dal compenso sostitutivo del premio di produzione.

La retribuzione globale è costituita dalla retribuzione di fatto, dall'indennità di mensa, e dalle eventuali indennità malarica, di lontananza, di disagio, di maneggio denaro.

Retribuzione mensile

Quota oraria e giornaliera

- I divisori per ottenere la quota giornaliera e la quota oraria sono, rispettivamente:
- 22 (26 per i lavoratori con orario distribuito su 6 giorni e per i Magazzini generali);
 - 168 per entrambi i settori.

Minimi tabellari

I valori indicati nelle tabelle che seguono sono riferiti a mese.

Autotrasporto merci - Personale non viaggiante

Fino al 31 gennaio 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.108,39	51,65
1	1.979,71	---
2	1.818,77	---
3S	1.642,37	---
3SJ	1.605,04	---
3J	1.598,78	---
4S	1.520,42	---
4J	1.480,57	---
5	1.450,06	---
6S	1.354,55	---
6J	1.246,35	---

Dal 1° febbraio 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.140,40	51,65
1	2.009,82	---
2	1.846,42	---
3S	1.667,37	---
3	1.623,02	---
4	1.543,53	---
4J	1.503,11	---
5	1.472,03	---
6	1.375,19	---
6J	1.265,29	---

Dal 1° ottobre 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.172,41	51,65
1	2.039,94	---
2	1.874,07	---
3S	1.692,37	---
3	1.647,26	---
4	1.566,63	---
4J	1.525,65	---
5	1.494,00	---
6	1.395,84	---
6J	1.284,23	---

Dal 1° maggio 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.204,41	51,65
1	2.070,05	---
2	1.901,72	---
3S	1.717,37	---
3	1.671,51	---
4	1.589,74	---
4J	1.548,18	---
5	1.515,97	---
6	1.416,48	---
6J	1.303,17	---

Dal 1° ottobre 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.246,66	51,65
1	2.109,80	---
2	1.938,22	---
3S	1.750,37	---
3	1.703,51	---
4	1.620,24	---
4J	1.577,93	---
5	1.544,97	---
6	1.443,73	---
6J	1.328,17	---

Autotrasporto merci - Personale viaggiante

Dal 1° febbraio 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.667,46
B3	1.667,37
A3	1.667,28
F2	1.623,12
E2	1.623,03
D2	1.622,93
H1	1.543,82
G1	1.543,73

Dal 1° luglio 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.667,46
B3	1.667,37
A3	1.667,28
F2	1.623,12
E2	1.623,03
D2	1.622,93
H1	1.558,52
G1	1.555,32

Dal 1° agosto 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.667,46
B3	1.667,37
A3	1.667,28
F2	1.623,12
E2	1.623,03
D2	1.622,93
H1	1.558,52
G1	1.555,32
I - 0/6 mesi	1.379,03
I - dal 7 mese	1.454,25
L - 0/6 mesi	1.379,03
L - 7/15 mesi	1.454,25
L - dal 16 mese	1.491,86

Dal 1° ottobre 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.692,56
B3	1.692,37
A3	1.692,18
F2	1.647,46
E2	1.647,28
D2	1.647,09
H1	1.581,92
G1	1.578,63
I - 0/6 mesi	1.399,71
I - dal 7 mese	1.476,05
L - 0/6 mesi	1.399,71
L - 7/15 mesi	1.476,05
L - dal 16 mese	1.514,23

Dal 1° gennaio 2019

--	--

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.692,56
B3	1.692,37
A3	1.692,18
F2	1.647,46
E2	1.647,28
D2	1.647,09
H1	1.596,62
G1	1.590,22
I - 0/6 mesi	1.399,71
I - dal 7 mese	1.476,05
L - 0/6 mesi	1.399,71
L - 7/15 mesi	1.476,05
L - dal 16 mese	1.514,23

Dal 1° maggio 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.717,65
B3	1.717,37
A3	1.717,09
F2	1.671,81
E2	1.671,52
D2	1.671,24
H1	1.620,03
G1	1.613,52
I - 0/6 mesi	1.420,39
I - dal 7 mese	1.497,85
L - 0/6 mesi	1.420,39
L - 7/15 mesi	1.497,85
L - dal 16 mese	1.536,60

Dal 1° ottobre 2019

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>
C3	1.750,78
B3	1.750,37
A3	1.749,96
F2	1.703,94
E2	1.703,53
D2	1.703,13
H1	1.650,92
G1	1.644,29
I - 0/6 mesi	1.447,68
I - dal 7 mese	1.526,63
L - 0/6 mesi	1.447,68
L - 7/15 mesi	1.526,63
L - dal 16 mese	1.566,13

Magazzini generali

Fino al 31 gennaio 2018

<i>Livelli</i>	<i>Minimo conglobato</i>	<i>Indennità di funzione</i>
Q	2.108,39	51,65
1	1.979,71	---
2	1.818,77	---
3	1.642,37	---

4	1.598,78	---
5	1.520,42	---
6	1.450,06	---
7	1.354,55	---

Dal 1° febbraio 2018

Livelli	Minimo conglobato	Indennità di funzione
Q	2.140,40	51,65
1	2.009,82	---
2	1.846,42	---
3	1.667,37	---
4	1.623,02	---
5	1.543,53	---
6	1.472,03	---
7	1.375,19	---

Dal 1° ottobre 2018

Livelli	Minimo conglobato	Indennità di funzione
Q	2.172,41	51,65
1	2.039,94	---
2	1.874,07	---
3	1.692,37	---
4	1.647,26	---
5	1.566,63	---
6	1.494,00	---
7	1.395,84	---

Dal 1° maggio 2019

Livelli	Minimo conglobato	Indennità di funzione
Q	2.204,41	51,65
1	2.070,05	---
2	1.901,72	---
3	1.717,37	---
4	1.671,51	---
5	1.589,74	---
6	1.515,97	---
7	1.416,48	---

Dal 1° ottobre 2019

Livelli	Minimo conglobato	Indennità di funzione
Q	2.246,66	51,65
1	2.109,80	---
2	1.938,22	---
3	1.750,37	---
4	1.703,51	---
5	1.620,24	---
6	1.544,97	---
7	1.443,73	---

Note alle tabelle

- Minimo conglobato: comprende l'indennità di contingenza e l'E.d.r. confederale.
- Liv. 3SJ: abrogato dall'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017.
- Personale viaggiante neopatentato (patente da meno di 3 anni), neoassunto a tempo indeterminato, la retribuzione tabellare seguirà la seguente progressione: 90% per il 1° e 2° anno, 95% per il 3° anno e 100% dal 4° anno.

- Personale viaggiante - Riders: sono inquadrati nei seguenti livelli retributivi: I con parametro 110 (116 dopo 6 mesi) per il personale che utilizza cicli; L con parametro 110 (116 dopo 6 mesi, 119 dopo ulteriori 9 mesi) per il personale che utilizza ciclomotori e motocicli.
- Imprese cooperative: corrispondono gli adeguamenti della paga base stabiliti dall'accordo 3 dicembre 2017 nel primo mese utile successivo alla firma dell'accordo di adesione 30 maggio 2019.

Contratto di ingresso - Imprese artigiane

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017, i lavoratori con più di 29 anni d'età possono essere assunti a tempo indeterminato con la seguente retribuzione del livello di inquadramento, per i primi 5 anni di servizio:

- 85% per il 1° anno;
- 90% per il 2° e 3° anno;
- 95% per il 4° e 5° anno.

Il contratto non può essere sottoscritto presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, L. n. 223/1991 che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto ovvero, infine, con lavoratori che abbiano svolto la stessa attività lavorativa presso l'azienda che assume.

Il lavoratore non deve aver lavorato con la stessa professionalità per un periodo superiore a 5 anni.

Misure contro l'assenteismo

Al fine di contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto, le aziende possono applicare dei decrementi della retribuzione in presenza di incrementi delle assenze pari ad una percentuale dello straordinario forfettizzato o quello legato all'orario di lavoro ex artt. 11 ed 11 bis del c.c.n.l., applicati nel mese di competenza ed evidenziati in busta paga.

Gli importi trattenuti saranno redistribuiti in sede di contrattazione integrativa.

Elemento distinto della retribuzione

A fronte dell'eliminazione delle giornate del 4 novembre (settori Autorasporto merci e Magazzini generali) e della Pasqua (settore Autotrasporto merci) dai giorni festivi, ai lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011 è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione, non riassorbibile e incidente su tutti gli istituti legali e contrattuali, da erogarsi nelle seguenti misure mensili:

Livelli	Autotrasporto merci	Livelli	Magazzini generali
Q	12,89	Q	6,45
1	12,07	1	6,03
2	11,07	2	5,54
3S	10,00	3	5,00
3	9,75	4	4,88
4	9,26	5	4,63
5	8,84	6	4,42
6	8,26	7	4,13

Importo per mancato rinnovo contrattuale

In caso di ritardato rinnovo del c.c.n.l., sarà erogata una copertura economica pari al 40% (60% dopo 6 mesi) dell'inflazione riferita all'anno precedente, a partire dalla data di scadenza del contratto precedente. Tale indennità deve essere considerata come acconto su futuri aumenti salariali.

In data 12 febbraio 2020 le Parti - in considerazione del fatto che non sono stati ancora compiutamente definiti gli indicatori economici necessari - si sono impegnate a definire l'erogazione dell'indennità entro il 1° giugno 2020.

Finanziamento dell'Ente bilaterale

Viene destinato al finanziamento dell'Ente bilaterale nazionale (Ebilog) un contributo per ogni lavoratore in forza pari ai seguenti importi mensili, per 12 mensilità:

- € 2 per ciascun lavoratore, a carico azienda;
- € 0,5, a carico lavoratore.

Tale contributo sarà versato in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio direttivo dell'Ente.

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie del c.c.n.l. e che non aderiscono al sistema della bilateralità devono erogare a ciascun dipendente, in luogo del contributo all'Ente, un importo di € 5 per 12 mensilità a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione.

Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi/Confcooperative e AGCI Servizi si riservano di incontrarsi con le OO.SS. in caso di Accordi confederali.

Imprese artigiane

La bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria firmatarie degli accordi medesimi, in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria.

L'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori.

Ai sensi degli Accordi interconfederali 10 dicembre 2015 e 18 gennaio 2016, le imprese artigiane che rientrano nel campo di applicazione del Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 e che applicano i cc.cc.nn.l. dell'artigianato, devono versare il contributo annuo di € 125,00 per lavoratore (di cui € 2,00 per EBNA e funzionamento FSBA ed € 60,50 per prestazioni e funzionamento EE.BB.RR.).

Le imprese che non rientrano nel campo di applicazione suddetto, devono versare i seguenti contributi annui:

- € 12,50 per rappresentanza sindacale di bacino;
- € 18,75 per rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza;
- € 2,00 per EBNA e funzionamento FSBA;
- € 31,25 per rappresentanza imprese contrattazione collettiva;
- € 27,25 per prestazioni e funzionamento EE.BB.RR.;
- 0,45% a carico impresa e 0,15% a carico lavoratore della retribuzione imponibile previdenziale per FSBA.

Per le imprese non soggette ai trattamenti di integrazione salariale, i versamenti sono composti dalla somma di una cifra fissa pari a € 7,65 al mese per 12 mensilità destinata a EBNA e di una quota dello 0,45% a carico del datore di lavoro destinata a FSBA incrementata di uno 0,15% dal luglio del 2016 a carico dei lavoratori.

La quota di contribuzione in cifra fissa è dovuta per intero anche per i lavoratori part-time e per gli apprendisti.

I versamenti saranno effettuati esclusivamente tramite modello F24, attraverso uno specifico codice tributo.

In caso di mancata adesione alla bilateralità, l'azienda deve erogare ai lavoratori in forza un importo forfetario (E.a.r.), pari a € 25 mensili per 13 mensilità, non riassorbibile, che ha riflessi su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, indiretti o differiti, escluso il t.f.r. ed è altresì tenuta all'erogazione diretta in favore dei lavoratori di prestazioni equivalenti a quelle erogate dalla bilateralità nazionale e regionale.

Per i lavoratori part-time e per gli apprendisti l'importo è riproporzionato rispettivamente all'orario di lavoro e alla percentuale di retribuzione.

Ai sensi dell'Accordo interconfederale 7 febbraio 2018 l'E.a.r. alternativo di € 25,00 mensili è dovuto per ciascuno dei 2 strumenti di bilateralità (prestazioni di bilateralità e di assistenza sanitaria contrattuale), cosicché in caso di mancata adesione a bilateralità e sanità integrativa l'impresa deve erogare al lavoratore un importo complessivo di € 50,00 mensili (per il numero di mensilità previste dai singoli c.c.n.l.), oltreché assicurare prestazioni equivalenti.

Le imprese che applicano i cc.cc.nn.l. siglati dalle Parti stipulanti l'accordo 7 febbraio 2018 che erogano l'E.a.r. potranno chiedere all'Ente bilaterale territoriale la restituzione della quota fissa versata ad EBNA (eccetto la quota di € 2,00 annui per il funzionamento di FSBA).

Per le imprese con c.s.c. diverso dal 4, con un numero di dipendenti pari o inferiore a 5, i versamenti restano invariati e saranno trasferiti agli Enti bilaterali territoriali mentre i versamenti dello 0,60% della retribuzione imponibile previdenziale saranno destinati al sostegno al reddito.

Le imprese per cui trovano applicazione i trattamenti di integrazione salariale previsti dal Titolo I del D.Lgs. n. 148/2015 nonché quelle obbligate al versamento al Fondo sostegno al reddito (FIS) che aderiscono al sistema bilaterale artigiano o che applicano un c.c.n.l. che prevede tale adesione, continueranno a versare l'importo di € 125,00 annui (i versamenti saranno trasferiti agli Enti bilaterali territoriali).

Le somme già incassate a titolo di contribuzione FSBA relativamente alle imprese con c.s.c. diverso dal 4, con un numero di dipendenti pari o superiore a 6 e successivamente tenute al versamento al FIS, saranno riversate al FIS a seguito di intesa tra FSBA e Inps.

Le OO.SS. stipulanti l'Accordo 7 febbraio 2018 e gli enti e società costituiti, partecipati o promossi da queste potranno continuare a versare a FSBA a prescindere dal c.s.c., dalla natura giuridica o dalle dimensioni.

Una tantum

A copertura del periodo di carenza contrattuale (*), ai soli lavoratori in servizio alla stipula dell'accordo 3 dicembre 2017 spetta un importo forfettario una tantum di € 300, suddivisibile in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel suddetto periodo, da corrispondere con le seguenti modalità:

- € 200 con la retribuzione di marzo 2018;
- € 100 con la retribuzione di novembre 2018.

Per le imprese artigiane la prima tranche potrà essere erogata per € 100 con la retribuzione di marzo 2018 e per € 100 con la retribuzione di aprile 2018.

Per le imprese cooperative la corresponsione dell'una tantum (di cui le imprese non specificano la data di corresponsione) deriva dall'accordo 30 maggio 2019, di adesione all'accordo 3 dicembre 2017 e potrà avvenire anche attraverso gli strumenti propri della cooperazione.

L'una tantum - non utile ai fini degli istituti contrattuali, né del t.f.r. - deve essere proporzionalmente ridotta in caso di part-time (a tal fine si considerano mese intero le frazioni di mese pari o superiori 15 giorni e trascurate quelle inferiori).

 (*) Non specificatamente indicato dalle Parti.

Aumenti periodici di anzianità

Per ciascun biennio di servizio prestato, fino ad un massimo di 5 (8, per i lavoratori dell'Autotrasporto merci assunti precedentemente al 1° giugno 2000), ogni lavoratore ha diritto ad un aumento nelle seguenti misure:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
Q	30,99
1	29,44
2	26,86
3S	24,79
3SJ	24,22
3J	24,27
4S	23,24
4J	22,34
5	22,21
6S	20,66
6J	18,78

A decorrere dal 1° febbraio 2018 con la ridenominazione del livello 3J, 4J e 6S rispettivamente in 3, 4 e 6 gli importi degli scatti sono i seguenti:

<i>Livello</i>	<i>Importi mensili</i>
Q	30,99
1	29,44
2	26,86
3S	24,79
3	24,27
4	23,24
4J	22,34
5	22,21
6	20,66
6J	18,78

Nota di tabella

- L'accordo 3 dicembre 2017 non specifica gli importi per i livelli di nuova istituzione A, B, C, D, E, F, G, H.

Per i Magazzini generali gli scatti maturati prima del 1° gennaio 2013 sono i seguenti:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</i>
Q	25,31
1	24,79
2	23,14
3	22,52

--	--
4	21,59
5	21,12
--	--
6	20,66
7	20,25
--	--

L'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio.

In caso di passaggio di livello, il lavoratore mantiene l'importo degli scatti maturati e ha diritto a maturare tanti ulteriori scatti quanti ne occorrono per raggiungere il numero massimo. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile per la maturazione del nuovo scatto.

Gli aumenti periodici non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né viceversa.

Trattamento per i nuovi assunti

Limitatamente alla vigenza dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017, le aziende che non abbiano proceduto nell'ultimo anno a licenziamenti collettivi possono stipulare accordi aziendali o territoriali per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche part time, che prevedano l'applicazione e la maturazione degli aumenti periodici di anzianità dal 4° anno dall'assunzione (dal 3° anno qualora le aziende godano di incentivi nazionali o europei per nuove assunzioni).

Regime transitorio per i lavoratori dei Magazzini generali in forza al 31 maggio 1980

I lavoratori assunti prima del 1° giugno 1980 proseguono nella maturazione del numero di aumenti previsto dal precedente regime (settore magazzini generali: impiegati n. 15 aumenti, intermedi n. 11, operai n. 7; settore freddo: impiegati n. 12 aumenti, intermedi n. 10, operai n. 5).

Cooperative di facchinaggio e trasporto : i termini per il calcolo dell'anzianità utile ai fini degli scatti di anzianità decorrono dal 1° luglio 2002.

Elementi retributivi ultramensili

Mensilità aggiuntive

Tredicesima

Va corrisposta di norma il 16 dicembre, nella misura pari alla retribuzione globale mensile del mese di novembre, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

La tredicesima è computata ai soli effetti del preavviso e del t.f.r.

Nelle imprese artigiane, col consenso scritto del lavoratore la tredicesima può essere erogata in ratei mensili.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto può essere erogato attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Quattordicesima

Va corrisposta entro la prima decade di luglio, nella misura di una mensilità della retribuzione globale in atto al 30 giugno, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (a questi fini la frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata come mese intero).

La quattordicesima è computata ai soli effetti del preavviso e del t.f.r.

Nelle imprese artigiane, col consenso scritto del lavoratore la quattordicesima può essere erogata in ratei mensili.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto può essere erogato attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Premi legati alla produttività

Le imprese cooperative hanno facoltà di stabilire l'erogazione di un premio di risultato in luogo dei rol, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica. Il premio sarà composto da una parte fissa, non inferiore al 25% del montante complessivo ed una variabile, pari al 75%, corrisposta per il 70% in base al risultato del

conto economico del settore di riferimento (qualora positivo) e per il 30% in base al raggiungimento di indici di qualità e produttività relativi alle attività di logistica svolte.

Indennità variabili

Terzo elemento - Autotrasporto merci

Viene erogato dal 1° novembre 1983 ai lavoratori con almeno uno scatto di anzianità maturato al 31 ottobre 1983, nelle seguenti misure mensili:

<i>Livelli</i>	<i>Importi mensili</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

Indennità maneggio denaro

Spetta ai lavoratori addetti normalmente al maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errori.

L'indennità è commisurata al 5% della retribuzione globale mensile per i cassieri, al 4% per gli altri lavoratori.

Ai lavoratori delle aziende aderenti ad Assologistica trovano applicazione le precedenti condizioni.

Indennità di lavoro notturno

Spetta al personale che ha diritto all'indennità di trasferta, nella misura di € 0,93 per ciascuna trasferta di durata compresa tra 18 e 24 ore ovvero per ciascuna indennità di trasferta dovuta per assenza coincidente anche in parte con l'orario notturno.

Tale indennità è utile ai soli fini del computo del trattamento di fine rapporto.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

Indennità per i trasporti speciali

Per i trasporti di carne, latte e generi di monopolio, nonché per i trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva, viene corrisposta un'indennità sostitutiva, per la mancata applicazione degli accordi integrativi provinciali, pari al 9,8% del minimo conglobato contrattuale.

Indennità uso mezzi di trasporto

Al lavoratore che usa un mezzo di trasporto per ragioni di servizio l'azienda deve corrispondere un'indennità mensile da concordare ovvero il rimborso chilometrico.

Indennità di zona malarica

Al lavoratore che svolga la sua attività in zona malarica, spetta un'indennità da concordarsi tra le associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di alta montagna

Ai lavoratori inviati a prestare la propria opera fuori della normale sede di lavoro, in località di alta montagna, spetta un'equa indennità da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità di lontananza da centri abitati

Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km, in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda al trasporto stesso deve corrispondere un indennizzo

da concordarsi tra le associazioni sindacali territoriali competenti.

Indennità sostitutiva di mensa - Magazzini generali

E' fissata nella misura di € 0,06 per ogni giornata di effettiva prestazione.

L'indennità è utile ai fini del calcolo dell'indennità sostitutiva di preavviso, del t.f.r., delle mensilità aggiuntive, del trattamento di festività e ferie.

Indennità per autisti

Con accordo aziendale può essere stabilita un'indennità per gli autisti di liv. 3S con particolari abilitazioni.

Corresponsione della retribuzione

Qualora l'azienda ritardi il pagamento della retribuzione di oltre 15 giorni (Magazzini generali) o oltre 5 giorni lavorativi (Autotrasporto merci) dopo la fine del mese di competenza, decorrono a favore del lavoratore gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, dalla stessa scadenza.

DURATA DELLA PRESTAZIONE

Orario giornaliero e settimanale

Orario normale

Personale non viaggiante

La durata dell'orario normale è di 39 ore settimanali, distribuite su 5 o 6 giorni, su un arco temporale di 4 mesi. Qualora nell'arco dei 4 mesi la media oraria fosse superiore a 39 ore settimanali, le ore eccedenti saranno retribuite come straordinario.

Negli orari su 6 giorni, per le ore prestate di sabato spetta una maggiorazione del 20%.

Quelle prestate di domenica, qualora non giornata di riposo, sono retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'anno.

La prestazione giornaliera va da un minimo di 6 ore continuative ad un massimo di 9 ore su un nastro di 12 ore, frazionabile una volta per la pausa pranzo. In presenza di accordo aziendale che preveda giornate lavorative di 10 ore, la 10° ora sarà retribuita con la maggiorazione del 35%.

La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

La durata media non può superare le 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi, al netto delle giornate retribuite non lavorate.

E' prevista una pausa non retribuita per la consumazione del pasto da un minimo di 30 ad un massimo di 120 minuti, estendibili, in caso di specifiche esigenze produttive e previo accordo a livello aziendale/territoriale, a 180 minuti. In tal caso al lavoratore spetta, a titolo di orario disagiato, una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa stessa, ovvero maturerà, mensilmente, 2 ore di permesso retribuito.

Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi del D.Lgs. n. 66/2003 nonché per quelli 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.

I lavoratori addetti a turni continuativi e/o sfalsati (vale a dire orari che iniziano almeno 2 ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale) con orario continuato hanno diritto ad una pausa retribuita di 30 minuti per ogni turno di 8 ore.

Il personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane, fermo restando la durata dell'orario normale, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. A detto personale non spetta la maggiorazione per le ore lavorate di sabato.

La durata normale dell'orario di lavoro del personale addetto ai traslochi può essere ripartita in 5 giornate dal martedì al sabato; in questo caso le norme del c.c.n.l. relative alla giornata del sabato; valgono per la giornata di lunedì.

Per il personale di magazzino e/o ribalta l'orario giornaliero, previo accordo con le R.S.U., può essere anticipato o posticipato per un massimo di 2 ore giornaliere, per non più di 6 settimane nell'arco dell'anno.

Per le aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su 6 giorni.

Per i magazzini portuali, magazzini interni con dogana, sezione doganale, ufficio doganale, magazzini raccordati, terminal containers, magazzini e centri logistici, la prestazione di lavoro ordinario giornaliero può essere compresa in un arco temporale di 10 ore, comprensive della pausa per la consumazione del pasto.

Le imprese cooperative con attività prevalente con committenza non firmataria del c.c.n.l., fermo restando l'orario normale contrattuale di 39 ore dal lunedì al sabato, potranno utilizzare l'orario multiperiodale come previsto dall'art. 9 sezione Cooperazione, del c.c.n.l., calcolato come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro giornaliero non superiore a 13 ore.

Personale viaggiante

La durata dell'orario normale è di 39 ore settimanali, distribuito fino ad un massimo di 6 giorni, conguagliabile nell'arco di 4 settimane.

Al personale di livello A, B, C, E ed F si applicano le disposizioni dei lavoratori discontinui, con l'orario settimanale di 47 ore.

Per il personale di livello D, G ed H l'orario settimanale è di 39 ore: con accordo aziendale/territoriale ai conducenti di livello G ed H può essere altresì applicata la disciplina prevista per il personale viaggiante di 4° livello, ossia l'estensione dell'orario settimanale a 44 ore. La suddetta discontinuità avrà validità 4 anni.

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

Per orario di lavoro si intende ogni periodo compreso tra l'inizio e fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività, vale a dire:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto (guida, carico e scarico, pulizia e manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, inclusa la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana);

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile (*) non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro e retribuiti con la sola indennità di trasferta (esclusi i casi in cui i periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore):

- i periodi di interruzione della guida (art. 7, Regolamento CEE n. 561/2006);
- i riposi intermedi (art. 5, D.Lgs, n. 234/2007), tra i quali i tempi per la consumazione dei pasti (un'ora per le trasferte fino a 15 ore e 2 ore per quelle di durata superiore);
- i periodi di riposo degli apprendisti (art. 6, D.Lgs, n. 234/2007);
- i periodi di attesa per divieto della circolazione.

Per i tempi di disponibilità nei quali il lavoratore mobile deve rimanere a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate per l'inizio o la ripresa della guida, ovvero per eseguire altri lavori, pur non dovendo restare sul posto di lavoro, compete soltanto il trattamento di trasferta.

I periodi trascorsi in viaggio (per treno, nave, aereo o altro) per l'esecuzione del servizio affidato al lavoratore ed i tempi di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti vengono retribuiti in ragione del 50% per la parte eccedente il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario.

Nei tempi di riposo il lavoratore ha diritto alla sola indennità di trasferta qualora il riposo sia dato fuori della sede di lavoro o fuori dalla sua residenza.

L'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita come lavoro straordinario facendo riferimento all'attività effettivamente prestata, ovvero in misura forfettaria secondo quanto previsto da accordi aziendali o territoriali.

Al personale viaggiante non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri al lavoro straordinario previsti per il personale non viaggiante.

La disciplina di cui sopra trova applicazione anche al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente per il tempo di viaggio e per l'eventuale tempo di presenza a disposizione.

 (*) Per lavoratore mobile si intende un lavoratore, anche apprendista, facente parte del personale che effettua spostamenti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci per conto proprio o di terzi.

Riders: Per il personale viaggiante (inquadrate nei livelli I ed L) il cui tempo di lavoro effettivo non coincide, in ragione di vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, con i tempi di presenza a disposizione (personale discontinuo), la durata dell'orario ordinario è di 39 ore settimanali, distribuito fino ad un massimo di 6 giorni, conguagliabile nell'arco di 4 settimane.

La durata media massima della settimana lavorativa, comprensiva delle ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore settimanali.

La prestazione giornaliera distribuita su un nastro di 13 ore, va da un minimo di 2 ore ad un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito in parte, ad attività di magazzino. A tal fine si considera orario di lavoro ogni periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro.

L'applicazione di tale regime è soggetta alla verifica della sussistenza della condizione di discontinuità, esperita con le modalità stabilite dall'accordo 18 luglio 2018.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : La distribuzione dell'orario di lavoro e la sua disciplina sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro.

Qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana è stato superato l'orario di 39 ore e che in un'altra non è stato 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 vengono retribuite con le modalità previste per il lavoro straordinario.

Le ore di straordinario retribuite oltre il limite giornaliero aumentano il limite mensile con un analogo numero di ore.

Per le cooperative che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata, l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi. 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, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero di 11 e il pagamento delle maggiorazioni per lavoro notturno, domenicale e festivo, le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

Sono fatti salvi i diversi accordi aziendali sottoscritti al 1° agosto 2013.

Il periodo di riferimento su cui calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro ai sensi dell'art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003, è pari a 12 mesi.

Addetti a mansioni discontinue :

Autotrasporto merci: per il personale viaggiante (anche artigiano) il cui tempo di lavoro effettivo non coincide, in ragione di vincoli organizzativi derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere extraurbani, con i tempi di presenza a disposizione (personale discontinuo), la durata dell'orario ordinario settimanale è di 47 ore. Le ore prestate oltre tale limite vengono retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario, ovvero in misura forfettaria secondo quanto previsto da accordi aziendali o territoriali.

Per tali lavoratori la durata media dell'orario settimanale 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 non supera il limite di 58 ore settimanali.

Con accordi aziendali viene accertata la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei diversi limiti di cui sopra; tali accordi - che hanno la durata massima di 4 anni (*) - devono essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati.

L'attività del conducente, in quanto non trasferta, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro per rientrare nel medesimo luogo.

Magazzini generali: a titolo esemplificativo sono considerati lavoratori discontinui: custodi, portieri, guardiani diurni e notturni.

Il loro orario normale non può superare le 9 ore giornaliere e le 44 ore settimanali.

 (*) In assenza di accordo o di rinnovo dello stesso e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la durata media oraria è quella prevista per la generalità del personale viaggiante.

Personale addetto alla filiera logistica dell'E-Commerce (E-Fulfilment)

Per i lavoratori addetti alla filiera logistica dell'E-Commerce (E-Fulfilment) assunti a decorrere dal 1° luglio 2000, l'orario di lavoro è fissato in 38 ore settimanali in media quadrimestrale, distribuite su 6 giorni, con un minimo di 30 ed un massimo di 48 ore per ciascuna settimana.

La prestazione ordinaria giornaliera deve essere compresa tra le 5 e le 10 ore; per le prestazioni superiori alle 8 ore viene concessa una pausa retribuita di mezz'ora.

Tra una prestazione settimanale ed un'altra è previsto, ogni due settimane, un periodo di riposo continuativo di almeno due giornate.

Fermo restando le maggiorazioni per lavoro notturno e straordinario, non si darà luogo ad alcuna maggiorazione per le ore di lavoro prestate al sabato.

La riduzione dell'orario di lavoro per i lavoratori in parola è pari a 20 ore in ragione d'anno di servizio (o frazione di esso).

Reperibilità

Autotrasporto merci

A livello aziendale possono essere individuate, previo esame congiunto con le R.s.u./R.s.a., le figure professionali che possono essere impegnate nel regime di reperibilità in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative.

Viene escluso dal sistema il personale viaggiante non impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza.

Sempre a livello aziendale sono individuati:

- i limiti massimi di reperibilità;
- il compenso specifico;
- le modalità operative per l'eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

Sono fatti salvi eventuali accordi vigenti in materia.

Magazzini generali

Ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità in ore non lavorative viene corrisposta un'indennità nella misura di € 25,82 mensili per 12 mensilità. Tale indennità non ha alcuna incidenza sul compenso per lavoro straordinario, notturno e festivo.

Riduzione annua

L'orario di lavoro è ridotto di 40 ore in ragione d'anno di servizio o frazione di esso attraverso la concessione di permessi retribuiti individuali o collettivi.

Per il personale viaggiante (anche artigiano) la suddetta riduzione è pari a 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Tali giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenza facoltativa post-partum, aspettativa, ecc.).

Per i lavoratori addetti a turni continuativi e/o sfalsati - sempreché l'azienda non attui la riduzione d'orario su base giornaliera o settimanale - la riduzione annua viene fruita per il 50% mediante permessi individuali o collettivi; il restante 50%, qualora non fruito entro l'anno di maturazione, dà luogo, nel successivo mese di aprile, alla corresponsione di una indennità sostitutiva ragguagliata alla retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per tutto il personale i permessi di cui sopra vengono riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenza facoltativa post partum, aspettativa, ecc.), nonché accordati in misura proporzionale ai lavoratori part-time. I permessi non fruiti entro l'anno di maturazione (1° gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.

Trattamento per i nuovi assunti (viaggiante e non viaggiante)

Limitatamente alla vigenza dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017, le aziende che non abbiano proceduto nell'ultimo anno a licenziamenti collettivi possono stipulare accordi aziendali o territoriali per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche part time, cui applicare il seguente trattamento per 3 anni dall'assunzione:

- 1° anno: maturazione del 30% pari a 12 ore di rol per il personale non viaggiante e di 12 ore di permesso per il personale viaggiante;
- 2° anno: maturazione del 60% pari a 24 ore di rol per il personale non viaggiante e di 20 ore di permesso per il personale viaggiante;
- 3° anno: maturazione del 90% pari a 36 ore di rol per il personale non viaggiante e di 32 ore di permesso per il personale viaggiante.
- dal 4° anno: maturazione del 100% di rol e applicazione e maturazione degli aumenti periodici di anzianità. Qualora le aziende godano di incentivi nazionali o europei per nuove assunzioni, la maturazione del 100% di istituti e scatti avverrà dal 3° anno.

Imprese cooperative

Per le cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e per quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. Autotrasporto le 40 ore di rol saranno pagate con una modalità che preveda l'istituzione di un premio di risultato (v. par. Premi legati alla produttività).

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto può essere erogato attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Lavoro straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre i limiti dell'orario normale.

Le ore straordinarie non possono comunque superare le 2 giornaliere e le 12 settimanali; nel caso di eventuale superamento di quest'ultimo limite, il numero totale delle ore di lavoro straordinario non deve superare le 36 nell'arco di 9 settimane consecutive. Il predetto limite non si applica al personale viaggiante.

Per le aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo è possibile concordare con le rappresentanze sindacali e in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di 8 ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato.

E' previsto un limite al lavoro straordinario di 165 ore annue "pro capite". Le ore prestate oltre le 165 e sino alle 250 annue possono essere compensate, a richiesta del lavoratore, mediante corrispondenti riposi compensativi da accantonare nella banca ore; in questo caso, viene retribuita la sola maggiorazione.

Per le prestazioni di lavoro straordinario sono stabilite le maggiorazioni percentuali sottoindicate (non cumulabili tra loro, tranne il caso del guardiano), da calcolare su 1/168 della retribuzione globale mensile.

<i>Lavoro straordinario</i>	%
feriale diurno:	
- da lunedì a venerdì o da martedì a sabato	30
- sabato o lunedì	50
lavoro prestato di sabato o domenica, oltre l'orario ordinario (personale viaggiante)	30
straordinario notturno	50
straordinario festivo:	
- diurno	65
- notturno	75

Qualora venga svolta dal datore di lavoro o da soggetti terzi previamente autorizzati attività formativa fuori dal normale orario di lavoro, al lavoratore viene riconosciuta soltanto la retribuzione oraria ordinaria.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : è considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ordinario. E' consentita la prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 66/2003.

Aziende artigiane

Gli accordi di forfettizzazione del lavoro straordinario in essere restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Lavoro notturno

Si considera notturno il lavoro eseguito dalle 22 alle 6.

Per i magazzini situati entro un recinto portuale il lavoro notturno decorre dalle 20.00 alle 24.00 e dall'1.00 alle 5.00.

Per le prestazioni di lavoro notturno sono stabilite le maggiorazioni percentuali sottoindicate, da calcolare su 1/168 della retribuzione globale mensile.

<i>Tipologia</i>	%
notturno (escluso il personale viaggiante):	
- non compreso in turni avvicendati	25
- compiuto dal guardiano	20
- compreso in turni avvicendati	15

Note alla tabella

- Notturno del guardiano: la maggiorazione del 20% è cumulabile con quelle per lavoro straordinario e festivo.
- Le maggiorazioni per lavoro notturno non si applicano al personale che usufruisce del trattamento di trasferta.

Nei Magazzini generali restano in vigore le seguenti norme specifiche:

- all'impiegato comandato a prestare servizio in ore notturne non in prosecuzione dell'orario di lavoro o senza tempestivo preavviso o nei giorni festivi deve essere corrisposto, oltre alle maggiorazioni previste, un compenso pari al 50% o al 100% della retribuzione giornaliera di fatto, a seconda che la prestazione abbia avuto una durata inferiore o superiore alle 4 ore consecutive; qualora i medesimi servizi siano di durata superiore a quella predetta, per tutte le ore di servizio si farà luogo al trattamento previsto per lo straordinario, notturno e festivo;

- all'operaio chiamato a prestare servizio in giorni lavorativi, che per motivi non a lui imputabili non effettui alcuna prestazione, sarà corrisposta un'indennità non inferiore a 2 ore di retribuzione di fatto.

Lavoro festivo

Per le prestazioni di lavoro festivo sono stabilite le maggiorazioni percentuali sottoindicate, da calcolare su 1/168 della retribuzione globale mensile.

Tipologia	%
domenicale con riposo compensativo:	
- diurno	20
- notturno	50
domenicale personale viaggiante	50
festivo (viaggiante e non viaggiante)	50

Flessibilità

Autotrasporto merci

E' prevista la possibilità di realizzare regimi d'orario diversi in particolari periodi e in relazione a specifiche esigenze aziendali, con il superamento dell'orario contrattuale, per un massimo di 150 ore annue (suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi) e la concessione di corrispondenti riposi compensativi, di norma entro 180 giorni, in periodi di minore intensità produttiva.

Per le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale deve essere erogata, con la retribuzione del mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione, una maggiorazione del 17% calcolata sulla paga oraria globale. In caso di mancato godimento dei riposi compensativi a causa della risoluzione del rapporto, compete la retribuzione delle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario, maggiorate di una percentuale pari alla differenza tra la maggiorazione per lo straordinario e quella pari al 17% già erogato (le ore non recuperate e così retribuite vengono computate ai fini del raggiungimento del limite annuo al lavoro straordinario).

Relativamente al 50% del personale addetto al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, è prevista la possibilità di attuare regimi di flessibilità per il lavoro prestato nella giornata di sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere e nel limite di 200 ore cumulative nell'anno (*). Le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale sono retribuite con la maggiorazione del 20%.

Personale non viaggiante

Le aziende possono attuare, per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno, una diversa programmazione dell'orario di lavoro, con la corresponsione di un'indennità di disagio di € 50 per ogni settimana.

Le aziende possono altresì richiedere prestazioni in orari diversi, all'interno di calendari quadrimestrali, con la corresponsione di un'indennità di € 8 giornalieri. L'indennità non spetta se la prestazione è inferiore a quella prevista dall'orario normale.

Il limite complessivo alla flessibilità è di 16 settimane di prestazioni realmente effettuate.

Per le ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale ovvero per la parte di orario collocata al di fuori dell'orario normale programmato, spetta una maggiorazione del 20% della paga globale.

Sono fatti salvi eventuali accordi aziendali/territoriali sulla flessibilità in vigore alla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017.

Personale viaggiante di livello G

Con accordi aziendali triennali (**) possono essere stabilite una diversa articolazione del nastro lavorativo giornaliero oppure prestazioni in regime di discontinuità, con orario ordinario di 44 ore settimanali.

Il lavoro straordinario sarà forfettizzato con accordi aziendali.

Ai conducenti adibiti in attività di logistica distributive e di corriere espresso che svolgono attività di guida e operazioni accessorie ai trasporti fuori dal territorio comunale spetta un'indennità stabilita a livello aziendale in misura non inferiore a € 10. Qualora l'attività venga svolta nel comune, l'indennità è sostituita da un buono pasto del valore minimo di € 5,29.

(*) Tale limite non è cumulabile con le 150 ore sopra previste.

(**) Nelle aziende artigiane fino a 8 dipendenti tali accordi sono stipulati a livello territoriale.

Magazzini generali

E' prevista la possibilità di realizzare regimi di orario diversi in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e la concessione di corrispondenti riposi compensativi entro 180 giorni, in periodi di minore intensità produttiva.

Per le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario settimanale contrattuale spetta una maggiorazione del 25%.

Il regime di flessibilità esclude, salvo accordi tra le parti, prestazioni domenicali o in giorni festivi.

Nelle aziende che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni, limitatamente alle settimane nelle quali vengano superate le 40 ore di prestazione sarà corrisposta una maggiorazione del 17%; per le ore eccedenti la media di 40 settimanali, nell'arco di ogni bimestre, spetta la maggiorazione prevista per il lavoro supplementare e straordinario, che assorbe la predetta maggiorazione del 17%.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

Banca ore

Nella banca ore confluiscono:

- le ore di straordinario prestate oltre il limite di 165 ore annue "pro capite" e fino al limite massimo annuale di 250 ore, a seguito di richiesta scritta del lavoratore entro il mese di dicembre di ogni anno, a valere per l'intero anno successivo;

- tutte le ore di straordinario prestate oltre il limite di 250 ore annue.

Le ore accantonate sono compensate con la sola maggiorazione per lavoro straordinario, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione.

Per fruire dei riposi il lavoratore deve farne richiesta scritta con un preavviso di almeno 20 giorni. Le domande hanno priorità rispetto all'utilizzo dei r.o.l. in caso di richiesta relativa a giornata intera e saranno accolte entro il limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno/ore richiesti, col limite minimo di un lavoratore.

Il godimento dei riposi non può avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo aziendale.

Le ore prestate oltre le 165 e fino a 250 annue che risultassero a consuntivo al 31 dicembre di ogni anno, possono essere fruite per un ulteriore periodo di 4 mesi. Le eventuali ore residue oltre tale termine vengono liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Imprese cooperative

Per il solo personale non viaggiante, con accordo di 2° livello potranno essere destinate ad una specifica banca ore ulteriori 48 ore annue di straordinario per lavoratore. Le imprese retribuiranno, trimestralmente, la sola maggiorazione del 10% delle ore accantonate, che potranno essere utilizzate a compensazione di minori ore prestate nei periodi di minor lavoro.

Alla fine dell'anno solare, il 40% delle ore accantonate e non utilizzate sarà retribuito ed il 60% sarà destinato al premio di risultato.

Riposo settimanale

L'eventuale spostamento della giornata di riposo compensativo deve essere comunicato al lavoratore entro il 3° giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso; in mancanza, il lavoro prestato in tale giorno dà diritto ad una maggiorazione pari al 40%.

Per il personale viaggiante rientrante nell'ambito del Regolamento CE n. 561/2006 (autorizzazione a circolare la domenica e/o i festivi) si applica la disciplina di cui al Regolamento stesso. I riposi settimanali saranno fruiti fuori dalla sede di lavoro e dal domicilio, di norma non consecutivamente.

Festività

In aggiunta alle festività previste dalla legge sono considerati festivi il giorno della ricorrenza del S. Patrono del luogo dove ha sede l'unità produttiva ed i giorni di riposo compensativo del lavoro domenicale.

In caso di coincidenza di una festività con il sabato (Autotrasporto merci), con la domenica o con altra festività, ai lavoratori viene corrisposto un trattamento pari a:

- 1/22 della retribuzione globale mensile (Autotrasporto merci);

- una quota giornaliera della retribuzione di fatto (Magazzini generali).

Per le imprese cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e per quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. Autotrasporto le festività cadenti di sabato/domenica (16 ore medie annue) saranno pagate con una modalità che preveda l'istituzione di un premio di risultato (v. par. Premi legati alla produttività).

Autotrasporto merci

Nelle giornate del 24 e del 31 dicembre la prestazione lavorativa non può eccedere la metà dell'orario giornaliero e deve comunque concludersi entro le ore 13.

Con riferimento al personale viaggiante, l'azienda può sostituire la festività del Santo patrono del luogo in cui si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera, con 10 ore di permessi retribuiti annui, che maturano al momento della festività stessa.

I permessi non fruiti nell'anno di maturazione decadono e vengono pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il successivo mese di aprile.

Sarà successivamente valutata l'estensione di tale modalità di fruizione della festività del Santo patrono a tutto il personale del settore Autotrasporto.

Ex festività

In sostituzione delle festività abolite per effetto del combinato disposto della L. n. 54/1977 e del D.P.R. n. 792/1985 vengono attribuiti 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti in ragione d'anno.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadono e sono compensati con la retribuzione in atto alla scadenza entro il mese di aprile successivo.

Trattamento per i nuovi assunti (viaggiante e non viaggiante)

Per i nuovi assunti, limitatamente alla vigenza dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017, le aziende che non abbiano proceduto nell'ultimo anno a licenziamenti collettivi possono stipulare accordi aziendali o territoriali per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, anche part time, cui applicare il seguente trattamento per 3 anni dall'assunzione:

- 1° anno: maturazione del 30% pari a 1 giorno per ex festività per il personale non viaggiante e di 1 giorno di ex festività per il personale viaggiante;
- 2° anno: maturazione del 60% pari a 2,5 giorni di ex festività per il personale non viaggiante e di 2,5 giorni di ex festività per il personale viaggiante;
- 3° anno: maturazione del 90% pari a pari ad 3,5 giorni di ex festività per il personale non viaggiante e di 4 giorni di ex festività per il personale viaggiante.
- dal 4° anno: maturazione del 100% di ex festività e applicazione e maturazione degli aumenti periodici di anzianità. Qualora le aziende godano di incentivi nazionali o europei per nuove assunzioni, la maturazione del 100% di istituti e scatti avverrà dal 3° anno.

Per le imprese cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e per quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. Autotrasporto le 32 ore di ex festività saranno pagate con una modalità che preveda l'istituzione di un premio di risultato (v. par. Premi legati alla produttività).

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto può essere erogato attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Ferie

La durata delle ferie è di 22 giorni lavorativi per ogni anno solare (26 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni).

Il periodo di ferie è frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno (considerando come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni).

La malattia regolarmente denunciata e riconosciuta sopravvenuta nel corso delle ferie ne determina la sospensione.

Gli impiegati dei Magazzini generali in servizio alla data del 1° aprile 1975 mantengono "ad personam" un periodo di ferie di 25 giorni lavorativi per anzianità superiore a 12 anni.

L'assegnazione delle ferie non può avere luogo durante il preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore da accogliere compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : per le cooperative operanti alla data del 27 giugno 2002 la retribuzione, le ferie ed il trattamento di fine rapporto saranno riconosciuti - per l'intera vigenza contrattuale con scadenza al 31 dicembre 2012 - con la percentuale di gradualità del 90% prevista, a far data dal 1° aprile 2010, dal Protocollo 15 luglio 2009. Sono fatti salvi eventuali accordi sottoscritti antecedentemente al 26 gennaio 2011 dalle imprese cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002.

LUOGO DELLA PRESTAZIONE

Trasferta

Autotrasporto merci

Oltre al rimborso delle spese di viaggio, ai lavoratori in missione o chiamati quali testi in giudizi civili o penali per causa inerente al servizio spetta il rimborso delle spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi (da rivalutare annualmente secondo il meccanismo contrattualmente previsto):

<i>Indennità</i>	<i>Importi</i>
prima colazione	2,04
pranzo	25,47
cena	25,47
pernottamento	59,37

Per le missioni di durata superiore a 30 giorni possono concordarsi misure diverse.

Al personale viaggiante in servizio extraurbano viene corrisposta un'indennità di trasferta nelle seguenti misure giornaliere:

<i>Durata della trasferta</i>	<i>Servizio in territorio nazionale</i>	<i>Servizio in territorio estero</i>
da 6 a 12 ore	21,80	29,94
da 12 a 18 ore	33,02	43,05
da 18 a 24 ore	41,16	60,49

Le misure dell'indennità di trasferta per l'estero si applicano per le sole ore di servizio trascorse fuori del territorio nazionale.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani di durata inferiore alle 6 ore il diritto all'indennità di trasferta viene determinato con riferimento alla durata complessiva dei servizi, tranne nel caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto nelle seguenti fasce orarie: dalle 11,30 alle 14,30 per il pasto meridiano e dalle 18,30 alle 21,30 per il pasto serale.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni. Vengono comunque garantiti rimborsi spese non inferiori a quanto sostenuto dal lavoratore, nel tetto massimo stabilito dai regolamenti interni.

Riders: a tali lavoratori non spetta l'indennità di trasferta.

Magazzini generali

Al lavoratore inviato in trasferta di durata superiore a 12 ore, oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e spese vive, spetta per ogni giorno di trasferta un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, che assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

Aziende artigiane

Gli accordi di forfettizzazione del lavoro straordinario in essere restano validi fino alla loro naturale scadenza.

Trasferimento

Oltre al rimborso delle spese di viaggio per il nucleo familiare e di trasporto delle masserizie, spetta un'indennità di trasferimento nella misura di una mensilità di retribuzione globale, oltre a 1/4 della stessa per ogni familiare a carico.

Rimborso spese e indennità spettano se il lavoratore trasferisca la sua residenza e, in ogni caso, quando la distanza tra l'unità produttiva nuova e quella precedente sia uguale o superiore a 20 km.

Nelle imprese con più unità produttive possono essere individuati, tramite specifici accordi aziendali, i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

ASSENZE

Malattia

Conservazione del posto

Autotrasporto merci

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per 245 giorni di calendario per anzianità di servizio fino a 5 anni e di 365 giorni di calendario per anzianità superiori.

Ai fini del computo del periodo di comporto si sommano tutte le assenze per malattia (escluse le assenze per malattie particolarmente gravi) intervenute rispettivamente in un arco temporale di 24 mesi (anzianità fino a 5 anni) o di 30 mesi (anzianità superiori).

Superato il periodo di conservazione del posto il lavoratore ha diritto, a richiesta scritta da presentare entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza del termine previsto, ad un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità di servizio) della durata massima di 6 mesi.

Magazzini generali

In caso di malattia i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di 15 mesi. Ai fini del raggiungimento di tale limite massimo si cumulano le assenze per malattia verificatesi nell'arco di 30 mesi.

Superato il periodo di conservazione del posto, al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni può essere concesso un periodo di aspettativa, non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità, fino a 6 mesi (prorogabile per ulteriori 6 mesi).

Trattamento economico

Autotrasporto merci

I lavoratori non in prova hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione globale mensile:

Anni di servizio	Durata dell'assenza	%
fino al 5°	primi 3 mesi	100
	5 mesi successivi	50
oltre il 5°	primi 5 mesi	100
	7 mesi successivi	50

Cure termali

Al lavoratore autorizzato dai competenti organi sanitari, per esigenze terapeutiche, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) spetta un trattamento raggugliato al 90% della retribuzione.

Qualora la certificazione sanitaria non contenga una dichiarazione d'indifferibilità, il periodo di assenza verrà individuato d'intesa con l'azienda nell'ambito dei 3 mesi successivi alla data della richiesta.

Magazzini generali

I lavoratori non in prova hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta:

Durata dell'assenza	%
primi 6 mesi	100
6 mesi successivi	50

Il trattamento economico cessa quando il lavoratore raggiunga, con più periodi di malattia, 12 mesi di malattia, durante 30 mesi consecutivi.

Misure contro l'assenteismo

Al fine di contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto, dal 1° gennaio 2018 le aziende possono applicare decrementi del trattamento di malattia a carico azienda, in presenza di assenze che iniziano nel giorno successivo a giorni non lavorativi, computate considerando i 12 mesi precedenti (esclusi i ricoveri, le patologie di cui alla circolare Inps n. 95/2016 e le malattie con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni).

Gli importi trattenuti saranno redistribuiti in sede di contrattazione integrativa.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : si fa riferimento alle norme del D.P.R. n. 602/1970 ed alle condizioni stabilite dagli istituti previdenziali ed assicurativi.

Infortunio sul lavoro

Conservazione del posto

Autotrasporto merci

Nel caso di infortunio sul lavoro, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità per inabilità temporanea.

Magazzini generali

In caso di infortunio sul lavoro (o di malattia professionale) la conservazione del posto spetta per tutto il periodo di erogazione da parte dell'INAIL dell'indennità giornaliera per inabilità temporanea.

Trattamento economico

Autotrasporto merci

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza delle seguenti aliquote della retribuzione globale mensile:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Durata dell'assenza</i>	<i>%</i>
fino al 5°	primi 3 mesi	100
	5 mesi successivi	50
oltre il 5°	primi 5 mesi	100
	7 mesi successivi	50

Magazzini generali

I lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria hanno diritto, oltre all'indennità erogata dall'INAIL, ad un trattamento integrativo, a carico dell'azienda, fino a concorrenza dell'intera retribuzione netta di fatto a partire dal giorno in cui si è verificato l'infortunio e per tutto il periodo di conservazione del posto.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : si fa riferimento alle norme del D.P.R. n. 602/1970 ed alle condizioni stabilite dagli istituti previdenziali ed assicurativi.

Maternità - Autotrasporto merci

Alle lavoratrici spetta un'integrazione dell'indennità di maternità anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, fino al raggiungimento delle seguenti percentuali della retribuzione globale mensile:

- 100%, per i primi 5 mesi di assenza;
- 50%, per il sesto mese.

Congedo matrimoniale

Il congedo matrimoniale ha la durata di 15 giorni di calendario, con decorrenza della normale retribuzione. Deve essere richiesto con preavviso di almeno 10 giorni.

Diritto allo studio

Partecipazione a corsi

I lavoratori non universitari che intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, migliorare la loro preparazione professionale specifica, ovvero frequentare corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, possono utilizzare permessi retribuiti per un massimo di 200 ore "pro capite" per triennio, usufruibili anche in un solo anno, purché la durata dei corsi non sia inferiore a 300 ore.

Tale diritto non può essere esercitato, nel triennio, da un numero di lavoratori superiore al 5% della forza occupata (nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare).

Le assenze contemporanee per la partecipazione ai corsi non possono superare il 3% della forza occupata nell'unità produttiva (con il minimo di 1 lavoratore nelle aziende che occupano almeno 15

dipendenti).

Lavoratori studenti

I lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, nonché a corsi universitari, hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e ad ulteriori 30 ore annue di permessi retribuiti.

Permessi

Al lavoratore che ne faccia richiesta per giustificati motivi possono essere concessi brevi permessi con facoltà, per l'azienda, di non corrispondere la retribuzione.

Al lavoratore spettano comunque, a richiesta, 20 ore annue di permesso (fruibili anche frazionatamente), di cui 10 retribuite in caso di esami clinici, visite e interventi specialistici; le 10 ore non retribuite possono essere usufruite previo esaurimento dei permessi per Rol ed ex festività.

In occasione della nascita di un figlio è concesso un giorno di permesso retribuito.

Nel caso in cui si verifichi il decesso o una grave infermità del coniuge anche se legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il secondo grado (genitori, nonni, fratelli), di persone anche non familiari conviventi, purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore, il permesso è di 3 giorni lavorativi retribuiti all'anno (4 giorni se, in caso di decesso, si rende necessario lo spostamento del lavoratore fuori della provincia in cui abita).

In alternativa al suddetto permesso, il lavoratore può concordare col datore di lavoro la fruizione di diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, per un periodo anche superiore a 3 giorni.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto può essere erogato attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Aspettative

Aspettativa per motivi personali

Il lavoratore che intenda usufruire, ai sensi della L. n. 53/2000, di un periodo di congedo non retribuito e non utile ai fini previdenziali e dell'anzianità di servizio (continuativo o frazionato) per gravi e documentati motivi familiari (massimo due anni nell'arco della vita lavorativa), deve fare domanda per iscritto con un preavviso di almeno 15 giorni di calendario.

Il lavoratore che riprenda l'attività lavorativa dopo aver usufruito del congedo in parola per complessivi due anni, può frequentare un corso di formazione della durata massima di 160 ore, delle quali almeno la metà di formazione teorica (qualora la durata del congedo sia inferiore a due anni, la durata del corso viene riproporzionata in relazione alla durata del congedo stesso ed alle mansioni del dipendente).

Aspettativa per tossicodipendenza

E' prevista la concessione di un periodo di aspettativa (non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità) ai lavoratori tossicodipendenti assunti a tempo indeterminato che debbano effettuare terapie riabilitative presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, fino ad un massimo di 12 mesi.

Ai lavoratori familiari di un tossicodipendente è concesso un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità) per concorrere al programma di recupero dello stesso, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Aspettativa per etilismo

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, del quale viene accertato lo stato di etilismo, può essere concesso un periodo di aspettativa (non retribuito e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto), non superiore a 3 mesi, per accedere a programmi terapeutici e riabilitativi presso strutture pubbliche o comunità terapeutiche, dietro certificazione di dette strutture.

Ritiro patente

L'autista al quale sia ritirata la patente dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento per giusta causa, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi e, nelle aziende con oltre 6 dipendenti, può essere adibito per lo stesso periodo ad altre mansioni con corresponsione della relativa retribuzione.

Nelle aziende fino a 6 dipendenti il datore di lavoro può assicurare a proprie spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente fino a 6 mesi.

Qualora il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti o fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni, compete la sola conservazione del posto.

SANZIONI DISCIPLINARI

Tipologia delle sanzioni

Le mancanze del lavoratore possono essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino ad un massimo di 3 ore di retribuzione (da versarsi all'Istituto di previdenza sociale);
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Non si tiene conto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Comportamenti sanzionabili

Il rimprovero verbale o scritto viene inflitto per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione nelle ipotesi di seguito indicate.

La multa viene inflitta al lavoratore che:

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

- compili o utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica;

- non comunichi l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e tempistica previste dal c.c.n.l.;

- sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;

- tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;

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

La sospensione viene comminata al lavoratore che:

- si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

- si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

- ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;

- persista a commettere mancanze punite con la multa;

- sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta e infiammabili in genere;

- non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo (autista);

- arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;

- non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;

- per la seconda volta non comunichi l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal c.c.n.l.;

- esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;

- commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

Licenziamento

A titolo non esaustivo, il licenziamento può essere adottato nei seguenti casi:

- assenza ingiustificata per almeno 4 giorni consecutivi, salvo casi di forza maggiore;

- assenza ingiustificata per almeno 4 volte nel periodo di un anno;

- nei confronti di lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal c.c.n.l. il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;

- quando il lavoratore per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi secondo le modalità e la tempistica prevista dal c.c.n.l.;

- in caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;

- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;

- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;

- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;

- in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;

- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;

- in caso di furto.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Preavviso

Il licenziamento e le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

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

Operai

Per gli operai non in prova, 6 giorni lavorativi decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Impiegati, intermedi e quadri

Anni di servizio	Quadri e 1° livello	2° livello	3°S, 3° e 4° livello
fino al 5°	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese
dal 6° al 10°	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni
oltre il 10°	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi

Per il personale viaggiante dei livelli 3 e 3S il periodo di preavviso è pari a 15 giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Per gli impiegati ed i quadri la durata del preavviso - che decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese - viene ridotta alla metà in caso di dimissioni.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

Trattamento di fine rapporto

La quota da accantonare annualmente si determina dividendo per 13,5 i seguenti elementi della retribuzione considerata utile a norma della L. 29 maggio 1982, n. 297: minimo tabellare, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito o superminimi, premi di operosità previsti dagli accordi integrativi (Autotrasporto merci) erogazioni definite da accordi di secondo livello (salvo esclusione espressa), indennità di mensa, tredicesima e quattordicesima mensilità, parte eccedente i limiti di esenzione dall'IRPEF dell'indennità di trasferta (Autotrasporto merci), indennità di lavoro notturno, terzo elemento (Autotrasporto merci), indennità di funzione per i quadri e l'E.d.r. per festività.

Per i lavoratori operanti all'estero il computo del trattamento di fine rapporto viene effettuato sulla base di quanto avrebbero percepito nel territorio nazionale.

Il trattamento di fine rapporto deve essere liquidato entro il periodo di paga successivo a quello di cessazione.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : per le cooperative operanti alla data del 27 giugno 2002 la retribuzione, le ferie ed il trattamento di fine rapporto saranno riconosciuti - per l'intera vigenza contrattuale con scadenza al 31 dicembre 2012 - con la percentuale di gradualità del 90% prevista, a far data dal 1° aprile 2010, dal Protocollo 15 luglio 2009.

Sono fatti salvi eventuali accordi sottoscritti antecedentemente al 26 gennaio 2011 dalle imprese cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002.

ASSISTENZA INTEGRATIVA

Sono destinatari di Sanilog tutti i lavoratori a tempo indeterminato non in prova, compresi gli apprendisti.

Il fondo è finanziato unicamente da un contributo a carico dei datori di lavoro pari ad € 120 annui per ciascun lavoratore, al netto del contributo di solidarietà e delle spese di funzionamento della Cassa sanitaria, da corrispondere in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione della Cassa sanitaria,

L'azienda che ometta il versamento contributivo è responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno.

Eventuali contratti o accordi collettivi che prevedono condizioni di miglior favore sono fatti salvi, mentre quelli che presentano condizioni inferiori devono essere uniformati in occasione della prima scadenza annuale mediante adesione al fondo.

Per il settore dei trasporti, Confrtrasporto (rappresentante di Anita, Assotir, Fai, Fiap e Unitai) riconosce Sanilog quale fondo di riferimento per il settore.

Per il settore cooperativo, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi/Confcooperative e Agci Servizi si riservano di incontrarsi con le OO.SS. in caso di Accordi confederali.

Nel settore artigiano, dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017, le Parti convengono di aderire a fondo San.Arti. Sono iscritti al fondo tutti i dipendenti a tempo indeterminato (anche apprendisti), nonché i lavoratori con contratto a termine di almeno 12 mesi (*). Non sono iscritti gli assunti con contratti di durata inferiori, poi prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

L'azienda è tenuta a versare - con le modalità stabilite dal Regolamento del fondo - un contributo per dipendente di € 10,42 mensili per 12 mensilità. La contrattazione regionale può implementare le prestazioni.

La mancata iscrizione al fondo determina l'obbligo della corresponsione al lavoratore di un importo forfettario, a titolo di E.a.r., pari ad € 25,00 mensili per 13 mensilità.

L'erogazione delle prestazioni sanitarie è un diritto contrattuale del lavoratore; pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi è responsabile verso i lavoratori non iscritti al fondo della perdita delle prestazioni stesse, nonché dell'eventuale maggior danno subito.

 (*) Possono iscriversi anche i familiari nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

La contrattazione aziendale/territoriale, da svolgersi secondo le modalità previste dal c.c.n.l., è ammessa per le materie ad essa demandate dalle specifiche clausole contrattuali di rinvio, in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

Le erogazioni economiche derivanti dalla contrattazione integrativa saranno correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, redditività e qualità.

Gli accordi in parola avranno durata triennale.

Qualora a livello territoriale non si pervenisse ad un accordo entro i termini contrattualmente previsti, ai lavoratori interessati verrà corrisposto un importo provvisorio pari all'1,5% del minimo conglobato, a titolo di elemento perequativo, assorbibile da eventuali accordi di secondo livello sottoscritti nel triennio di riferimento. Trascorso tale termine, l'importo diviene definitivo e non riassorbibile da nessuna erogazione successiva concessa a titolo di contrattazione di secondo livello.

La contrattazione integrativa non trova applicazione - secondo le disposizioni del c.c.n.l. - al settore dei trasporti di carne, latte, generi di monopolio, nonché dei trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva.

Le imprese di tali settori pertanto corrispondono un'indennità sostitutiva nella misura del 9,8% del minimo conglobato.

La contrattazione aziendale o territoriale può modificare l'orario di lavoro, il compenso per il lavoro straordinario e l'indennità di trasferta.

PARTICOLARI TIPOLOGIE CONTRATTUALI

APPRENDISTATO

Per la disciplina interconfederale dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca si vedano gli Accordi interconfederali 18 maggio 2016, 26 luglio 2016 e l'Accordo interconfederale 1° febbraio 2018.

Per i riders fermo restando il regime retributivo previsto dal livello di inquadramento (v. supra), l'apprendistato potrà avere una durata massima di 3 anni.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è la seguente.

Condizioni di applicabilità

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 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 a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Relativamente ai profili artigiani o equipollenti il contratto di apprendistato professionalizzante non potrà essere utilizzato dalle aziende che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 90% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato, relativo agli stessi profili, sia scaduto nei 12 mesi precedenti. Detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate.

Qualificazione professionale e durata

Il contratto può essere stipulato per i livelli dal 6 junior al 1°.

La durata massima è stabilita in 3 anni.

Il c.c.n.l. individua i profili professionali operai dell'artigianato e delle figure equipollenti a quelli dell'artigianato, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 5 o 4 anni.

Dopo un biennio di apprendistato al livello 6 junior, il lavoratore prosegue per un ulteriore anno al livello 6 senior.

Qualora nel periodo di formazione il lavoratore si assenti per giustificato motivo, per malattia o infortunio per periodi anche non continuativi che superino complessivamente 30 giorni, il periodo di apprendistato verrà prolungato per la stessa durata dell'assenza.

I periodi di apprendistato e la relativa formazione, svolti presso più datori di lavoro, così come quelli svolti presso gli Istituti di formazione si cumulano, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché l'addestramento si riferisca a mansioni contrattuali analoghe.

Retribuzione

La retribuzione degli apprendisti (esclusi i profili artigiani o equipollenti a quelli artigiani) è determinata nelle seguenti percentuali del minimo conglobato previsto per il livello di riferimento:

Livelli	Retribuzione %		
	1° anno	2° anno	3° anno
1	75	85	100
2	75	85	100
3S non autisti	75	85	100
3 non autisti	75	85	100
4 senior (esclusi profili artigiani)	75	85	100
4 junior (esclusi profili artigiani)	75	85	100
5	75	85	100
6 senior	75	85	100
6 junior	75	85	---

Profili artigiani

La retribuzione per i profili artigiani o equipollenti a quelli artigiani è determinata nelle seguenti percentuali del minimo conglobato previsto per il livello di riferimento:

Livelli	Retribuzione %				
	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
3S autisti	90	95	100	100	100
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	---

Periodo di prova

Il periodo di prova è pari a quello previsto per la generalità dei lavoratori, a seconda del livello di inquadramento.

Tale periodo è ridotto alla metà quando il lavoratore, nell'ambito di precedente rapporto di lavoro, abbia frequentato corsi formativi certificati (tramite attestato rilasciato dalle aziende o da enti autorizzati), inerenti al profilo professionale da conseguire.

Il periodo di prova viene computato sia agli effetti del periodo di apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

Attività formativa

La formazione professionalizzante, interna o esterna all'azienda, avrà una durata di 80 ore medie annue e potrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica.

La formazione agli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6° senior e 6° junior, in considerazione delle caratteristiche dei rispettivi profili professionali, sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità di affiancamento.

Malattia

Per il trattamento di malattia e infortunio è confermata la normativa prevista dal c.c.n.l. per i qualificati.

LAVORO A TERMINE

Ipotesi ammesse

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

1. intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
2. commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
3. manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
4. incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
5. esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
6. assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
7. esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
8. necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
9. sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
10. fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10 comma 7 lettera a) del D.Lgs. n. 368/2001, per un periodo non superiore a 18 mesi;

11. sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio sul lavoro, aspettativa, sospensione cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla L. n. 16/1992, astensione obbligatoria o facoltativa ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001).

Ulteriori ipotesi possono essere individuate in sede di contrattazione aziendale (territoriale, per le imprese artigiane).

Limiti percentuali

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, il numero dei lavoratori assunti a termine, anche a tempo parziale, non può eccedere mediamente nell'anno il 35% degli assunti a tempo indeterminato.

Nelle imprese aderenti ad Anita, Assotir, Fai, Fiap e Unitai, fino al 31 dicembre 2019, per le seguenti attività il limite di assumibilità è elevabile al 40%:

- trasporti 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 di combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile).

L'eventuale frazione di unità è elevata all'unità superiore.

L'insieme dei lavoratori assunti con contratti a termine e di somministrazione non può superare le seguenti percentuali dei lavoratori a tempo indeterminato:

- 27%, a livello aziendale;
- 47%, a livello di unità produttiva (per i lavoratori mobili la percentuale del 27% può essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato).

E' consentito comunque stipulare fino a 10 contratti atipici, purchè non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva (*).

Le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto il percorso finalizzato a rendere trasparenti le procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante possono accedere ad un regime di premialità, purchè non abbiano effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantengano tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio.

Il beneficio è - esclusivamente per il personale viaggiante - l'estensione dal 35% al 40% della percentuale massima di assunzione con contratto a tempo determinato.

 (*) Tale percentuale può essere derogata in fase di start up, per i primi 2 anni, con accordo aziendale/territoriale.

Durata

La durata minima del contratto è di 6 settimane, la massima complessiva è di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga (esclusa l'ipotesi di assunzione per sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto).

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la durata massima del contratto a termine da stipularsi tra gli stessi soggetti in deroga al limite temporale di 36 mesi, non può superare gli 8 mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, al lavoratore spetta una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al 20° giorno successivo.

Se il rapporto continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi (20° giorno nelle aziende artigiane), ovvero il 50° giorno negli altri casi (30° giorno nelle aziende artigiane), il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

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. 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 si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Trattamento normativo

Al lavoratore a tempo determinato spettano le ferie, la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il t.f.r. e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori a tempo indeterminato inquadrati nello stesso livello, in proporzione al periodo lavorativo prestato.

Viene altresì garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto.

Le norme sul fondo di previdenza non si applicano ai contratti inferiori a 3 mesi.

Spetta a tali lavoratori quanto previsto dal 2° livello di contrattazione.

Diritto di precedenza

Ai lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2 della L. n. 56/1987, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica, che si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Trasformazione del rapporto

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato, i periodi di servizio prestato a tempo determinato sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio.

Imprese artigiane

A decorrere dalla sottoscrizione dell'accordo di rinnovo 3 dicembre 2017 la disciplina è la seguente.

E' consentita l'apposizione di un termine al contratto di durata non superiore a 36 mesi, compresi proroghe e rinnovi, con un massimo di 5 proroghe, indipendentemente dalle interruzioni tra un contratto e l'altro (anche di somministrazione).

Sono ammessi i patti in deroga presso la DTL.

Nel caso di assunzione per sostituzione, l'affiancamento è ammesso fino a 90 giorni di calendario, sia prima che dopo l'assenza.

L'assunzione a termine è ammessa nei seguenti limiti, calcolati con riferimento al numero degli assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (non si computano le assunzioni per sostituzione e per stagionalità):

- 2 contratti nelle aziende con 1 dipendente;
- 4 contratti nelle aziende con 2 dipendenti;
- 6 contratti nelle aziende con 3 o 4 dipendenti;
- 7 contratti nelle aziende con 5 dipendenti;
- 8 contratti nelle aziende da 6 a 8 dipendenti.

Nelle aziende da 9 a 15 dipendenti, è ammesso un contratto a termine per ogni lavoratore in forza. Nelle aziende oltre 15 dipendenti, è ammesso un contratto a termine fino al 35% degli assunti a tempo indeterminato. Nelle aziende senza dipendenti è comunque ammesso 1 contratto a termine.

Sono esenti da limiti quantitativi le assunzioni ai sensi dell'art. 23, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, per i primi 12 mesi.

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi (*), ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato, riferite alle stesse mansioni, effettuate nei 12 mesi successivi, a condizione che manifesti la sua volontà per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione dal rapporto. Il diritto si estingue entro 1 anno dalla cessazione.

Il ricorso al lavoro stagionale è possibile, oltre che per le attività previste dal D.P.R. n. 1525/1963, anche per i contratti riconducibili all'attività stagionale 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: trasporti stagionali legati al settore agricolo, trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno, anche con riferimento a flussi turistici, trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile). Ulteriori specifiche lavorazioni potranno essere individuate dalla contrattazione regionale.

Nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di 6 mesi per ogni singolo contratto, comprese eventuali proroghe.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni, a condizione che manifesti per iscritto la propria volontà entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto. Tale diritto si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto.

Non si applicano gli intervalli temporali.

Il periodo di prova è ridotto del 50% rispetto alla generalità dei lavoratori.

(*) L'eventuale congedo di maternità concorre a determinare il periodo utile.

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo orizzontale (con orario giornaliero ridotto rispetto all'orario normale contrattuale), di tipo verticale (con prestazione lavorativa a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno) e di tipo misto (con una combinazione delle precedenti due modalità).

La durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali (il lavoratore già assunto a tempo parziale può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore).

La prestazione giornaliera continuativa è fissata in 4 ore.

Limiti percentuali

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).

In alternativa a quanto sopra, la percentuale del 25% può essere elevata fino al 38% (con arrotondamento all'unità superiore) qualora l'azienda comunichi alle RSA/RSU o, in assenza, alle organizzazioni territoriali, di aver ottemperato agli obblighi riguardanti l'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa (art. 49, commi 23 e 24, del c.c.n.l.).

La percentuale in parola può essere elevata fino al 48% per ulteriori contratti a tempo parziale con almeno il 65% della prestazione.

E' consentito comunque stipulare 10 contratti part-time, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Per le imprese che occupano fino a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione di 3 lavoratori part-time.

Clausole elastiche e flessibili

Il rapporto a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa, quando il contratto 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 tipo verticale o misto possono essere adottate - oltre alle modalità flessibili - anche modalità elastiche, che stabiliscano specifiche variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili e/o elastiche - da comunicare al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario - è giustificata dalla necessità di far fronte a specifiche e motivate esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

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.

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 da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la maggiorazione del 15% della retribuzione globale, comprensiva dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.

Decorsi 5 mesi dalla stipula del patto che prevede clausole elastiche e/o flessibili, il lavoratore può darne disdetta con un preavviso di un mese. Resta in ogni caso salva la possibilità, per le aziende per i lavoratori, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

Lavoro supplementare

Sono ammesse prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle eccedenti la prestazione già concordata, in presenza di:

- necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva;
- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni di calendario consecutivi.

Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 18% della quota oraria della retribuzione globale, comprensiva degli istituti legali e contrattuali e non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata.

Fermo restando il tetto di cui sopra, nel caso di rapporto 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 a tempo parziale di tipo verticale, tali ore supplementari possono essere effettuate fino al limite massimo settimanale o mensile del corrispondente lavoratore a tempo pieno, e nelle giornate nelle quali non sia prevista prestazione di lavoro. Le prestazioni rese di sabato saranno retribuite con la maggiorazione prevista dal c.c.n.l. per tale fattispecie.

Per le prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro-capite del 30%, spetta la maggiorazione oraria del 40%, comprensiva degli istituti legali e contrattuali.

E' consentito infine lo svolgimento di prestazioni straordinarie, con riferimento al superamento dell'orario normale di lavoro giornaliero e/o settimanale.

Trattamento normativo

Le semifestività (i pomeriggi del 24 dicembre e del 31 dicembre) hanno applicazione proporzionale alla durata della prestazione ed alla conseguente misura della retribuzione, anche mediante riposi compensativi.

Le 20 ore annue di permessi retribuiti previsti dal c.c.n.l. possono essere fruite per intero.

La riduzione di orario viene accordata proporzionalmente.

Trasformazione del rapporto

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

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

Part-time post maternità

Le lavoratrici che rientrano dal periodo di astensione obbligatoria potranno godere di un periodo di part-time della durata di 6 mesi.

Diritto di precedenza

In caso 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 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 e ad accogliere prioritariamente le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei dipendenti a tempo pieno.

Nell'esame delle domande, l'azienda terrà conto prioritariamente dei seguenti motivi:

- esigenze connesse a gravi e comprovati problemi di salute del richiedente;
- necessità di assistere continuativamente familiari;
- motivi familiari per i dipendenti con figli di età inferiore a 3 anni;
- motivi di studio.

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

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

Cooperative di facchinaggio e trasporto : l'istituto è disciplinato da regolamenti interni.

Riders: la durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore a 10 ore settimanali, con un minimo di 2 ore giornaliere.

Possono essere pattuite per iscritto, tra azienda e lavoratore, clausole elastiche o flessibili, che consentano la variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa o variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita.

L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili e/o elastiche deve essere comunicata al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore. Le clausole elastiche e/o flessibili possono essere disdette solo con accordo scritto tra le parti.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
- 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.

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

I prestatori di lavoro somministrato non possono superare, per ciascun trimestre, la media del 15% (personale viaggiante) e del 35% (personale non viaggiante) dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato.

In alternativa è consentita la stipulazione fino a 5 contratti di somministrazione, purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato. Nella percentuale non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Per i limiti complessivi (somministrazione più termine) si veda il par. Lavoro a termine.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

FONDO PENSIONE

Istituzione

La previdenza integrativa viene realizzata attraverso l'adesione ai seguenti Fondi pensione:

- Fasc, Fondo nazionale di previdenza dei lavoratori delle imprese di spedizione corrieri e delle agenzie marittime raccomandatarie e mediatori marittimi;
- Priamo, Fondo nazionale di previdenza complementare per i lavoratori addetti ai servizi di trasporto pubblico e per i lavoratori dei settori affini, costituito il 23 aprile 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 17 gennaio 2003 (*);
- Cooperlavoro, Fondo nazionale di pensione complementare per i lavoratori soci e dipendenti delle cooperative di lavoro, costituito il 6 maggio 1998 ed autorizzato all'esercizio dell'attività in data 28 giugno 2000 (**);

- Fon.Te., Fondo di previdenza integrativa autorizzato all'esercizio dell'attività in data 23 ottobre 2001 (lavoratori provenienti da Artifond).

(* In data 28 settembre 2016 è stata stabilita la confluenza del fondo Pre.vi.log. nel fondo Priamo e con l'accordo 25 gennaio 2017 le Parti hanno convenuto l'avvio del processo di trasferimento degli iscritti. In seguito i fondi hanno attivato le procedure necessarie al trasferimento collettivo a Priamo dei lavoratori iscritti a Pre.vi.log. Condizioni e costi del trasferimento sono quelli previsti dal c.c.n.l.

(**) Si fa presente che dal 1° luglio 2018 è operativo Previdenza Cooperativa, che riunisce i fondi Cooperlavoro, Previcoooper e Filcoop.

CONTRIBUTI

Priamo

Il Fondo viene alimentato mediante:

a) un contributo - suddiviso in parti uguali tra azienda e lavoratore - pari al 2% di minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (Autotrasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981, eventuale indennità di mensa, indennità di funzione quadri; il lavoratore può optare per una più elevata quota a proprio carico fermo restando l'ammontare del contributo a carico dell'azienda,

b) l'accantonamento del t.f.r. maturando nella misura dell'1% della retribuzione utile ai fini del t.f.r. stesso, salvo che per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, ai quali trovano applicazione le disposizioni legislative vigenti.

Fasc

I contributi al Fasc sono così determinati: 2,5% a carico del lavoratore; 3,1% a carico delle imprese (di cui lo 0,6% a titolo di quota associativa) (*).

(* Il contributo dello 0,6% non è dovuto dalle imprese associate alla FAI.

Fon.Te.

All'atto di adesione al Fondo, è dovuta una quota associativa pari a € 15,49 (di cui € 3,62 a carico del lavoratore) secondo modalità definite dal Regolamento del Fondo.

Il Fondo viene alimentato mediante i seguenti contributi:

- 1% del minimo di retribuzione, dell'indennità di contingenza e dell'e.d.r., a carico del lavoratore. I lavoratori di prima occupazione successiva al 17 agosto 1995 possono optare per un versamento pari al 2% della medesima retribuzione (versamenti superiori all'1% possono essere effettuati, alle condizioni stabilite dalle norme operative interne al Fondo, anche dagli altri lavoratori);

- 1% della base di computo di cui sopra a carico del datore di lavoro;

- 16% del trattamento di fine rapporto maturando. Per i lavoratori di prima occupazione di cui sopra è prevista l'integrale destinazione del t.f.r. maturando che, nelle imprese con meno di 25 dipendenti, sarà dovuta a far data dal 17 agosto 1999.

Cooperlavoro

A seguito dell'adesione i lavoratori e i datori di lavoro associati sono tenuti al versamento dei contributi nonché della quota di iscrizione. L'eventuale sospensione del rapporto di lavoro non fa venire meno la qualità di associato e l'obbligo contributivo è rapportato al trattamento retributivo spettante al lavoratore.