

Addi, 26 gennaio 2011 in Roma

Tra  
AITE, ALTI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI  
assistite dalla CONFETRA  
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE  
LEGACOOP SERVIZI  
PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO-AGCI  
ANITA  
CNA-FITA  
TRASPORTOUNITO FIAP - UNIMPRESA

FILT-CGIL  
FIT-CISL  
UILTRASPORTI

è stato sottoscritto il seguente accordo che, aggiungendosi alle precedenti intese del 10.12.2010 e del 17.12.2010, completa anche per la parte normativa il rinnovo del CCNL 29.1.2005

**Orario di lavoro – Estensione a 6 mesi del periodo di riferimento per calcolare il limite delle 48 ore medie settimanali**

• **Art. 9 – Orario per il personale non viaggiante**

Al comma 1 è aggiunto in fondo il seguente periodo:

*"La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite".*

• **Art. 11 – Orario di lavoro per il personale viaggiante**

Al comma 1, terzo periodo le parole "4 mesi" sono sostituite da "6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite".

*[The page contains numerous handwritten signatures and initials in various styles, including cursive and block letters, scattered across the lower half of the document.]*

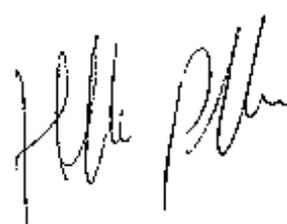
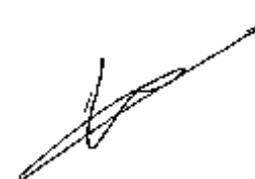
BA

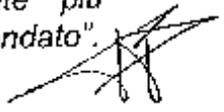
d

**Art. 48 – Contratto di lavoro a tempo determinato**

Al comma 9 è aggiunto in fondo il seguente periodo:

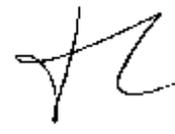
*"In attuazione di quanto previsto dagli Avvisi Comuni del 10 aprile 2008, del 24 aprile 2008 e dell'11 giugno 2008, sottoscritti rispettivamente dalla Confindustria, dalle Associazioni artigiane e dalla Confetra con CGIL, CISL e UIL, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti 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".*













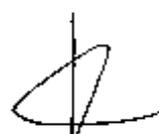






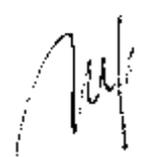
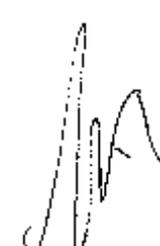
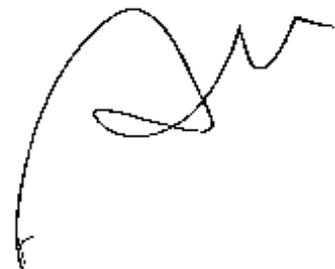












Relazioni Industriali

Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori.

Le relazioni industriali devono pertanto tendere ad un coinvolgimento dei lavoratori ed assegnare un preciso e significativo ruolo alle rappresentanze sindacali sui processi produttivi ed organizzativi, sugli investimenti tecnologici, sugli obiettivi industriali, sulle terziarizzazioni, sulla salute e sicurezza nel lavoro, sulla formazione e aggiornamento, sull'andamento occupazionale e qualità del lavoro, al fine di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevati livelli di qualità, efficacia ed efficienza dell'attività dell'impresa.

A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale e aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL

Livello nazionale:  
riconfermato

Livello regionale:  
riconfermato

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side of the page.

Handwritten mark in the top left corner.

Handwritten mark in the top right corner.

Handwritten mark in the bottom left corner.

Livello aziendale

Informazione

Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende di cui alla sfera di applicazione del presente contratto, anche attraverso le associazioni territoriali imprenditoriali cui aderiscano o conferiscano mandato, che occupano complessivamente almeno 50 lavoratori di media calcolati su base annua, nel rispetto della piena autonomia imprenditoriale, si incontreranno con le RSU/RSA unitamente alle OO.SS territoriali stipulanti in appositi incontri al fine di fornire informazioni, anche orientate al raggiungimento di intese, preventive alla fase di attuazione di programmi che comportino processi rilevanti di riorganizzazione, esternalizzazione, appalti, ristrutturazione, utilizzo di lavori atipici e di innovazione tecnologica che investono l'assetto aziendale e nuovi insediamenti nel territorio.

In particolare verranno fornite inoltre informazioni relative a:

Riconferma dei punti già previsti nell'attuale ccni

Aggiungendo: ,interventi di formazione riqualificazione del personale e - riorganizzazioni e/o ristrutturazioni che comportino il trasferimento collettivo del personale o di singoli reparti;

Saranno inoltre fornite informazioni relative alle iniziative in materia di responsabilità sociale delle imprese, quali, ad esempio, codice di condotta e certificazioni.

Qualora l'esame abbia per oggetto problemi e dimensioni di carattere regionale o nazionale, l'incontro si svolgerà ai relativi livelli, su richiesta di una delle parti, convocato dalle rispettive Organizzazioni Imprenditoriali.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Giov', 'Hella', 'M', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*

Inoltre, per le aziende o gruppi articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno in organico almeno 150 dipendenti, di media calcolati su base annua, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

Con la stessa periodicità di cui al primo comma del presente articolo, le aziende che occupano meno di 50 dipendenti, forniranno alle organizzazioni sindacali e/o RSA/RSU, informazioni sulle materie suddette in forma aggregata in sede territoriale, ovvero in occasione della contrattazione di secondo livello e dei suoi aggiornamenti.

Ultimo comma confermato

L'informazione avviene secondo modalità di tempo contenuto e appropriate allo scopo ed in modo da permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato delle informazioni fornite e preparare la consultazione.

Consultazione

Sulla base delle informazioni ricevute in occasione degli incontri informativi annuali di cui sopra o, a seguito di specifica richiesta di una delle parti, sono previsti appositi incontri tra i livelli pertinenti di direzione e rappresentanza, in funzione dell'argomento trattato e della dimensione/articolazione territoriale dell'azienda, al fine di permettere ai rappresentanti dei lavoratori di esprimere eventuali pareri ed ottenere risposte motivate, nonché finalizzati alla ricerca di accordi tra le parti.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si rimanda alla normativa comunitaria e nazionale vigente.

**Art. 1 della Sezione Trasporti - Flessibilità**

OMISSIS

**Deroghe**

1) In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di cinque settimane consecutive, la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive cinque settimane.

Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno.

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

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

2) In alternativa all'utilizzo della deroga di cui al punto precedente, per un massimo di cinque settimane consecutive è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. Ai lavoratori interessati dall'applicazione della suddetta deroga sarà riconosciuta, per ciascuna settimana con distribuzione di orario non omogenea, un'indennità di 10 euro comprensiva degli istituti legali e contrattuali.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

3) In considerazione delle particolarità attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, e' consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno. Tale limite non è cumulabile con le 150 ore di cui al comma 3 del presente articolo.

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

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including a large 'A' and a '7' in the bottom right corner.]*

**Art. 31 - Trasferimenti**

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

**Nelle imprese con più unità produttive tramite specifici accordi a livello aziendale potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo.**

2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

3. Il lavoratore che, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

4. È inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare.

5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

6. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

7. **Nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 5 lavoratori il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle RSA/RSU con procedura analoga a quella prevista dall'art. 7 per il mutamento di mansioni.**

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "H. Scell", "P. M.", "A. M.", "E. M.", "G. M.", "L. M.", "M. M.", "N. M.", "O. M.", "P. M.", "Q. M.", "R. M.", "S. M.", "T. M.", "U. M.", "V. M.", "W. M.", "X. M.", "Y. M.", "Z. M."]*



Art. 8 - Sezione Speciale 1 - Tutela della maternità

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

- a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art.20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza;
- b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art.7 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza, ed il 50% di essa per il 6° mese.

2. L'inizio dell'assenza è determinato dal certificato medico di cui all'art.21 del T.U. ovvero dal provvedimento di astensione anticipata emanato dall'Ispettorato del Lavoro ai sensi dell'art.17 del medesimo T.U.

3. Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle da quelle di cui alle lettere a) e b).

4. Ove durante il periodo di cui al punto a) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui al precedente articolo del presente CCNL quando risultino più favorevoli alle lavoratrici e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

5. L'assenza per i motivi di cui al presente articolo non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

6. Il lavoratore che intende avvalersi del diritto di cui all'articolo 32 del T.U. sulla maternità deve preavvisare l'azienda, mediante comunicazione scritta, almeno 15 giorni prima dell'usufruzione di tale diritto.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various styles, including some that appear to be crossed out or heavily scribbled over.]*

**ARTICOLO NUOVO - SATELLITARI**

Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.

A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della Legge 300/1970 e della disciplina dettata dalla Legge 675/1996 e seguenti circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale. Il testo concordato di tale comunicazione, viene inserito quale allegato del CCNL.

Le parti concordano inoltre che le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

8

Φ-

**Art..... Lavoratori stranieri**

Le parti, preso atto del crescente rilievo nel settore dell'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di promuovere iniziative finalizzate all'integrazione, alle pari opportunità, alla formazione, anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

A tale proposito, si richiamano le disposizioni previste dagli artt. 20 e 22 parte comune del presente CCNL.

*[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]*

93

**Art. 18 - Assenze, permessi e congedo matrimoniale**

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.  
2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.

3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. **Le 10 ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL.**

4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:

- del coniuge anche se legalmente separato;
- del convivente more uxorio;
- di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli);
- di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.

Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

5. Salvo quanto previsto dal successivo comma sei, le aziende concorderanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli), o di altre persone componenti la famiglia anagrafica come dal precedente comma 4; tale permesso sarà nella misura minima di tre giorni lavorativi all'anno.

Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dell'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale sia l'evento che dà titolo al permesso ed i giorni nei quali deve essere utilizzato.

La documentazione comprovante la sussistenza della grave infermità, rilasciata dal medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, deve essere presentata all'azienda entro giorni dieci dalla ripresa della attività lavorativa.

6. In alternativa a quanto previsto dal comma 5, le aziende concorderanno per iscritto con il lavoratore che ne faccia domanda diverse modalità di espletamento della attività lavorativa in presenza di documentata grave infermità che colpisca le persone indicate al comma cinque. Nel caso di fruizione dei permessi secondo le forme alternative previste dal presente comma i giorni lavorativi, previsti al comma precedente, potranno essere anche più di tre.

L'accordo deve prevedere i giorni di permesso sostituiti con le diverse modalità, pari comunque ad una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso sostituiti.

La permanenza della infermità deve risultare da certificazione del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico, certificazione che deve tenere conto del diritto alla riservatezza della persona inferma.

La riduzione dell'orario di lavoro di cui al presente comma deve essere fruita entro sette giorni dalla insorgenza del fatto che ne dà causa.

In caso di accertato venire meno dell'infermità, il dipendente è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie ed il residuo periodo di permesso può essere goduto successivamente nell'arco dell'anno.

I permessi di cui al presente comma sono cumulabili con altri permessi previsti da altre norme di legge, quali la legge 104/92 e successive modifiche e da altre norme del presente contratto.

7. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.

8. Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, e dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.

[Handwritten signatures including: *Dem*, *Mel*, *Edi*, *Anese*, *14*, and many others in various cursive and stylized forms.]

**Art. 29 – Ritiro patente/carta conducente**

1. L'autista al quale sia dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.

2. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

3. Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

4. Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art.34, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

5. Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni non si applicano le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1.

6. Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials in various styles, including names like 'Pari', 'Hedde', 'Pelle', 'Edh', 'Vta', 'Anon', 'M', 'D', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ']*

Art. 22 - Ferie

\*\*\* omissis \*\*\*

8. L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso, salvo richiesta scritta del lavoratore che sarà accolta compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

\*\*\* omissis \*\*\*

*[The page contains numerous handwritten signatures and initials scattered across the document, including names like "Hredl Poth", "Cup", "CPD", "Amos", and "M".]*

**Art.5 della 1° Sezione Speciale – Lavoro straordinario e banca ore**

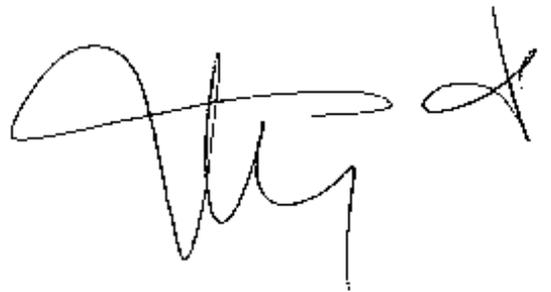
Aggiungere in fondo il seguente comma 13:

13. Qualora sia svolta dal datore di lavoro o da enti/soggetti dallo stesso autorizzati oppure, in ogni caso, previa autorizzazione del datore di lavoro attività formativa fuori dal normale orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta esclusivamente la retribuzione oraria ordinaria.

*[A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including names like 'Poni', 'H.ello Pella', 'CP', and 'Aron', scattered across the page.]*



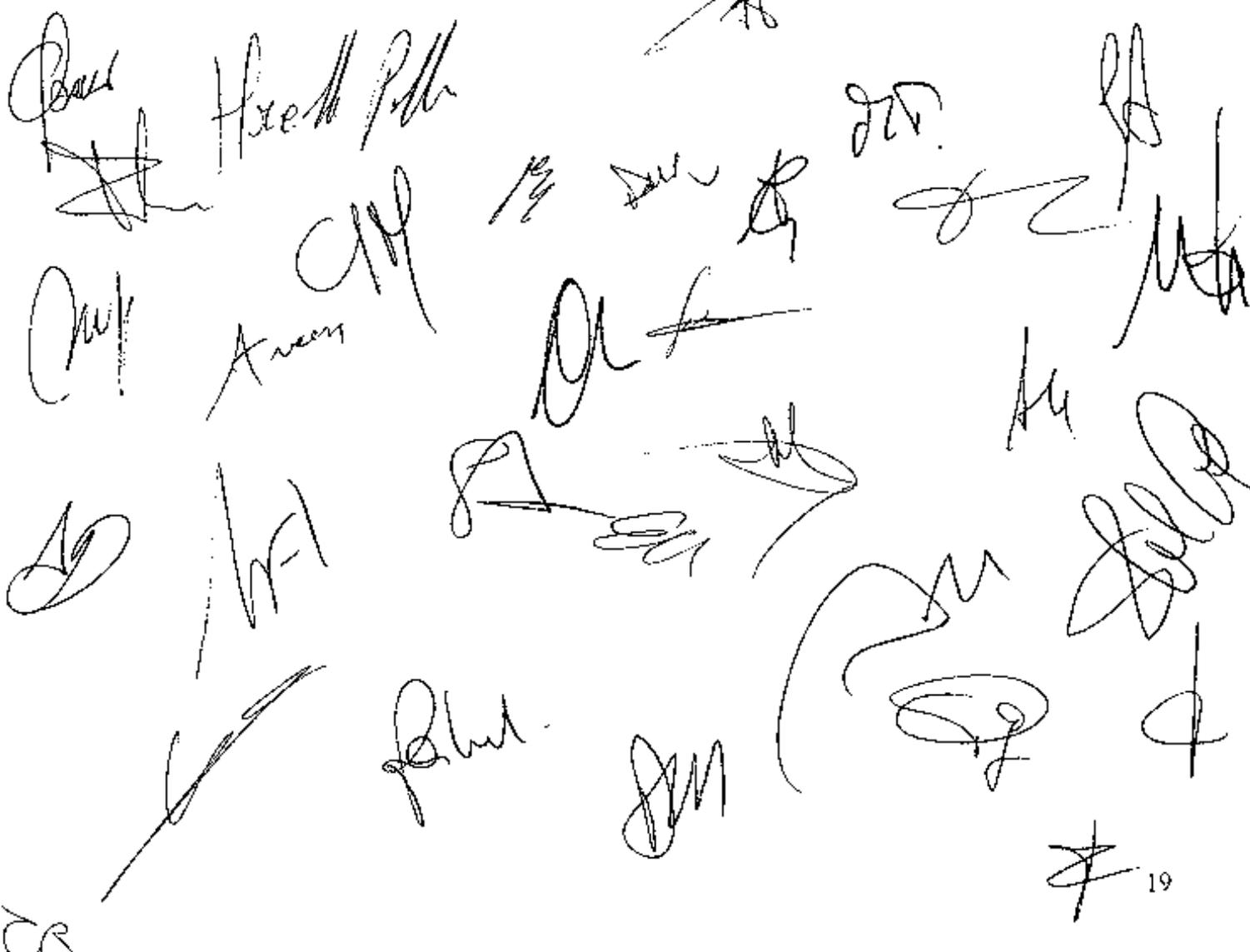
**AUMENTI**



Le parti si impegnano a verificare la sostenibilità delle intese economiche raggiunte con il presente rinnovo contrattuale, con l'obiettivo di verificare la competitività aziendale e il mantenimento del livello occupazionale. Tale verifica avrà inizio entro il mese di gennaio 2012.

Le parti convengono che, sino alla scadenza del presente CCNL, gli aumenti economici previsti dal presente rinnovo non dovranno essere considerati ai fini della determinazione dei seguenti istituti contrattuali: 14<sup>ma</sup>, lavoro straordinario e festività. Tale norma scadrà automaticamente a decorrere dall'1 gennaio 2013.

Le parti convengono altresì che, ai fini del prossimo rinnovo dei minimi contrattuali, la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a 1.671 euro mensili riferita al terzo livello Super.



Art.....ENTE BILATERALE

Le Parti costituiranno un Ente Bilaterale Nazionale per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione con il compito di svolgere le seguenti attività:

- analisi dei fabbisogni formativi, studi di settore, ricerca;
- interventi a favore del personale autista a cui sia stata sospesa e ritirata la patente di guida;
- interventi di sostegno al reddito nella gestione delle crisi aziendali per figure specifiche;
- riqualificazione professionale;
- verifica e monitoraggio dell'andamento sulla stabilità occupazionale;
- promozione di studi e ricerche relativi alle materie della salute e sicurezza con iniziative che consentano alle aziende di formare i lavoratori e contemporaneamente di ridurre i premi INAIL;
- tutte le materie che le Parti decideranno di inscrivere.

Al finanziamento dell'intervento per la istituzione dell'Ente Bilaterale, è destinata, a partire dal 1° luglio 2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro per ciascun lavoratore in forza che le Imprese verseranno in unica soluzione e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale ( Euro 2 per dodici mensilità ) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore ( FAR, "elemento aggiuntivo della retribuzione" ) pari ad Euro 5 mensili per dodici mensilità.

Le modalità organizzative e le prestazioni da erogare, saranno concordate tra tutte le parti firmatarie il presente CCNL, all'interno di un apposito regolamento attuativo che avverrà attraverso l'istituzione di una commissione paritetica che provvederà nel contempo a predisporre la bozza del relativo Statuto. Tale commissione, composta da 6 componenti di parte datoriale e 6 di parte sindacale, inizierà a riunirsi il 17 febbraio 2011. La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime il testo verrà sottoposto alle parti costituenti.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella - Sezione Artigiana -

## Eliminazione della Pasqua e del 4 novembre dai giorni festivi

Per i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del presente rinnovo è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile pari a 10 euro e a 5 euro mensili, rispettivamente per le imprese destinatarie della prima e della seconda sezione speciale, al terzo super da riparametrare (come da tabella seguente). Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali. Dall'elencazione di cui all'articolo 2 della prima sezione speciale la S. Pasqua è soppressa.

Il comma 4 dell'articolo 12 della parte generale è soppresso.

Livello	Elemento Distinto Retribuzione Sezione prima	Elemento Distinto Retribuzione Sezione seconda
Quadro	12,89	6,45
1°	12,07	6,03
2°	11,07	5,54
3° Super	10,00	5,00
3°	9,75	4,88
4°	9,26	4,63
5°	8,84	4,42
6°	8,26	4,13

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Pons", "Roberto Pella", "A. S.", "D. S.", "G. S.", "E. S.", "F. S.", "G. S.", "H. S.", "I. S.", "L. S.", "M. S.", "N. S.", "O. S.", "P. S.", "Q. S.", "R. S.", "S. S.", "T. S.", "U. S.", "V. S.", "W. S.", "X. S.", "Y. S.", "Z. S."]*

ASSISTENZA SANITARIA

Piano di assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano sulla opportunità di istituire un fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente CCNL Logistica Trasporto, Merci e Spedizioni, ad integrazione del SSN in conformità alle norme vigenti previste all'art 51 co 21 lett.A del TUIR es.m.i.

A decorrere dal 1.1.2012 tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di Euro 120 annuali a decorrere dall'1 luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento della Cassa Sanitaria) da versare in un'unica rata nei modi e tempi che saranno definiti dalla Cassa Sanitaria che sarà costituita.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (Euro 120 all'anno per lavoratore e relativo contributo di solidarietà al 10% ) per il finanziamento dell'istituenda assistenza sanitaria integrativa.

Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla Cassa Sanitaria della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito.

Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione alla costituenda Cassa Sanitaria circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

I contratti o accordi in essere che abbiano condizioni inferiori al presente accordo, alla loro prima scadenza annuale, dovranno essere uniformati alla presente intesa aderendo all'istituenda Cassa sanitaria.

Al fine di rendere operativa l'attuazione del presente accordo le parti procedono alla costituzione di una apposita commissione paritetica, costituita da 6 componenti di parte datoriale e 6 di parte sindacale, alla quale conferiscono mandato per definire lo statuto e il regolamento della cassa, nonché tutti gli aspetti legati al tema in oggetto. La commissione deciderà all'unanimità dei presenti; qualora non fosse possibile addivenire ad una decisione unanime il testo verrà sottoposto alle parti costituenti. La commissione inizierà a riunirsi il 15 febbraio 2011.

Per le imprese artigiane trova applicazione quanto previsto nella - Sezione Artigiana -

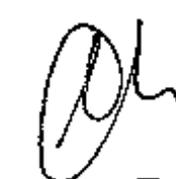
**APPRENDISTATO**

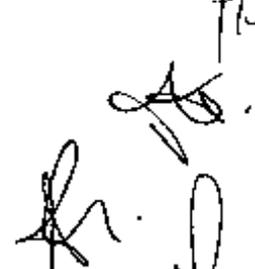
Livello	Percentuali per calcolo minimo contrattuale apprendisti					
	1° Anno	2° Anno	3° Anno	4° Anno	5° Anno	6° Anno
1°	90%	95%	95%	100%	100%	100%
2°	90%	95%	95%	100%	100%	100%
3° Super	90%	95%	95%	100%	100%	100%
3° Super autisti	90%	95%	100%	100%	100%	100%
3°	90%	95%	95%	100%	100%	100%
3° autisti	90%	95%	100%	100%	100%	100%
4° senior (attuale)	90%	95%	100%	100%	100%	100%
4°	90%	95%	100%	100%	100%	100%
4° junior	90%	95%	100%	100%	100%	100%
5°	90%	95%	100%	100%	100%	100%
6° senior	90%	95%	100%	100%	100%	100%
6° junior	90%	95%	100%	100%	100%	100%

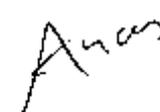
Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore biennio al 6° livello senior.

*[Handwritten signatures and notes surrounding the table]*



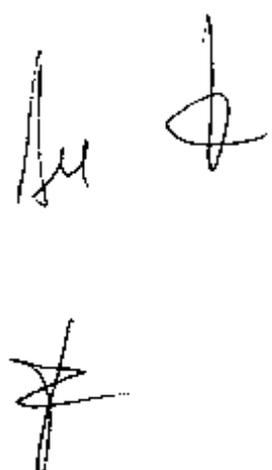













**Art. 38 - Secondo livello di contrattazione**

1. Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli già disciplinati dal presente CCNL e verrà pertanto svolto per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.

2. Gli accordi di secondo livello stipulati successivamente alla data del presente rinnovo contrattuale hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazioni economiche. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali/territoriali di cui al presente articolo devono essere presentate all'azienda e/o all'associazione datoriale in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi. L'azienda e/o l'associazione datoriale dovranno procedere a convocare un apposito incontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento della piattaforma. La trattativa si dovrà sviluppare e concludere entro i successivi 70 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

3. Le erogazioni derivanti dalla contrattazione di secondo livello sia aziendale che territoriale devono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento previsto dalle leggi vigenti.

4. Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi del secondo livello di contrattazione, vanno valutate le condizioni dell'impresa e del lavoro, le prospettive di sviluppo anche occupazionale, tenendo conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività. Precedenti erogazioni economiche contrattate a titolo di produttività, comunque denominate, anche parzialmente variabili, dovranno essere ricondotte, senza assorbimenti, nell'ambito delle nuove erogazioni sia per la parte variabile che per la parte fissa.

5. I parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa delle erogazioni saranno definiti contrattualmente a livello territoriale tra le competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle imprese ovvero, alternativamente, nell'ambito di ciascuna unità produttiva locale e in imprese con oltre 15 dipendenti con le R.S.U. assistite dalle OO.SS. territoriali; le imprese forniranno annualmente le informazioni necessarie.

Laddove non fosse realizzata per la vigenza del CCNL la contrattazione aziendale entro i tempi previsti dal comma 2 del presente articolo, l'azienda dovrà applicare l'accordo territoriale, fermo restando che i due livelli non si possono sommare.

Al fine dell'acquisizione di elementi di conoscenza comune per la definizione dei parametri utili per la contrattazione di secondo livello, le parti, anche in base ai dati dell'ente bilaterale, valuteranno preventivamente le condizioni del comparto nel territorio.

Laddove a livello territoriale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dalla procedura di cui al comma 2 del presente articolo, ai lavoratori interessati sarà corrisposto a titolo di elemento perequativo un'erogazione pari al 1,5% del minimo conglobato, provvisoria ed assorbibile da eventuale accordi di secondo livello sottoscritti nel triennio di riferimento. Trascorso tale termine l'importo diventerà definitivo e non riassorbibile da nessuna erogazione successiva concessa a titolo di contrattazione di secondo livello.