

- ~~– del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;~~
- ~~– dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del cronotachigrafo e della carta tachigrafica.~~
- ~~– del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e tempistica previste dal presente CCNL.~~
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;
- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dell'azienda;
- 3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:
- del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere.
- dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
- del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
- del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il cronotachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;

F 50


- Del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL.

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

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

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

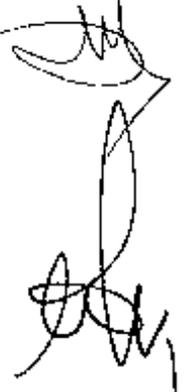
7. Il lavoratore, entro il termine di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma 7.

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.





12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

13. Se il danno è inferiore a 400 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo.

C) Licenziamenti

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

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

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno quattro giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato alla azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL.
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli.

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni.

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

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 21 - Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

1. In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento:

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

2. Restano ferme le norme sulla Cassa integrazione guadagni per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende.

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

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

SEZIONE SPECIALE PRIMA

REPERIBILITÀ (ARTICOLO NUOVO)

1. Ad eccezione del personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11bis del presente CCNL che non sia impiegato in servizi di pubblica utilità ed emergenza, possono essere individuate a livello aziendale, previo esame congiunto per una sua definizione con le RSU/RSA, le figure professionali soggette ad essere reperibili in ore non lavorative per sopperire ad esigenze tecnico-organizzative connesse alla corretta operatività dell'azienda nonché alla sicurezza delle strutture. A livello aziendale saranno altresì individuati i periodi massimi di reperibilità, il compenso specifico spettante al lavoratore in reperibilità nonché le modalità applicative di un eventuale recupero del riposo giornaliero interrotto per effetto della reperibilità.

2. I lavoratori interessati non possono rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere turni di reperibilità.

3. Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente esistenti.

Art. 7 - Sezione Speciale Prima - Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza.

A) Malattia

Disposizioni normative ed economiche

1. Vanno considerati nel computo della malattia tutti gli eventi che implicino inabilità temporanea del lavoratore, desunta dall'apposita certificazione medica e derivanti da cause non attinenti all'attività lavorativa occorsi fuori dell'orario di lavoro e come tali riconosciuti dagli istituti previdenziali.

2. L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica.

In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare di cui all'art. 32 del presente CCNL.

Ciascun lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda.

3. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio.

4. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente.

5. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

6. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste.

7. I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto:

- 1) per 245 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) per 365 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

8. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) del precedente comma, e di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova.

9. Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. Tale aspettativa non è computabile ad alcun effetto contrattuale nell'anzianità di servizio. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

10. Alla scadenza dei termini sopra indicati, ove l'azienda proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

11. Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo T.F.R.. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto, per il

periodo successivo all'aspettativa, rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e del T.F.R..

12. Ai lavoratori non in periodo di prova, nell'ambito dell'arco temporale individuato secondo le quantità e modalità di cui al comma 8 lettera A) del presente articolo, verrà accordato il seguente trattamento complessivo:

- 1) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi, se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni;
- 2) corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 5 mesi e della metà di essa per altri 7, se aventi anzianità di servizio superiore a 5 anni.

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

14. Per la determinazione delle quote di integrazione a carico dell'azienda si prende in considerazione unicamente la parte di indennità afferente la normale retribuzione globale mensile di cui all'art.3 Sezione Prima del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

15. In ciascun periodo di retribuzione l'azienda corrisponderà al lavoratore l'intero trattamento di cui al presente articolo mantenendo distinte le quote di integrazione da quelle relative all'indennità in relazione alle quali rimetterà copia della documentazione predisposta per l'INPS.

16. Nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato le norme relative alla conservazione del posto ed al trattamento retributivo di cui al presente articolo sono applicabili nei limiti di scadenza del contratto stesso, fermo restando l'eventuale proseguimento del trattamento INPS, previsto in termini di legge.

B) Infortunio sul lavoro

Disposizioni normative ed economiche

1. Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.
2. Le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, di prevenzione e soccorso costituiscono un preciso dovere dell'azienda e dei lavoratori (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124, D.P.R. 27 aprile 1955 n.547).

3. Il lavoratore è obbligato - salvo cause di forza maggiore - a dare immediata notizia al proprio datore di lavoro di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità. Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'INAIL ed all'autorità di Pubblica sicurezza gli infortuni da cui siano colpiti i propri dipendenti e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni.

4. Per le certificazioni mediche attestanti l'infortunio si applicano le stesse disposizioni previste alla lettera A) commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo, fatti salvi i casi di forza maggiore relativamente al primo certificato.

5. Al lavoratore sarà conservato il posto di lavoro per tutto il periodo riconosciuto dall'istituto assicuratore per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea.

5Bis. Durante il periodo di infortunio o malattia professionale l'Azienda riconoscerà al lavoratore il trattamento complessivo di cui comma 12 della precedente lettera A).

6. L'assenza per infortunio non va computata nei periodi di comportamento previsti dai commi 8 e 9 della lettera A) del presente articolo.

7. Per la conservazione del posto di lavoro per invalidità temporanea, valgono le disposizioni dei commi 5 e 6 qui sopra riportati.

8. La parte di indennità afferente i ratei di 13a e 14a mensilità, anche quella afferente le ferie e i riposi compensativi, sarà trattenuta dall'azienda in quanto poi tali Istituti non potranno subire in nessun caso alcuna decurtazione all'atto del loro pagamento c/o fruizione.

9. Resta inteso che qualora la parte d'indennità dovuta dall'INAIL utilizzata per determinare le quote d'integrazione sia maggiore del trattamento previsto dal presente articolo e anticipato dall'Azienda, l'intera indennità risulterà acquisita dal lavoratore e da parte dell'azienda non si farà luogo a ritenute.

10. In caso di infortunio sul lavoro all'azienda che non si avvalga del sistema di compensazione diretta con l'Istituto assicuratore, è data facoltà di recuperare l'anticipazione corrisposta, in occasione del secondo periodo di retribuzione mensile successivo a quello in cui la medesima è avvenuta, ovvero al momento della liquidazione da parte dell'Istituto assicuratore. A richiesta il lavoratore è tenuto a presentare all'azienda il prospetto di liquidazione dell'indennità rilasciatogli dall'INAIL.

C) Malattie professionali

1. In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124).

D) Malattia ed infortunio sul lavoro
Disposizioni normative comuni

1. Per quanto riguarda il controllo delle assenze si richiama l'art.5 della legge n.300/1970, nonché la legge n.638/1983 e le relative disposizioni di attuazione.

2. Il lavoratore è tenuto a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro al fine di poter essere sottoposto all'eventuale visita di controllo nelle seguenti fasce orarie:

- dalle ore 10,00 alle ore 12,00
- dalle ore 17,00 alle ore 19,00

in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo. Vengono fatte salve eventuali variazioni disposte a livello nazionale o territoriale dalle competenti autorità.

3. Ogni mutamento d'indirizzo all'inizio o durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'azienda.

4. Il lavoratore, che per i motivi giustificativi previsti dall'INPS abbia necessità di assentarsi dal proprio domicilio durante le fasce orarie sopra previste è tenuto, salvo giustificato impedimento a darne preventiva comunicazione all'azienda.

5. Il lavoratore che, salvo i casi previsti dal precedente comma 4, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie indicate, incorre nei provvedimenti economici previsti dalle vigenti norme di legge, salva l'eventuale applicazione delle sanzioni disciplinari.

6. Al termine del periodo di assenza il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per ricevere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

7. Per l'assistenza di malattia ed infortunio sul lavoro a favore del prestatore d'opera si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti.

E) Cure termali

1. Le assenze per cure termali, così come individuate dalle vigenti disposizioni di legge, concesse dagli Enti a proprio carico, danno luogo al seguente trattamento:

- al lavoratore autorizzato con motivata prescrizione dai competenti organismi sanitari, esclusivamente per effettive esigenze terapeutiche o riabilitative non dilazionabili, secondo le vigenti disposizioni, ad effettuare un ciclo di cure idrotermali nell'anno (per un massimo di 2 settimane) sarà applicato per ogni giornata di assenza il trattamento economico di malattia di cui al comma 1 delle "Disposizioni economiche comuni" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione.

2. La domanda all'azienda dovrà essere avanzata con sufficiente anticipo rispetto all'inizio del previsto periodo di cure, onde consentire di richiedere al lavoratore eventuali integrazioni all'accertamento dei predetti requisiti presso le competenti strutture pubbliche, qualora gli stessi non risultino chiaramente indicati nella certificazione prodotta.

3. Ove la certificazione sanitaria rilasciata dai competenti organismi non contenga esplicita dichiarazione di accertata indifferibilità del ciclo autorizzato, le cure termali verranno effettuate nei giorni che dovranno essere concordati tra il lavoratore e l'azienda in relazione alle esigenze di servizio e, comunque, in un arco di tempo non superiore a tre mesi dalla data della richiesta presentata dall'azienda.

F) Tossicodipendenza

1. I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a dodici mesi.

2. L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

4. Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n.230.

5. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza alla incolumità e la salute dei terzi, sono individuate con decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro della Sanità, e sono sottoposti a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio Sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e successivamente, ad accertamenti periodici, secondo le modalità stabilite dal decreto interministeriale.

6. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

7. Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. n. 10 ottobre 1990, n.309, e successive modificazioni. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Dichiarazione a verbale

Le OO.SS. ribadiscono che le visite fiscali previste dalla legge 11.11.1983 n.638 sono finalizzate unicamente ad accertare l'effettiva sussistenza dello stato invalidante e pertanto ritengono che il ricorso a tale strumento si giustifichi solo se diretto a controllare assenze non confermate, nell'ambito della stessa prognosi, da precedenti controlli.

Le parti firmatarie riconoscono che livelli anomali di assenze improvvise e non pianificate sono tra le cause che incidono negativamente sull'organizzazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

produttiva, sull'efficienza e sulla competitività delle aziende e, di conseguenza, sulla stessa occupazione.

Le parti firmatarie confermano quindi che la diminuzione del fenomeno rientra tra gli obiettivi della loro azione.

Pertanto, laddove a livello aziendale si riscontrassero fenomeni di assenteismo anomalo, le parti si impegnano ad individuare e mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e contrastare tali condotte.

[A collection of approximately 20 handwritten signatures in various styles, including cursive and stylized initials, scattered across the page.]

- Sezione Artigiana -

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle imprese artigiane.

Art. 11
(Orario di lavoro per il personale viaggiante)

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

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

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

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

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

2. Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.

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

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

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

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

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

5. I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione più favorevole al lavoratore.

6. Rientrano nei riposi intermedi:

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

- il tempo minimo previsto dalle norme di legge.

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

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

- a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal registro di cui al comma 2 dell'art. 8 del decreto legislativo n. 234/2007 e dalle registrazioni del cronotachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;
- b) secondo quanto previsto da:

Accordi Aziendali

Per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario; se convenuto nell'ambito di tali accordi, ai fini della determinazione della retribuzione spettante ed in conformità al disposto dell'art. 3, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234, si considera equiparato alla anticipata conoscenza della durata probabile dei periodi di attesa per carico e scarico la situazione in cui in alternativa:

- l'impresa rimetta al lavoratore mobile l'onere di acquisire presso la sede ove lo stesso deve effettuare il carico e/o lo scarico, indicazioni sul periodo di attesa;
- le parti determinino il tempo medio di attesa per le operazioni di carico e scarico riferito alla specifica tipologia di attività svolta dai lavoratori mobili occupati nella medesima impresa. Tali tempi assolveranno l'obbligo di comunicazione fino a concorrenza.

Accordi Territoriali

Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi, possono essere stipulati anche a livello territoriale dalle associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali delle OO.SS., firmatarie del presente CCNL.

Accordi collettivi territoriali

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfetizzazione che fanno riferimento alle "linee-guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi sono stipulati secondo le seguenti modalità.

1) *Accordo quadro territoriale*

Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfetizzazione.

I valori di forfetizzazione saranno determinati a livello aziendale.

Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfetizzazione.

Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente c.c.n.l.

2) *Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico*

Tali accordi sono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS. stipulanti e firmatarie il presente c.c.n.l., laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfetizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art. 3, D.L. n. 318/1996, convertito nella legge 29 luglio 1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge.

La forfetizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le R.S.U., le R.S.A., le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra.

Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

9. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

10. Al personale viaggiante si applicano i limiti sul lavoro straordinario previsti dagli artt. 11 e 11-bis e non si applicano i limiti annuali, settimanali e giornalieri previsti dagli articoli sul lavoro straordinario relativi al personale non viaggiante.

11. In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 12 del presente c.c.n.l., al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1° luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso.

Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative "post-partum", aspettativa, ecc.).

12. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di miglior favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.

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

Art. 11 bis

(Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue)

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11, comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 6 della Sezione prima della Parte speciale, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 561/06 e 3821/85, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

2. Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette - e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n.

692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 del decreto legislativo n. 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

3. Con accordi collettivi territoriali, stipulati - per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti, con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario stabiliti dal precedente comma 2.

Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 2, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati.

Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le R.S.U., le R.S.A. ove esistenti, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale dall'altra. Il confronto dovrà avere inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti.

Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni. In assenza di accordo e/o di rinnovo e trascorsi 3 mesi dalla scadenza, la media oraria sarà quella prevista dall'art. 11.

4. In caso di mancato accordo anche su iniziativa di una sola delle parti, l'accertamento per singola azienda di cui ai commi 2 e 3, potrà essere esperito mediante appositi incontri da tenersi tra i rappresentanti dell'Associazione datoriale mandataria e le OO.SS. territoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il confronto tra le parti dovrà avere inizio entro 10 giorni dalla conclusione dell'esame a livello aziendale o dalla richiesta avanzata anche da una sola delle parti stesse.

5. Permanendo il disaccordo la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni nazionali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che si incontreranno entro i 10 giorni successivi.

6. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio arbitrale, di cui all'art. 11-ter. Lo stesso Collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria è competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione sindacale cui aderiscono o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di cui al comma 1; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, è obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli Uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

L'Ufficio sindacale di conciliazione è composto pariteticamente da tre rappresentanti delle OO.SS. stipulanti e da tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

7. In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art. 11, comma 8, punto b) ovvero degli accordi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificato la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.

8. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 234/2007.

9. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1 saranno retribuite con le maggiorazioni per lavoro straordinario ovvero con le modalità previste dal comma 8 del precedente art. 11.

Nota a verbale

Per le aziende che occupano fino a 8 dipendenti gli accordi di cui agli artt. 11 e 11-bis, possono essere stipulati dalle Associazioni cui aderiscono le imprese con le rappresentanze territoriali congiunte delle OO.SS. firmatarie del presente c.c.n.l. Tali accordi dovranno indicare il nominativo delle aziende cui gli accordi stessi si applicano.



Relazioni sindacali.

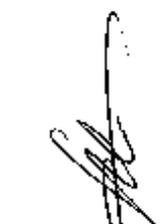
Per quanto attiene alle relazioni sindacali si fa riferimento a quanto previsto in materia dagli accordi interconfederali dell'artigianato.



Art. (Contratto di lavoro a tempo determinato)

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono disciplinate dalle norme del presente articolo e sono effettuate secondo le stesse norme previste per l'assunzione a tempo indeterminato.

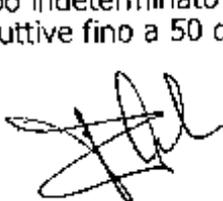
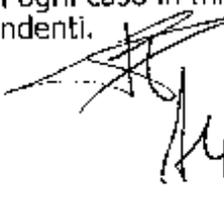
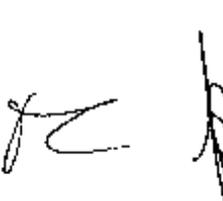
E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- 
- 
- 
- 
- 
- a) per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno;
 - b) commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti;
 - c) manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.;
 - d) incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali;
 - e) esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - f) assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie;
 - g) esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo;
 - h) necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - i) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
 - j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10, comma 7, lettera a), del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, per un periodo non superiore a 18 mesi;
 - k) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - infermità per malattia;
 - infortunio sul lavoro;
 - aspettativa;
 - sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
 - astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Le evenienze di cui sopra e le relative necessità di assunzioni a tempo determinato costituiranno materia di esame preventivo a livello di unità produttiva con le R.S.U./R.S.A. o, in mancanza di queste, in sede locale con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente c.c.n.l.

Altre ipotesi di contratto a termine potranno essere concordate con i sindacati a livello territoriale.

Fatta salva la deroga per i lavoratori mobili di cui alla premessa il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine ai sensi del comma 2, lettere b), c), d), e), f), g), h), i), non può eccedere mediamente nell'anno:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, la misura del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato;
 - nelle aziende con più di 50 dipendenti, la misura massima del 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e in ogni caso in misura non inferiore a quella consentita alle unità produttive fino a 50 dipendenti.
- 
- 
- 
- 
- 

Qualora se ne ravvisi la necessità, i limiti di cui sopra possono essere elevati con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Se dall'applicazione delle suddette percentuali risultassero frazioni di unità, il numero degli assumendi è elevato all'unità superiore.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 2.

Copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni calendariali dall'inizio della prestazione.

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

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

L'assunzione a tempo determinato può essere anticipata fino a tre mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

La durata massima del contratto è pari a un periodo complessivo di 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto.

In attuazione di quanto previsto dall'Avviso comune del 24 aprile 2008 sottoscritto dalle Associazioni Artigiane e da Cgil, Cisl e Uil, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

L'onere della prova relativa all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma 9, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al ventesimo giorno successivo.

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

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials.]

3 B AL

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

Al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spettano le ferie e la tredicesima e la quattordicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che lo specifico trattamento non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato viene garantito un trattamento di malattia o infortunio pari a quello spettante al personale a tempo indeterminato, rapportato in funzione della durata del rapporto di lavoro.

Al lavoratore con contratto a tempo determinato è assicurata una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni rivestite, al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori con contratto a tempo determinato, direttamente o per il tramite della R.S.U. o, in mancanza, delle R.S.A. aderenti alle OO.SS. stipulanti informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori tempo indeterminato, che si rendessero disponibili.

AI lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato, per le ipotesi già previste dall'art. 23, comma 2, della legge 28 febbraio 1987, n. 56, è riconosciuto un diritto di precedenza nelle assunzioni presso la stessa azienda e con la medesima qualifica. Tale diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti per iscritto, in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

Fermo restando il suddetto termine di un anno, a parità di richieste di assunzione per la medesima qualifica, prevale l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda attraverso precedenti contratti a tempo determinato. In caso di ulteriore parità, prevale la maggiore anzianità anagrafica.

In caso di passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato, il periodo di servizio prestato a tempo determinato è utile ai fini del computo della anzianità di servizio.

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

Ai fini dell'art. 35 della legge n. 300/1970, è utile il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato con contratto di durata superiore a 4 mesi.

Ai lavoratori con contratto a tempo determinato verrà corrisposto quanto previsto dal secondo livello di contrattazione.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, le Parti si incontreranno per la definizione e sottoscrizione della bilateralità e della sanità integrativa dell'artigianato

Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement, including names like 'An...', 'A...', and 'A...'. There are also some scribbles and marks.

9/14/14

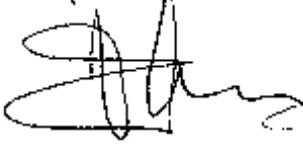
**Dichiarazione a verbale
Assologica - OO.SS.**

In sede di stesura le parti provvederanno ad armonizzare gli istituti contrattuali sulla base delle intese che saranno raggiunte tra le parti negli incontri calendarizzati nei prossimi giorni.



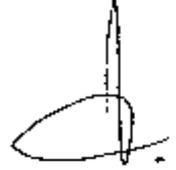




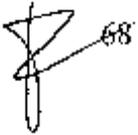








1° Incremento retributivo € 35,00
Nuovi Minimi dal 01 Gennaio 2011

Livello	Parametro	Minimo	Aumento 01 gennaio 2011	Minimo 01 gennaio 2011
Quadro		1.812,83	45,12	1.857,95
1		1.702,41	42,23	1.744,64
2		1.564,21	38,76	1.602,97
3S		1.412,37	35,00	1.447,37
3J		1.375,07	34,13	1.409,20
4S		1.307,67	32,40	1.340,07
4J		1.272,30	31,82	1.304,12
5		1.247,27	30,95	1.278,22
6S		1.164,54	28,93	1.193,47
6J		1.164,54	0,00	1.164,54

3° Incremento retributivo € 30,00
Nuovi Minimi dal 01 febbraio 2012

Livello	Parametro	Minimo	Aumento 01 febbraio 2012	Minimo 01 febbraio 2012
Quadro		1.890,19	38,68	1.928,86
1		1.774,81	36,20	1.811,01
2		1.630,66	33,22	1.663,88
3S		1.472,37	30,00	1.502,37
3J		1.433,58	29,26	1.462,84
4S		1.363,21	27,77	1.390,98
4J		1.326,85	27,27	1.354,12
5		1.300,33	26,53	1.326,86
6S		1.214,13	24,79	1.238,92
6J		1.164,54	0,00	1.164,54

2° Incremento retributivo € 25,00
Nuovi Minimi dal 01 settembre 2011

Livello	Parametro	Minimo	Aumento 01 settembre 2011	Minimo 01 settembre 2011
Quadro		1.857,95	32,23	1.890,19
1		1.744,64	30,17	1.774,81
2		1.602,97	27,69	1.630,66
3S		1.447,37	25,00	1.472,37
3J		1.409,20	24,38	1.433,58
4S		1.340,07	23,14	1.363,21
4J		1.304,12	22,73	1.326,85
5		1.278,22	22,11	1.300,33
6S		1.193,47	20,66	1.214,13
6J		1.164,54	0,00	1.164,54

4° Incremento retributivo € 32,00
Nuovi Minimi dal 01 dicembre 2012

Livello	Parametro	Minimo	Aumento 01 dicembre 2012	Minimo 01 dicembre 2012
Quadro		1.928,86	41,26	1.970,12
1		1.811,01	38,61	1.849,62
2		1.663,88	35,44	1.699,32
3S		1.502,37	32,00	1.534,37
3J		1.462,84	31,21	1.494,05
4S		1.390,98	29,62	1.420,60
4J		1.354,12	29,09	1.383,21
5		1.326,86	28,30	1.355,15
6S		1.238,92	26,45	1.265,37
6J		1.164,54	0,00	1.164,54

Le OO.SS. SCIOGHERANNO LA RISERVA

SUL PRESENTE ACCORDO DI RINNOVO CONTRATTUALE

A SEGUITO DELLA CONSULTAZIONE DEI LAVORATORI

E COMUNQUE ENTRO IL 28 FEBBRAIO 2011

ROMA, 26 GENNAIO 2011

FILT CGIL



FIT CISL



UIL TRASPORTI

