

Nella località ove non sia presente un'associazione territoriale aderente alle organizzazioni datoriali firmatarie il presente CCNL, la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla associazione regionale o, in mancanza, alla struttura territoriale della confederazione di riferimento.

6. In comparti omogenei, qualora se ne ravvisi la necessità, potranno essere concordate tra le parti criteri generali al fine di favorire omogeneità di impostazione alla contrattazione aziendale di secondo livello.

7. Fermo restando quanto previsto in materia dei compiti delle RSA/RISU dei lavoratori all'art.40 del CCNL e quanto contenuto al Capitolo I sulle relazioni industriali, la contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

8. Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo.

In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo.

Le associazioni stipulanti il presente CCNL, nei limiti conferiti dai rispettivi statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1.

Deroghe per Assologistica

Tenuto conto che Assologistica non ha strutture territoriali, le piattaforme dovranno essere inviate alla sede nazionale.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Hirello Polli", "Anon", and "25" at the bottom right.]

Art. 43 - Rappresentante per la sicurezza

1. La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del T.U. (D.lgs. 9 aprile 2008 n.81), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24.7.1996.
2. Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art.48 dello stesso, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli osservatori regionali.
3. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della RSU. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori **su iniziativa delle OO.SS.**
4. I rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di affidare ad un'apposita commissione l'approfondimento di quanto stabilito dall'art.49 del T.U. Sicurezza in merito alla figura del RLS di sito produttivo.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella sezione artigiana.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "A. Rossi" and "H. Rossi" visible.]

Premessa

Il contratto garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro vuole essere una occasione importante per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel mercato della logistica, del trasporto delle merci e della spedizione a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi e della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professionalità presenti nel settore.

Ciò rende attuale una visione più conforme alle necessità produttive del mondo industriale come un elemento importante della stessa innovazione del nostro sistema produttivo.

Fra le materie fondamentali da disciplinarsi a livello nazionale rientrano in particolare i diritti di informazione e consultazione, gli strumenti di partecipazione e più in generale il sistema di relazioni industriali e diritti sindacali, i minimi conglobati; la classificazione dei lavoratori; la durata dell'orario di lavoro; la regolamentazione della parte sociale, della previdenza complementare, dell'assistenza sanitaria integrativa.

Il contratto individua, per il livello aziendale e/o territoriale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, previe opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

Le proposte per il rinnovo del CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data del ricevimento delle stesse.

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

A condizione che siano stati rispettati i tempi e procedure di cui in premessa, in caso di ritardato rinnovo del CCNL, dalla data di scadenza del contratto precedente, sarà erogata una copertura economica che le parti individuano essere pari al 40% dell'inflazione, riferita all'anno precedente da calcolarsi sulla base di calcolo convenzionale di cui all'art..... (aumenti); dopo 6 mesi la suddetta percentuale passerà al 60%.

Di tale somma erogata si dovrà tenere conto in sede di rinnovo.

Le parti convengono sulla opportunità che l'attività del settore si debba sviluppare sia per eseguire in maniera più qualificata e funzionale i servizi di trasporto, sia per integrare tale attività con le altre che riguardano la logistica industriale e l'intermodalità dei trasporti e la movimentazione delle merci. Attraverso lo sviluppo di imprese strutturate le stesse avranno la possibilità di essere competitive nel mercato dei traffici nazionali ed internazionali delle merci, dando stabilità alla situazione economica dell'azienda con conseguente salvaguardia e, se possibile, incremento dei livelli occupazionali e della professionalità degli addetti del settore. La risposta strutturale ai problemi di squilibrio, congestione, inquinamento e sicurezza del trasporto di merci consiste, nel breve periodo, nell'intermodalità che si configura come sistema al quale difficilmente possono partecipare in termini imprenditoriali le numerose imprese che operano come "trazione" svolgendo l'attività di prestatori d'opera autonomi. In questi anni la trasformazione dettata dal mercato europeo e dalla forte internazionalizzazione dei traffici è penetrata nelle varie realtà del trasporto merci con una diffusione di interlocutori nuovi che hanno prodotto significative qualificazioni della funzione tradizionale della spedizione delle merci: operatori multimodali, logistica, couriers, trasporti specifici e specialistici. Ne consegue un confronto sulla prospettiva, per la quale è condizionante un riequilibrio e un riproporzionamento delle risorse pubbliche delle regioni e a livello governativo, funzionale al sostegno del processo di ristrutturazione del settore e della sua articolazione su strada, ferrovia, mare e cielo che richiede combinazioni di fattori, qualità e densità di investimenti, sviluppo di nuove professionalità e competenze, incremento dei posti di lavoro.

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. L'e-commerce è attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni. All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci. L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc.

In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "salire" e a "scendere" lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro.

Le parti si danno atto che il presente CCNL è volto ad intercettare questa nuova attività emergente fonte di enormi potenzialità occupazionali.

Al fine di favorire, le miglior condizioni di competitività per le imprese di autotrasporto e nel contempo per garantire una crescita quantitativa e qualitativa del fattore lavoro, le parti convengono di definire nel prossimo rinnovo contrattuale un'apposita sezione che disciplini la parte relativa all' autotrasporto. Con tale scopo le parti convengono di insediare un'apposita commissione tecnica entro 60 giorni dalla firma del presente CCNL. Tale Commissione sarà composta da 9 componenti di parte datoriale e 9 di parte sindacale.

Dichiarazione congiunta associazioni artigiane/organizzazioni sindacali.

Premessa - Le parti, nel riconoscere la specificità dell' attività imprenditoriale e del sistema di relazioni sindacali nell'artigianato, valutato l'importanza che lo sviluppo dell'imprenditoria artigiana ha assunto nell'economia e nel Paese, attribuiscono all'esperienza delle relazioni sindacali e della bilateralità maturata nel comparto, una fondamentale funzione non solo per lo sviluppo dell'artigianato in senso lato, ma anche per lo sviluppo del settore artigiano del trasporto merci dal punto di vista economico, produttivo ed occupazionale.

Proprio per questo le parti, ritengono importante evidenziare la nuova stagione di confronto tesa a rilanciare le relazioni sindacali nell'artigianato, attraverso un modello di relazioni sindacali che aiuti lo sviluppo, contribuisca a risolvere le difficoltà di aree e settori specifici, migliori le condizioni dei lavoratori all'interno ed all'esterno dei luoghi di lavoro, aumenti la competitività delle imprese artigiane e delle piccole imprese, favorisca l'innovazione ed una formazione di qualità nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il tutto in un contesto di relazioni sindacali di alto profilo, dove potranno essere sperimentati anche nel settore del trasporto merci, strumenti di bilateralità da tempo presenti nell'artigianato.

Diritti e Agibilità sindacali - Per le imprese artigiane di autotrasporto merci si applicano gli accordi interconfederali del 21 dicembre 1983 e del 21 luglio 1988 e successive modifiche e integrazioni, che sono riportati in allegato.

Sistema contrattuale - Le parti avvieranno specifici incontri finalizzati ad armonizzare la regolamentazione del presente CCNL alla luce di quanto previsto negli accordi interconfederali sul sistema contrattuale e di relazioni sindacali in essere nell'artigianato.

E' in ogni caso esclusa la duplicità di erogazioni allo stesso titolo.

Rappresentante per la sicurezza - In materia di rappresentante, per la sicurezza trova applicazione l'accordo sottoscritto il 3 settembre 1996, e successive modifiche, tra la Confederazioni artigiane e quelle sindacali dei lavoratori e le relative intese attuative regionali.

- Dichiarazione congiunta associazioni cooperative/organizzazioni sindacali.

Le parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto alle imprese private.

Esse si prefiggono, oltre gli obiettivi economici, anche obiettivi sociali tra i quali la promozione dell'occupazione e lo sviluppo professionale dei soci, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti prendono, inoltre, atto che la disciplina del socio lavoratore di cooperativa è stata definita dalla legge 3 aprile 2001 n. 142, la quale ha previsto che i soci lavoratori di cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;*
- b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;*
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;*
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.*

In considerazione di ciò, le associazioni cooperative e le OO.SS. stipulanti convengono che il trattamento economico del socio delle cooperative del settore è quello previsto dal presente CCNL e con le modalità le specificità definite nella Sezione Cooperative contenuta nel presente CCNL, ferme restando le prerogative statutarie delle cooperative e le delibere delle assemblee sociali.

Per quanto attiene, infine, i trattamenti di previdenza complementare previsti dall'articolo 35 del presente CCNL, le Associazioni cooperative e le OO.SS. firmatarie il presente CCNL individuano il Fondo Pensione Cooperlavoro. Infine per quanto attiene la formazione continua si fa riferimento al Fondo Interprofessionale Cooperativo "Foncoop".

A tal fine le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue.

**Avviso Comune per la legalità, regolarità e trasparenza del mercato
del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio**

Premessa

1. **Le Organizzazioni Sindacali e le organizzazioni di rappresentanza delle imprese cooperative** firmatarie de CCNL del settore movimentazione merci, logistica e facchinaggio condividono una comune e motivata preoccupazione per i continui fenomeni di imbarbarimento del mercato. Questi fenomeni hanno comportato e continuano a produrre ribassi di costi / prezzi eccessivi, al di fuori di ogni credibile giustificazione che mettono a repentaglio la sopravvivenza delle imprese regolari e hanno indotto una riduzione delle tutele dei lavoratori e danni economici e contributivi per le imprese regolari.

In tale contesto operano le imprese cooperative di logistica e facchinaggio che, per le modalità con cui si è realizzato lo sviluppo del settore, operano in regime di larga prevalenza nell'attività di movimentazione delle merci.

In quest'ambito si registrano, da parte di imprese cooperative "spurie", le maggiori violazioni alle normative sul lavoro con un ricorso sistematico al lavoro "nero", al mancato versamento dei contributi previdenziali, alla mancata retribuzione del personale con l'unico obiettivo di abbattere drasticamente il costo del lavoro. Più in particolare si registrano tre fenomeni "distorsivi":

- i. L'uso distorto della 223/91 e la pratica di tacitare la responsabilità solidale attraverso transazioni tombali che producono un forte danno all'Inps;
- ii. La transazione produce un minor guadagno ai lavoratori in quanto comunque la chiusura è inferiore a quanto avrebbero dovuto effettivamente percepire;
- iii. I ridotti costi così conseguiti consentono un "dumping" scorretto che mette fuori mercato le imprese rispettose delle regole.

Questa situazione, nonché i fondati timori per il futuro, pongono l'esigenza di rilanciare una forte iniziativa che permetta di superare i punti critici e consenta di promuovere un ulteriore sviluppo del settore e di contrasto ai fenomeni di irregolarità.

2. In questo scenario di competizione esasperata delle imprese che operano nel mercato della gestione dei magazzini delle imprese corrieristiche e della logistica, **dal lato delle organizzazioni imprenditoriali firmatarie del suddetto CCNL** cresce la preoccupazione per un assetto normativo che mentre addossa all'appaltante la responsabilità solidale per comportamenti dell'appaltatore, non consente alcuna reale possibilità di controllo da parte dell'azienda committente sui doveri dell'appaltatore del cui rispetto l'azienda è chiamata oggettivamente a rispondere.

3. Con tali premesse, **tutti i soggetti firmatari del Ccnl "Logistica, Autotrasporto e Spedizioni"** ritengono necessario introdurre, da un lato, modifiche normative da proporre al Governo che permettano una qualificazione e una più puntuale disciplina sulla responsabilità solidale e una razionalizzazione sull'utilizzo della normativa sui licenziamenti collettivi (L. 223/91), dall'altro l'impegno delle Parti Sociali ad una serie di modifiche contrattuali che aiutino il settore a sconfiggere i fenomeni di illegalità presenti.

Soluzioni ed interventi normativi .

• **Rinnovo del CCNL:**

Il rispetto delle condizioni economiche e normative agli addetti del settore, così come disciplinate dal C.C.N.L. di categoria rappresenta un primo elemento per evitare che la concorrenza scarichi i suoi costi unicamente sui lavoratori, sia in termini di tutele e retribuzioni sia dal versante della sicurezza sul lavoro.

Premesso quanto sopra le parti convengono di rafforzare l'attuale impianto contrattuale nella parte relativa agli appalti. In particolare stabiliscono che l'appalto di **servizi di logistica e facchinaggio/movimentazione merci** potrà essere affidato unicamente a soggetti economici che applicano il CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni. Questo vincolo varrà anche in caso di subappalto e/o affidamento da parte di imprese consortili. Inoltre convengono sulla utilità di un coinvolgimento del sindacato nella verifica del rispetto da parte dell'appaltante di tutte le normative di legge a tutela dei lavoratori, contributive, contrattuali, di sicurezza, ecc.

• **Modifiche alla normativa prevista dalla Legge 223/91:**

Il settore necessita di attenzione e regolazioni specifiche che tengano conto delle particolari condizioni con cui il mercato si è sviluppato (praticamente una parte consistente della movimentazione assegnata alle imprese del settore cooperativo). In particolare appare opportuna una diversa disciplina della legge 223/91.

Le parti chiedono dunque al Governo l'emanazione di un provvedimento con le seguenti caratteristiche "nelle more della completa attuazione della normativa di tutela dei lavoratori impiegati in attività di movimentazione delle merci e con il fine di favorire la piena occupazione e garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito di subentro di nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della Legge 223/91 e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori assunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative del settore".

• **Modifiche alla normativa sulla responsabilità solidale:**

Le parti ritengono che l'obiettivo di ricondurre a livelli fisiologici la competizione delle aziende evitando gli abusi nella gestione degli appalti possa essere raggiunto affiancando al principio della responsabilità solidale del committente, il potere in capo al committente stesso di esercitare un reale controllo sui doveri dell'appaltatore rispetto ai quali è chiamato a rispondere in maniera solidale. Il riscontro del rispetto di tutte le formalità e le regolarità previdenziali e contrattuali, da eseguirsi precedentemente alla stipula dell'appalto e da monitorare successivamente, deve comportare l'esonero della responsabilità solidale in capo al committente.

Le parti chiedono al Governo l'emanazione di un provvedimento con le seguenti caratteristiche: "nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 del D.lgs. 276/2003 e dall'articolo 35 della L. 296/06 va introdotta una procedura che se attivata dall'impresa appaltante nell'ambito di una tempistica predefinita, la esoneri dalla responsabilità in solido. In particolare la procedura dovrà prevedere che l'impresa committente chieda all'impresa appaltatrice i seguenti documenti: elenco nominativo dei lavoratori, corredato da codice fiscale, impiegati nell'appalto, la documentazione attestante l'avvenuto versamento delle ritenute fiscali relative ai soggetti impiegati nell'esecuzione dell'appalto, la documentazione attestante l'avvenuto versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi relativi ai lavoratori impiegati nell'appalto attraverso l'elenco del nominativo dei lavoratori utilizzati nell'appalto, l'ammontare delle retribuzioni corrisposte ad ogni singolo lavoratore, le indicazioni dell'aliquota contributiva applicata ed i relativi importi versati nonché il documento unico di regolarità contributiva (DURC) secondo cui i versamenti devono essere riferiti anche ai lavoratori impiegati nell'appalto. Nel caso in cui la

Pa

[Handwritten signature]

procedura sopra individuata sia rispettata integralmente, il riscontro, salvo illeciti penali, della documentazione di cui sopra, in sede di contestazione, esonera il committente dalla responsabilità solidale per i lavoratori impiegati nell'opera e indicati nella documentazione fornita.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Art. 42 – Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci

1. Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della disciplina dei lavori di **logistica, facchinaggio/movimentazione merci**.

2. Le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di cooperative che risultino iscritte nel registro imprese di facchinaggio istituito presso le Camere di Commercio ed in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle Attività Produttive del 6 dicembre 2004, o che dimostrino di aver formulato formale richiesta scritta al Ministero dello Sviluppo Economico – Direzione Generale degli Enti Cooperativi - per l'esercizio della stessa.

2 bis. L'appalto per la gestione delle operazioni di logistica, facchinaggio/movimentazione merci sarà affidato solo a imprese che applicano il presente CCNL.

3. Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge.

A fronte di accertate inadempienze economiche e/o previdenziali le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra cooperativa che offra garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

3 bis. Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali di legge.

A fronte dell'accertamento di almeno una delle seguenti violazioni:

- Omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;
- Applicazione di un Ccnl diverso dal presente Contratto;
- Mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio;

le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione ai lavoratori, presso altre imprese appaltatrici che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

4. Nel caso in cui nell'unità produttiva si manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale con mansioni **analoghe a quelle precedentemente svolte**, la precedenza va attribuita al personale di cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.

5. Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

Nota a verbale tra Assologistica, Fedespedi, Fedil, Legacoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, AGCI-PSL e FILT-CGIL, FIT-CISL e Uiltrasporti

Le parti suddette, al fine di avere una panoramica completa delle dinamiche occupazionali del settore con particolare riferimento alle attività terziarizzate nonché il monitoraggio sull'applicazione del CCNL, convengono di istituire un organismo che raccoglierà i dati relativi agli appalti presenti sul territorio disaggregati per tipologia di rapporto di lavoro, differenza di genere, nazionalità e produrrà dati statistici utili alla comprensione delle macro dinamiche del settore.

Le spese di segreteria dell'organismo di cui sopra saranno a carico delle associazioni datoriali.

Art. 42 bis – Cambi di appalto

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

2. Su richiesta delle OO.SS. **stipulanti** competenti **territorialmente** l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del CCNL sottoscritto da organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative.

3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

3 bis. In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di un'impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo da parte dell'impresa titolare dell'appalto. Nel caso in cui la procedura non fosse esperita si applicherà quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 42.

n.b. il comma 2 dall'1 luglio 2012 sarà sostituito dal seguente: Su richiesta delle OO.SS. **stipulanti** competenti **territorialmente** l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.

NORMA TRANSITORIA

Il comma 2 bis dell'art. 42 entrerà in vigore il 1 luglio 2012.

Il comma 3 bis dell'art. 42 sostituirà l'attuale comma 3 dal 1 luglio 2012.

Qualora, prima della data dell'1 luglio 2012, le aziende committenti decidano, in caso di nuovi appalti o di rinnovo di appalti in essere, di

procedere secondo le modalità previste dai commi 2 bis e 3 bis dell'art. 42 e dal nuovo comma 2 dell'art. 42 bis, dandone comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, gli appaltatori potranno utilizzare per le nuove assunzioni il livello 6J di nuova istituzione.

Tale facoltà sarà consentita, altresì, agli appaltatori delle aziende committenti di cui sopra, con contratto in essere che applicano o decidano di applicare il presente CCNL prima di tale data.

Analoga possibilità è prevista per le imprese cooperative, che operando per un committente di settore merceologico diverso da quello disciplinato dal presente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, dichiarino di applicarlo.

Art. 6 – Classificazione del personale

*** omissis ***

4° Livello Junior (Nuovo)

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche. Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è 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

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. 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.

Profili esemplificativi

*** omissis ***

6° Livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi

*** omissis ***

6° Livello Junior (Nuovo)

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello senior dopo 24 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello senior dopo 30 mesi.

Nota a verbale :

Il personale inquadrato alla data di stipula del presente accordo nel 4° livello sarà inquadrato automaticamente nel nuovo 4° livello senior.

Il personale inquadrato al 6° livello alla data di entrata in vigore del nuovo 6° livello junior, andrà inquadrato automaticamente al 6° livello senior.

Il personale assunto nel 6° livello prima dell'entrata in vigore del 6° livello junior manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il 5° livello previsto dalla declaratoria del 6° livello del testo contrattuale del 29.1.2005.

23/12

[Handwritten signature]

Apprendistato

Ai sensi della normativa vigente l'azienda dovrà essere in grado di erogare formazione disponendo di risorse umane e materiali idonee al trasferimento di competenze (cosiddetta "capacità formativa").

Fermo restando quanto previsto dall'art. 50, comma 15 del presente CCNL, le parti convengono che per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 6° senior e 6° junior, in considerazione delle caratteristiche dei rispettivi profili professionali la formazione sarà erogata all'interno dell'azienda con modalità in affiancamento.

[A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and block letters.]

[Small handwritten mark]

SEZIONE COOPERAZIONE

- tenuto conto dei "Protocollo d'Intesa" e dei "Protocollo Attuativo all'intesa", sottoscritti in data 27-06-2002 e modificati in data 9/11/2004;
- considerate le modifiche alla stessa L.142/01 introdotte dalla L. 30/03;

Premessa

La presente sezione vuole essere l'occasione per determinare la capacità di tutti i soggetti che operano nel processo di sviluppo della filiera di cooperazione nel trasporto e della movimentazione delle merci e della logistica, a qualificare le scelte produttive, finanziarie ed operative per una migliore efficienza dei servizi del trasporto delle merci nonché della tutela e valorizzazione del lavoro e delle professioni presenti nel Settore della Cooperazione, con particolare riferimento alla logistica e movimentazione merci.

Inoltre per quanto di loro competenza le parti si danno atto che i rapporti di lavoro degli addetti alle attività, di cui al campo di applicazione della sezione cooperative si configurano pienamente nella fattispecie del lavoro subordinato.

Convergono, che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa potranno configurarsi, di norma per professionalità inquadrate nel 2°, 1° livello e nell'area "Quadri". In ogni caso, per questi lavoratori, il trattamento economico complessivo, rapportato all'effettivo Impegno lavorativo, non potrà essere inferiore a quanto stabilito dal presente contratto.

Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto dell'opportunità della promozione di nuove cooperative nel comparto da avviarsi nell'ambito di quanto previsto dall'art. 6 lettera f) della L. 142/01.

Tenuto conto di quanto sopra, gli articoli di cui alla presente sezione integrano i corrispondenti articoli del CCNL. Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente.

Campo di applicazione

Le Parti concordano che la presente sezione si applica, ai sensi della legge 142/01 e successive modifiche, a tutti gli organismi economici cooperativi che abbiano ad oggetto la prestazione di attività lavorativa di facchinaggio, di trasporto, di logistica e movimentazione merci come disciplinate dal CCNL, ad eccezione delle realtà operanti negli ambiti portuali ed autorizzate ai sensi della legge 84/94 e successive modificazioni.

Disposizioni Generali

Le materie di cui agli articoli 4, 5, 14, 21, 31, 48, 49 della Parte Comune e 1 e 9 Parte Speciale Sezione Prima del CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni, vista la specificità dei soggetti di cui alla legge 142/01, là dove applicabili, saranno disciplinate dai regolamenti interni.

Art 9 orario di lavoro per il personale non viaggiante e Art.11 - orario di lavoro per il personale viaggiante

Fermo restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e tenuto conto del riferimento retributivo all'orario contrattuale (divisore mensile 168) nonché dei permessi per riduzione orario di lavoro, la distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale, e la disciplina degli altri aspetti definiti dai presenti articoli sono demandati ai regolamenti interni delle cooperative, adottati ai sensi e per gli effetti della legge 142/01 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario di lavoro contrattuale.

Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi.

Le prestazioni effettuate oltre il limite mensile, calcolando 39 ore settimanali per il numero di settimane del mese, e quelle oltre le 11 ore giornaliere saranno retribuite con le modalità previste dall'articolo 5 della parte speciale sezione prima del CCNL.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten notes]

[Vertical handwritten notes]

[Large handwritten signatures and notes at the bottom]

Le ore di straordinario retribuite oltre il limite giornaliero aumenteranno il tetto mensile di cui sopra di un analogo numero di ore.

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

In tal caso, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero di cui al comma 3 e la corresponsione mensile della sola maggiorazione di cui all'articolo 4 della parte speciale sezione prima del CCNL, le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%.

Sono comunque fatti salvi i diversi accordi aziendali sottoscritti alla data odierna con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Infine, per il personale di cui all'art 9 ai sensi dell'art. 4, comma 4 del decreto legislativo 66/03, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata medio settimanale dell'orario di lavoro, in funzione delle specifiche caratteristiche di sistemi e processi produttivi e in funzione della particolare tipologia delle mansioni svolte che risentono di condizionamenti derivanti anche da fattori esterni, tra i quali la stagionalità e i picchi produttivi, è elevato a dodici mesi.

Art 3 Parte Speciale sezione Prima Retribuzione

Gli istituti differiti relativi a permessi, ROL, ex festività retribuite, 13a mensilità, 14a mensilità, potranno essere erogati attraverso una maggiorazione della retribuzione oraria.

Per quanto concerne quanto previsto dal protocollo del 15 luglio 2009 relativamente al terzo comma della parte concernente l'art 3 del ccnl e alla parte relativa art 22 ferie nonché alla parte relativa all'art 34 TFR, le parti concordano, per le Cooperative operanti alla data del 27 giugno 2002, il mantenimento dei livelli applicativi vigenti dal 1 aprile 2010, previsti dal protocollo tra O.O.S.S. e Centrali Cooperative del 15 luglio 2009. Quanto sopra descritto avrà effetto per l'intera vigenza contrattuale.

Sono fatti salvi gli accordi sottoscritti, prima della data del presente rinnovo, dalle imprese cooperative costituite dopo il 27 giugno 2002 e le organizzazioni sindacali.

Art 5 parte speciale prima lavoro Straordinario

E' considerato straordinario il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ordinario come definito dagli articoli 9 e 11 della presente sezione.

E' consentita la prestazione di lavoro straordinario nel limite massimo previsto dall'articolo 4, comma 2 del d.lgs. 66/03.

A livello locale le parti, al fine di cogliere al massimo le esigenze di flessibilità rappresentate dal settore cooperativo, potranno definire intese volte ad istituire la "Banca Ore" per le eventuali ore straordinarie eccedenti il tetto stabilito dal presente articolo.

Art 6 parte speciale prima Rimborso spese, indennità equivalenti

Relativamente all'art. 6 sezione speciale le parti stabiliscono di demandare la disciplina ai regolamenti interni.

Si precisa che l'art.6 sezione speciale non troverà applicazione solo nelle cooperative il cui regolamento interno normi la materia, garantendo, comunque, rimborsi spese non inferiori a quanto effettivamente sostenuto dal socio, nei tetti massimi stabiliti dai regolamenti interni.

Art 15 - Aumenti periodici di anzianità

A partire dal 1.07.02 decorrono i termini per il calcolo dell'anzianità atta a maturare gli importi degli aumenti periodici.

Art 7 - Malattia, infortunio tossicodipendenza, etilismo

Per quanto attiene il trattamento di malattia ed infortunio, si fa riferimento alle norme del DPR 602/70 come modificato dal Dlg. 6 novembre 2001, n° 423, e comunque alle leggi vigenti in materia ed alle condizioni stabilite dagli istituti di previdenza ed assicurativi

Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore

Le parti si danno atto che, per quanto concerne l'applicazione dell'art. 32 del CCNL, ferme restando le procedure inerenti i provvedimenti disciplinari per quanto attiene al rapporto di lavoro subordinato, questa va comunque ad intrecciarsi con diritti e doveri dei soci, nell'ambito del suo rapporto associativo nei confronti della cooperativa; si dà conseguentemente atto che è demandato ai regolamenti interni delle cooperative di definire diritti, doveri e provvedimenti relativamente al rapporto associativo.

Art 41 - Diritti sindacali

Relativamente ai diritti sindacali le parti, in relazione alla trattativa in corso su tale materia tra le Confederazioni Sindacali e le Centrali Cooperative, si danno reciprocamente atto di essere vincolate ad uniformarsi alle conclusioni di tale trattativa.

Le parti, in ragione delle modifiche apportate alla normativa degli appalti nel presente rinnovo del CCNL, effettueranno un attento monitoraggio sull'andamento del mercato; mediante appositi incontri con cadenza semestrale.

La presente "sezione cooperazione" sostituisce ed innova il protocollo siglato il 27 giugno 2002 e successive modificazioni.

Dichiarazione delle Centrali Cooperative

Fermo restando quanto previsto nell'accordo di rinnovo del presente CCNL in merito all'assistenza sanitaria integrativa e all'Ente Bilaterale Nazionale, le associazioni cooperative AGCI/PSL, Federlavoro e Servizi - Confcooperative, Legacoop Servizi, dichiarano che in caso di accordi Confederati sui suddetti temi, le centrali cooperative chiederanno un incontro alle OO.SS. di categoria

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'A. Am', 'H. Hell', and '42' at the bottom right.]

**AVVISO COMUNE PER LA RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO
NELL'AUTOTRASPORTO**

Come è noto, il costo del lavoro delle imprese italiane è di gran lunga superiore a quello sostenuto dai competitori provenienti dai paesi neocomunitari per effetto di situazioni economiche, fiscali e salariali a loro più favorevoli.

Un'impresa operante in altri settori che vuole beneficiare dei suddetti vantaggi competitivi deve attivare complessi processi di delocalizzazione degli impianti produttivi. Per un'impresa di autotrasporto, invece, l'operazione risulta estremamente semplice essendo sufficiente l'immatricolazione di veicoli e il reperimento di personale in loco.

Le diverse condizioni di concorrenza stanno provocando l'emarginazione delle imprese di autotrasporto italiane nei traffici internazionali, nonché forti ripercussioni sul mercato nazionale per effetto della progressiva estensione del cabotaggio e dell'utilizzo del personale neocomunitario somministrato.

Se non si interviene con provvedimenti correttivi proseguirà la destrutturazione di questo settore strategico per l'economia del Paese, con effetti negativi sull'occupazione, sulle entrate fiscali e contributive a vantaggio dei Paesi neocomunitari.

Inoltre questa situazione comporta un onere aggiuntivo a carico dello Stato, atteso che le imprese di autotrasporto italiane sono indotte a localizzare la loro attività nei paesi con costo del lavoro più conveniente, ricorrendo nel contempo all'utilizzo di ammortizzatori sociali per la forza lavoro italiana.

Tutto ciò premesso le Parti convengono di richiedere al Governo i seguenti provvedimenti che dovranno essere in ogni caso finanziati con risorse aggiuntive rispetto a quelle già destinate al settore dell'autotrasporto in virtù dei Protocolli ad oggi sottoscritti tra il Governo e le associazioni di rappresentanza dell'autotrasporto.

1) *INAIL* - rendere strutturale la riduzione dei tassi di premio, anche in considerazione della progressiva diminuzione dell'incidentalità registrata negli ultimi anni ed al cronico avanzo di gestione dell'*INAIL*. Al tempo stesso allineare i tassi di premio dovuti per gli autisti dalle imprese inquadrare previdenzialmente nell'industria (tassi del 91 e del 61 per mille) a quelli dovuti per le stesse mansioni dalle imprese inquadrare nel terziario (tassi del 78 e del 45 per mille).

2) *Decontribuzione degli straordinari* - prevedere stabilmente la decontribuzione (fiscale e previdenziale) dello straordinario degli autisti introdotta per gli anni scorsi dall'art.83 bis della legge 133/2008.

3) *Decreto Sacconi del 18.12.2009* - rendere strutturale la disposizione introdotta in via sperimentale per il biennio 2009/2010 dall'art.1, comma 1 della legge n.102/2009, che consente alle aziende di reimpiegare anticipatamente propri lavoratori in cassa integrazione.

4) *Registro internazionale* - istituire un Registro internazionale dell'autotrasporto sul modello dell'armamento riconoscendo alle imprese iscritte benefici previdenziali e fiscali.

5) *Decontribuzione per le giornate in cui vige un divieto di circolazione* - Per le giornate in cui il personale viaggiante non può svolgere l'attività tipica in conseguenza dei divieti di circolazione, prevedere la decontribuzione dell'importo corrispondente e la copertura previdenziale figurativa a favore dei lavoratori.

6) *Contrasto al dumping* - Interventi finalizzati ad evitare fenomeni di dumping che penalizzano le imprese nazionali.

[A large collection of handwritten signatures and initials, including names like "Hoello", "Anon", and "Eco", is scattered across the lower half of the page.]

Art. 20 – Diritto allo studio/formazione continua/formazione personale viaggiante

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie.

3. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.

4. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

5. Ferme restando le vigenti disposizioni relative al diritto allo studio di cui all'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n.300, i dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

6. I lavoratori, ad eccezione di quelli universitari, che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono:

- frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti;
- migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni;
- frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

3
7. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

8. I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione aziendale e le R.S.A., fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi.

In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o dalle OO.SS. territoriali.

9. L'azienda impartirà agli autisti specifica formazione sull'utilizzo del cronotachigrafo.

7/10/12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 28 – Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

1. L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate.

2. L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.

L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.

L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.

È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare:

- la gravità della responsabilità del lavoratore;
- l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.

Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla R.S.A/R.S.U. le condizioni dell'assicurazione.

Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

3. L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

47

[Handwritten marks]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4. Quando le due parti - azienda e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.

5. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

6. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

7. Ad esclusione del settore artigiano, per particolari e specifici servizi di presa e consegna, le parti a livello aziendale e/o territoriale si incontreranno per esaminare ed eventualmente concordare le possibilità e le condizioni di esecuzione di detti particolari e specifici servizi con il solo autista.
In questo ambito verrà definita contemporaneamente la posizione del fattorino di presa e consegna non utilizzato come tale.

Norma transitoria CCNL Assologistica La previsione di cui al comma 1 non trova applicazione agli autisti ex 5° livello provenienti dal CCNL Assologistica

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

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

A) Diritti e doveri del lavoratore

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n.300 (Statuto dei lavoratori).

2. Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

B) Provvedimenti disciplinari

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

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

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

3. A titolo indicativo:

- 1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro, lievi mancanze;
- 2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:
 - del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;
 - del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;