

E

F.I.A.DEL -S.P. (Federazione Italiana Autonoma del Settore Privato)

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Settore

Trasporti e Logistica

(IN VIGORE DAL 01/08/2019 AL 31/07/2023)


FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE TRASPORTI E LOGISTICA.**

L'anno 2019 il giorno 31 del mese di Luglio in Roma

tra

la

la FEDERSICUREZZA ITALIA con Sede in Roma Via Aniene, 14 Rappresentata dal Presidente Marco Arturo Romano

E

La FIADEL-S.P. (Federazione Italiana Autonoma Del Settore Privato) con sede in Roma Via Goito n. 17 Rappresentata dal Segretario Generale Francesco Garofalo

si è addivenuti alla stipulazione del presente contratto collettivo di lavoro.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte le Organizzazioni stipulanti.

E' stato stipulato, il seguente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori dipendenti di aziende che svolgono attività nel settore di Trasporti e Logistica:

aziende che svolgono Trasporti via terra

aziende che svolgono logistica

Le Parti, altresì si danno reciprocamente atto che la premessa, il testo contrattuale, gli allegati e gli accordi da esso richiamati costituiscono un unico corpo contrattuale, pur con diverse vigenze e modalità di disdetta o rinnovo.

P R E M E S S A

Il presente CCNL nasce da uno studio di dati e di informazioni utili a conoscere preventivamente le possibilità di sviluppo, onde realizzare le condizioni per favorirlo, individuando eventuali punti deboli per verificarne la possibilità di rafforzamento.

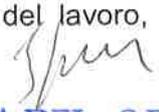
Le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie ritengono di aver dato con il contratto, una prima importante risposta alle esigenze da più parte rappresentate, per un cambiamento della contrattualistica nazionale in un'ottica di rilancio reale dell'occupazione, fattore indispensabile per un'espansione strutturale dell'economia e della produttività del Paese.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dall'Unione Europea finalizzata al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sindacale, per conoscere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.

I Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni; la sicurezza e la salute del lavoratore sul posto di lavoro, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione e alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea.

Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali e Datoriali svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario, nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale. Le parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la parità funzione delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali, sul piano del diritto al lavoro e all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciuta libertà associativa.

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali e Datoriali firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione


F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

negoziale nell'ambito del confronto con gli Organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le parti sociali firmatarie di questo contratto hanno stabilito di dare possibilità di manovra nell'intero territorio nazionale dei trattamenti retributivi alle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il contratto medesimo, demandando alla contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, i livelli di retribuzione finali, conferendo all'Ente Bilaterale pariteticamente costituito l'esame per eventuali modifiche in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea i singoli istituti economici e normativi disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà positivi risultati, hanno ritenuto opportuno con il presente C.C.N.L. di mettere le aziende dei lavoratori settore Turismo nelle condizioni di poter sostenere l'occupazione e lo sviluppo sia sotto il profilo economico produttivo, sia sotto l'aspetto puramente sociale.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe ad ogni effetto le norme dei Contratti Collettivi precedenti e accordi speciali dei settori di Trasporti e Logistica.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni, restando salve le condizioni di miglior favore.

Le parti sociali si impegnano a depositare entro sessanta giorni al C.N.E.L. il presente C.C.N.L..

Le parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, una azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero" e allo sfruttamento del lavoro minorile, che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

TITOLO I - Validità e sfera di Applicazione

Art. 1 Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in materia unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro, a tempo indeterminato e determinato, tra le aziende del settore di Trasporti e Logistica ed il relativo personale dipendente.

Art. 2 Durata

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 2019 per quanto concerne la parte normativa. La parte economica scade il 31 luglio 2021.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata A/R tre mesi prima della scadenza.

Le parti sindacali presenteranno la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 (novanta) giorni prima della sua scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale".

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposte.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 3

Inscindibilità delle disposizioni del contratto

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative ed inscindibili tra loro.

Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli in atto, che dovranno essere mantenute in ogni singolo istituto.

Il presente contratto sostituisce ed assorbe tutti gli usi o consuetudini non maggiormente favorevoli ai lavoratori, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste nel contratto stesso.

Art. 4

Sfera di applicazione

Il Contratto si applica:

aziende che svolgono Trasporti via terra

aziende che svolgono logistica

TITOLO II - I RELAZIONI SINDACALI

Le parti intendendo consolidare e dare ulteriore sviluppo alla scelta del metodo partecipativo contenuta nella premessa al contratto, convengono sulla necessità di rafforzare il sistema di Osservatori congiunti e Commissioni paritetiche quali sedi di analisi e di confronto costruttivo e positivo per individuare e promuovere iniziative e per perseguire soluzioni, in una logica di integrazione e coordinamento tra i diversi livelli.

Le attività, i dati e le informazioni prodotte dal sistema degli Osservatori e delle Commissioni rappresenterà una base comune e condivisa, utile all'attività delle parti.

Organismo bilaterale nazionale per il settore metalmeccanico e dell'installazione d'impianti Le parti, nel convenire sulla necessità di rafforzare il sistema di relazioni sindacali in sede di categoria attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo fondato su una qualificata bilateralità, concordano di avviare la costituzione dell'Organismo bilaterale nazionale (OPICERT) per il settore metalmeccanico e dell'installazione di impianti.

Un'apposita Commissione composta da 6 componenti per ciascuna delle due parti provvederà a definire gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali dell'OPICERT

La Commissione provvederà altresì agli adempimenti necessari alla costituzione dell'OPICERT

Art. 5

Osservatorio paritetico nazionale per il settore commercio e servizi

L'Osservatorio si occuperà delle seguenti aree tematiche.

Sviluppo e situazione economico-sociale del settore commerciale e di servizi

Svolgerà l'analisi e l'approfondimento delle dinamiche economiche, produttive, sociali ed occupazionali anche in relazione agli interventi organizzativi e alle evoluzioni connesse al settore.

Saranno condotti approfondimenti specifici, previa valutazione comune delle parti, con riferimento alle divisioni e gruppi di attività metalmeccaniche come definiti nella classificazione delle attività economiche ATECO 2007.

Sulla base delle analisi sviluppate nell'Osservatorio, le parti si attiveranno per evidenziare presso le sedi istituzionali competenti le tematiche più significative per la politica relativa al settore anche con riferimento al mezzogiorno ed alla realtà delle piccole imprese.

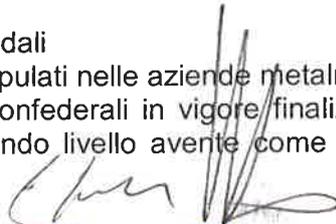
Sviluppo analisi e monitoraggio degli accordi aziendali

Svolgerà l'analisi e il monitoraggio degli accordi stipulati nelle aziende metalmeccaniche anche con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in vigore finalizzato a promuovere e favorire la diffusione della contrattazione di secondo livello avente come obiettivo incrementi di

FEDERSICUREZZA ITALIA

Via Aniene, 14 - 00198 Roma

C.F. 97759130582


F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione e consentire la fruizioni delle agevolazioni previste dalla legge.

In tale ambito saranno altresì analizzate e monitorate le esperienze di welfare aziendale e di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro in relazione alle innovazioni legislative in materia nonché i miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Sistemi di partecipazione nelle aziende commerciali e di servizi in Italia e in Europa e Dialogo sociale europeo

La presente area tematica, allo scopo di promuovere sistemi di relazioni industriali di tipo partecipativo all'interno del settore, sarà dedicata al monitoraggio ed all'esame delle esperienze più significative in materia realizzate sia in Italia che in Europa.

Art. 6

Commissione nazionale sulle politiche attive

Tale commissione viene istituita dalle parti contraenti per promuovere l'occupabilità e favorire la riqualificazione ed il reinserimento lavorativo, convengono sulla necessità di impegnarsi per quanto riguarda il settore commercio e servizi ad individuare iniziative efficaci in stretta collaborazione con gli Osservatori territoriali e ricercando interazioni con l'ANPAL e i soggetti di cui alla rete dei servizi per le politiche del lavoro.

A tal fine convengono di costituire la Commissione nazionale per le politiche attive con i seguenti compiti:

predisposizione e promozione di linee guida per la definizione di specifiche iniziative formative per la riqualificazione e l'aggiornamento professionale dei lavoratori interessati dal ricorso agli ammortizzatori sociali favorendo, a tali fini, anche la promozione dell'adozione del bilancio delle competenze;

anche al fine di quanto sopra si punterà a sviluppare la raccolta dei dati riguardanti le competenze richieste sul territorio per acquisire elementi di orientamento per la riqualificazione professionale del personale.

Art. 7

Formazione professionale

Le parti convengono sull'importanza della formazione continua quale strumento fondamentale per la valorizzazione delle persone e per l'indispensabile incremento della competitività dell'impresa e la considerano, anche in virtù dell'introduzione del diritto soggettivo alla formazione continua.

In particolare la formazione continua sarà fattore necessario per fronteggiare i cambiamenti relativi alla trasformazione del lavoro introdotti dalle innovazioni tecnologiche, di processo e di prodotto, in considerazione soprattutto del recupero del gap delle competenze digitali.

Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato

Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, i seguenti compiti:

promuovere azioni di sistema finalizzate alla formazione delle parti sociali, anche relativamente all'analisi del fabbisogno, promozione e monitoraggio della formazione continua dei lavoratori;

valutare i criteri e le procedure di condivisione dei piani settoriali;

individuare le specifiche esigenze formative del settore commercio e servizi, analizzando in particolare i dati dei piani settoriali;

promuovere, congiuntamente, come nel caso dei progetti "Formazione per l'apprendistato" e "@pprendo", iniziative formative capaci di rispondere ai fabbisogni sopra rilevati con particolare riguardo a progetti finalizzati all'inserimento, all'aggiornamento e alla riqualificazione dei lavoratori in relazione a quanto imposto dall'innovazione tecnologica e organizzativa;

promuovere iniziative formative;

promuovere iniziative formative congiunte per i componenti del Comitato consultivo di partecipazione.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

monitorare la normativa vigente in materia, demandando alle commissioni territoriali, ove costituite, di monitorare la normativa emanata a livello territoriale, al fine di cogliere tempestivamente tutte le opportunità di volta in volta consentite dal sistema formativo e scolastico;

individuare congiuntamente le specifiche esigenze formative con riferimento all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando i risultati emersi da rilevazioni "ad hoc", anche con riferimento ad iniziative di formazione continua eventualmente poste in essere dalle Aziende e a progetti interaziendali;

promuovere la sperimentazione di specifiche iniziative formative in materia ambientale e di sicurezza;

prestare particolare attenzione alla promozione di iniziative formative a favore delle fasce deboli, delle donne in un'ottica di una piena attuazione degli obiettivi di parità di genere nonché a favore delle lavoratrici al rientro dalla maternità.

Referente per la formazione professionale

Nelle unità produttive con oltre 300 dipendenti, al fine di rendere più efficiente ed efficace il confronto tra azienda e R.S.U. circa la definizione di piani aziendali finanziati, la R.S.U. potrà individuare al proprio interno un componente delegato alla formazione, che sarà referente specialistico dell'azienda sulla materia, conferendogli potere di firma per i piani condivisi, in coerenza con le norme previste per il funzionamento di fondi interprofessionali per la formazione.

Art. 8
Pari opportunità

Le parti convengono di costituire la "Commissione paritetica per le pari opportunità" con lo scopo di svolgere attività di studio, ricerca e promozione delle pari opportunità tra uomo e donna con particolare attenzione: a) all'andamento dell'occupazione, alle caratteristiche della presenza femminile nel settore anche con riferimento ai ruoli connessi alle nuove tecnologie; alle iniziative di azioni positive, in particolare quelle per la flessibilità dell'orario e per la promozione di comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro; alla prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e le caratteristiche del fenomeno;

La Commissione si riunisce di norma trimestralmente o su richiesta di una delle parti.

Essa si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti/e nominati di comune accordo.

Tre mesi prima della scadenza del presente Contratto, la Commissione terminerà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo dei materiali raccolti ed elaborati: in questa sede verranno presentate tanto le proposte sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni che costituiscono le posizioni di una delle componenti.

La Commissione Nazionale può promuovere l'apertura di Commissioni territoriali che avranno il compito di analizzare il mercato del lavoro e le specificità territoriali dell'occupazione femminile nel settore;

valuta la possibilità di realizzare le iniziative e gli interventi individuati dalla Commissione nazionale con specifico riferimento agli obiettivi di:

promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;

facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;

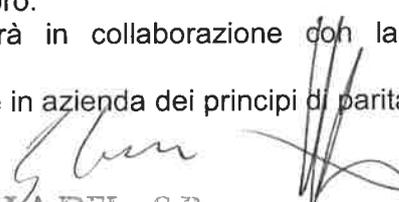
favorire l'occupazione femminile in ruoli connessi alle nuove tecnologie;

prevenire forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

La eventuale realizzazione delle iniziative avverrà in collaborazione con la Commissione territoriale.

Esamina le eventuali controversie circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui al Capo

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582


F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

II, Divieti di discriminazione, artt. 27 e seguenti, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela. Sono fatti salvi gli eventuali accordi aziendali esistenti in materia.

Informazioni in materia di pari opportunità

Le aziende tenute a redigere, ai sensi dell'articolo 46, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, presenteranno i dati elaborati alle Rappresentanze sindacali unitarie in occasione di un apposito incontro da tenersi nel mese in cui il rapporto viene trasmesso nel rispetto delle disposizioni di legge.

Art. 9

Informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensione comunitaria

Le parti condividono, assumono il D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, di attuazione della direttiva 2009/38/CE del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese o nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, con l'obiettivo di sviluppare un'attitudine costruttiva al cambiamento fondata su un effettivo dialogo sociale.

Le imprese di dimensioni comunitarie interessate e definite dal D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, sono gli stabilimenti o le unità produttive di un'impresa o di un gruppo di imprese che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri.

Le parti condividono le finalità di migliorare l'ambito dell'informazione e della consultazione, con riferimento alle questioni transnazionali, e di regolare le modalità con le procedure nazionali, assegnando un ruolo preminente alle intese a livello aziendale, in piena coerenza anche con i principi congiuntamente espressi dalle parti sociali europee.

Le parti riconoscono che l'informazione e la consultazione che si svolgono nell'ambito dei Comitati aziendali europei, costituiscono un elemento di successo per affrontare tempestivamente i processi di adattamento alle nuove condizioni indotte dalla globalizzazione dell'economia, perché favoriscono un clima di reciproca fiducia e rispetto tra impresa e lavoratori.

L'informazione e la consultazione del CAE sono coordinate con quelle degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, nel rispetto delle competenze e degli ambiti di intervento di ciascuno e dei principi di cui all'articolo 1, sesto comma, del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, secondo cui l'informazione e la consultazione dei lavoratori avvengono al livello pertinente di direzione e di rappresentanza, in funzione della questione trattata. A tale scopo la competenza del CAE e la portata della procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori disciplinata dal decreto legislativo sono limitate alle questioni transnazionali.

Ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. 22 giugno 2012, n. 113, al fine di coordinare l'articolazione tra l'informazione e la consultazione del CAE e quella degli organi nazionali di rappresentanza dei lavoratori, le parti convengono che nelle imprese di dimensione comunitaria, verranno costituiti appositi organismi denominati "comitati aziendali" che, a richiesta di parte potranno approfondire le informazioni fornite in sede di CAE riguardanti i siti italiani.

Art. 10

Lavoro a domicilio

Fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende metalmeccaniche associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni del suddetto elenco.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582


F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 11

Istituzioni interne a carattere sociale

L'azienda tramite la Rappresentanza sindacale unitaria comunicherà ai Sindacati provinciali di categoria, gli Statuti o regolamenti delle istituzioni aziendali di carattere sociale, ove tali Statuti o regolamenti esistano.

Art. 12

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Le proposte per un nuovo accordo saranno presentate secondo i criteri e le modalità di cui al T.U. 10 gennaio 2014 e in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

Art. 13

Contrattazione aziendale

Le parti si danno atto che la contrattazione a livello aziendale si esercita con efficacia e impegna le parti secondo quanto previsto dal c.c.n.l. e dal T.U. 10 gennaio 2014.

Gli accordi aziendali sono negoziabili in considerazione del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di prevenire sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le parti convengono che la contrattazione aziendale potrà regolamentare azioni di welfare aziendale.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere sottoscritte dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, dalla Rappresentanza sindacale unitaria e dalle Organizzazioni sindacali nazionali, e presentate all'azienda e contestualmente all'Associazione industriale territoriale, in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 14

Intese modificative del c.c.n.l.

Al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale mediante la creazione di condizioni utili a nuovi investimenti o all'avvio di nuove iniziative ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale, possono essere realizzate specifiche intese modificative, anche in via sperimentale o temporanea, di uno o più istituti disciplinati dal presente c.c.n.l.

Tali intese sono definite a livello aziendale con le Rappresentanze sindacali unitarie d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti.

Le intese modificative dovranno indicare: gli obiettivi che si intendono conseguire, la durata (qualora di natura sperimentale o temporanea), i riferimenti agli articoli del c.c.n.l. oggetto di modifica, le modalità a garanzia dell'esigibilità dell'accordo.

Le intese modificative non potranno riguardare i minimi tabellari, gli aumenti periodici d'anzianità e l'elemento perequativo oltretutto i diritti individuali derivanti da norme inderogabili di legge.

Le intese sottoscritte sono trasmesse alle parti stipulanti il c.c.n.l., dalle rispettive strutture

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582


F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

territoriali ai fini del necessario monitoraggio in sede nazionale degli accordi realizzati.

TITOLO III - Classificazione del personale

ART. 15

Livelli

Appartengono al:

Quadri

Disposizioni generali

Le parti si danno atto che con la nuova definizione del livello Quadri è data attuazione al disposto della legge n.190/85 sui quadri intermedi.

L'azienda, ai sensi del combinato disposto dell'art.2049 Codice Civile e dell'articolo 5 della legge n.190/85, è responsabile per i danni conseguenti a colpa arrecati dal quadro nello svolgimento della sua attività.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

L'azienda garantirà al quadro dipendente, anche attraverso polizza assicurativa, l'assistenza legale fino alla sentenza definitiva per i procedimenti civili e penali nei confronti del quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli.

In relazione alle loro esigenze, le aziende di norma promuoveranno la partecipazione dei singoli quadri a iniziative di formazione finalizzate al miglioramento delle capacità professionali.

Ai quadri è riconosciuta un'indennità di funzione pari a 49,80 euro mensili lorde.

eclaratoria

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

Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità.

Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.

Profili esemplificativi

Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio, capi reparto o capi ufficio con poteri di coordinamento, gestione, organizzazione e controllo dell'attività del ramo cui sono preposti, quando lo stesso ha le caratteristiche numeriche previste in declaratoria; responsabile aeroportuale delle attività di import-export e distribuzione (air couriers); i gestori e reggenti autonomi di docks o silos.

1° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.

Profili esemplificativi

Responsabili di filiale, agenzia, docks e silos, capi servizio o capi reparto, capi movimento, ispettori, capi ufficio con mansioni di analoga importanza non rientranti nel livello superiore; capo contabile o contabile incaricato di compilare il bilancio di gestione dell'azienda; impiegati muniti di patente di spedizioniere doganale, quando la patente viene utilizzata per conto

ASSICURAZIONE
SICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

dell'azienda;
produttori o acquirenti di traffici internazionali che svolgano, con specifiche conoscenze tecniche, lavoro autonomo ed abbiano la padronanza di lingue straniere;
analista/programmatore responsabile della conduzione di progetti in autonomia o del centro elaborazione dati;
capi magazzinieri con responsabilità tecnica ed amministrativa;
capo turno Terminal;
capo servizio manutenzione meccanica, elettrica ed elettronica;
capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali;
capo operatore traffico traslochi, capo traffico traslochi;
impiegati contenzionisti e segretari di direzione in quanto abbiano le funzioni specificate nella declaratoria;
cassiere principale o che sovrintenda a più casse;
corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere; incaricato della compilazione del budget aziendale;
coordinatore aeroportuale (air couriers);
capo centro smistamento e distribuzione (air couriers); responsabile di laboratorio chimico-fisico;
responsabile di terminal container gestito direttamente dall'azienda.

2° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.

Profili esemplificativi

Altri capi reparto o capi ufficio, anche distaccati;
contabili che esplicano la loro attività con discrezionalità e autonomia per tutti gli articoli della contabilità aziendale, salvo quelli di fine gestione necessari per la formazione del bilancio;
spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde);
segretari/ assistenti di direzione con uso corrente di lingue straniere, in possesso di particolare competenza professionale;
cassieri con responsabilità e oneri per errore;
impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;
lavoratori con mansioni autonome operanti nel settore tecnico o commerciale;
magazzinieri con responsabilità del carico e dello scarico;
impiegati con mansioni autonome incaricati del servizio paghe e/ostipendi;
addetto alle attività di marketing e sviluppo commerciale;
magazziniere - capopiazzale responsabile del carico e dello scarico dei terminal containers;
operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi;
impiegati addetti alle spedizioni internazionali con mansioni comportanti la conoscenza specifica delle disposizioni valutarie, commerciali e doganali nel settore in cui operano, svolte con la discrezionalità propria dell'impiegato di concetto;
pianificatore carico nave; capo officina manutenzione;
supervisori operativi o servizio clienti (air couriers);
altri contenzionisti (ad esempio gli addetti alla definizione o quanto meno alla completa istruzione delle pratiche di contenzioso relative a danni e/o avarie e/o furti e/o mancanze e/o eccedenze delle merci trasportate);
esperti operanti in imprese di controllo con conoscenza completa delle tecniche di campionamento, cernita e selezione delle merci, misurazioni, calibrazioni nel loro specifico settore di attività;
assistenti e/o esecutori di analisi, prove chimiche, fisiche, meccaniche, organolettiche, effettuate sia in azienda che in ambienti esterni;

PIRELLA GÖTTSCHE LOWE
Via Po, 12 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

operatore Ced in unità articolate;
acquisitori di traffici internazionali e/o nazionali;
stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura; traduttori e/o interpreti;
addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree;
tariffisti per traffici internazionali marittimi e/o terrestri e/o tariffisti autonomi per traffici nazionali anche se si esprimono mediante codice;
capi fatturisti.

3° Livello Super

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.

Profili esemplificativi Operai

Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru;
primi conducenti addetti ai trasporti eccezionali;
gruisti addetti alle gru su automezzi semoventi di portata maggiore di 20 tonnellate;
conduzione di macchine operatrici particolarmente complesse, con esperienza operativa sui vari tipi di terreno e operatore gru portainer di banchina polivalente per mezzi di traslazione e sollevamento con responsabilità della manutenzione ordinaria deimezzi;
tecnico specialista in una o più delle seguenti specializzazioni: elettrotecnica, elettronica, meccanica, impiantistica che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità relativa alla costruzione e modifica di impianti e macchinari e i cui interventi risultino risolutivi;
operatore di quadri sinottici complessi per l'introduzione, la manipolazione e la riconsegna delle merci nei silos granari portuali;
tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
motoristi e/o collaudatori; capi operai.

Impiegati

Personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (CCNL trasporto merci);
addetti al servizio clienti senior dopo 24 mesi (Customer Service); telesales senior dopo 24 mesi; city couriers senior dopo 18 mesi (Air couriers); operatore addetto alle trilaterali automatizzate;
assistente alla pesatura e/o taratura delle merci concertificazione; addetti ai campionamenti e finalizzazione dei campioni;
addetti al controllo imballaggi con certificazione; pianificatore (piazzale, personale e mezzi, ferrovia);
addetti alla gestione di: contabilità generale;
contabilità industriale; controllo gestione commesse; stipendi e paghe;
responsabile magazzino ricambi e materiale tecnico di consumo; dichiaranti doganali in sottordine;
vice magazzinieri.

3° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di

notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.

Profili esemplificativi Operai

Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali; conducenti di motobarche;

conducenti di natanti azionati da propulsione meccanica; trattoristi (CCNL trasporto merci);

capisquadra normalmente addetti a traslochi di mobilio ed ai trasporti eccezionali; addetti a gru semoventi con portata inferiore a 20 tonnellate e a gru a ponte cabinate; conducenti di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali (CCNL trasporto merci);

lavoratori che possedendo le necessarie capacità tecniche ed adeguate esperienze professionali svolgono funzioni di: muratori provetti, falegnami provetti, idraulici provetti, elettricisti provetti, saldatori elettrici o autogeni provetti, meccanicoprovetti;

esecuzione di qualsiasi lavoro di natura complessa, sulla base di indicazioni, schizzi di massima, per l'imballaggio di attrezzature, macchine o loro parti, provvedendo alla costruzione delle casse o gabbie;

imballatori;

conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru;

operai specializzati d'officina;

macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;

conducenti con abilitazione F.S. al traino di vagoni ferroviari;

lavoratori che, possedendo la necessaria capacità tecnica sono adibiti a condurre più mezzi meccanici tali da richiedere patenti o impegno tecnico di notevole livello con responsabilità della manutenzione ordinaria e anche altri mezzi di traslazione e movimento compreso carrelli porta containers;

attività di operatore di piattaforma aerea;

operazioni di magazzino con l'utilizzo anche di mappe informatiche per la gestione fisica delle merci;

meccanici aggiustatori provetti di bilance automatiche; bilancisti addetti alle bilance automatiche dei soli silos portuali;

preposti alla conduzione di nastri trasportatori dei silos che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità e piccole riparazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche;

operatori di pompe di azionamento di torrette e conduttori di pompe di aspirazione di silos;

pesatore pubblico munito di apposita patente; deckman;

capisquadra di magazzino e ribalta che coordinino più di 3 operai.

Impiegati

Impiegati addetti alla cassa o ai prelievi o versamenti, con esclusione dei semplici portavalori;

impiegati muniti di delega o di procura limitata per le operazioni ferroviarie, postali e bancarie;

impiegati addetti al servizio di esazione, sempreché siano autorizzati a quietanzare e a versare;

personale ausiliario dello spedizioniere doganale che opera nell'ambito delle dogane o della sezione doganale con autorizzazione doganale (CCNL Assologistica);

agenti esterni consegnatari di merci con il carico-scarico e spedizioni dimerci;

magazzinieri con responsabilità del carico e scarico del magazzino merci, sempreché non compiano abitualmente mansioni manuali;

fatturisti su tariffe già stabilite anche operanti su videoterminali;

compilatori di polizze di carico e lettere di vettura aerea anche operanti su videoterminali;

compilatori di bolle doganali;

fattorini con mansioni impiegate che prevalentemente facciano prelievi o versamenti in banca per l'azienda e non per terzi, pagamenti e/o incassi fatture, pagamento noli, trasporti, ecc.;

archivisti;
telefonisti esclusivi e/o centralinisti;
operatori su sistemi di potenzialità medio-piccola e terminalisti che eseguono operazioni di inserimento di dati per la lettura da documenti oppure che ricevono dati video o a stampa utilizzando programmi preesistenti;
city couriers junior (air couriers);
agente di smistamento/operatore aeroportuale senior dopo 24 mesi (air couriers); addetti al servizio clienti junior (Customer Service);
telesales junior;
telescriventi in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera;
addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati;
contabili d'ordine (CCNL trasporto merci); addetto alla segreteria di funzione.

4° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano limitate responsabilità e autonomia.

Profili esemplificativi Operai

Operai con mansioni multiple di magazzino e/o terminal (carico; scarico; spunta documenti, prelievo e approntamento delle merci);
operatore di terminal contenitori che segnala i danni a contenitori, il posizionamento e la movimentazione degli stessi in base a disposizioni ricevute;
gruisti, conduttori di gru a pulsantiera e analoghe attrezzature per la movimentazione e stivaggio delle merci;
lavoratori che esercitando normalmente le funzioni di pesatura, sono autorizzati dall'azienda a rilasciare a terzi i documenti del peso eseguito;
altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello;
preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura;
facchino specializzato: lavoratore che esegue le proprie mansioni con cognizioni tecnico pratiche inerenti l'utilizzazione di una pluralità di macchine, tecnologie e mezzi di sollevamento in analogia ai profili professionali del presente livello ovvero facchino con responsabilità del carico – scarico;
conducenti di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li (CCNL trasporto merci); operai qualificati quali: muratori, elettricisti, falegnami, idraulici, meccanici; bilancisti addetti alle bilance automatiche;
addetti alla conduzioni di nastri trasportatori;
personale di custodia che svolge controlli, sorveglianze e verifiche delle merci e degli impianti;
aiuto macchinisti frigoristi; trattoristi (CCNL Assologistica); carrellisti (CCNL Assologistica);
attività di manovratori sui raccordi ferroviari insistenti su aree geografiche intersecanti sedi stradali interpedonali;
altri capisquadra.

Impiegati

Aiuto contabile d'ordine;
fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello; dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura;
altri compilatori di lettere di vettura, bollette di spedizione, ecc., non rientranti nel 3° livello anche con sistemi computerizzati;
agente di smistamento ed operatore aeroportuale junior (air couriers); commessi contatori di calata;

spuntatori;
fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelevamenti in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;
archivisti;
centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;
contabili d'ordine;
compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.

4° Livello Junior

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche.

Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.

5° Livello

Declaratoria

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

Profili esemplificativi Operai

Addetto rizzaggio/derizzaggio;

attività di addetto al magazzino;

facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello;

attività di carico e scarico merci con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conducenti di carrelli elettrici;

semplici attività comuni di supporto alla produzione od ai servizi;

operazioni semplici di imbragaggio di materiale o merci;

attività di conducenti di macchine operatrici di piccole dimensioni che richiedono normale capacità esecutiva;

attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura;

manovra di gru che effettuano operazioni di sollevamento, trasporto e deposito di materiali o merci, ovvero operazioni di carico e scarico mezzi anche a bordo di mezzi a conduzione semplice (gru regolate a terra);

guardiani e portinai notturni e diurni con semplici compiti di sorveglianza dell'accesso agli impianti;

uomini di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali garage); operai comuni di manutenzione di garage e diofficina;

chiattaioli; barcaioli;

fattorini addetti alla presa e consegna;

attività di manutentore sui raccordi ferroviari di limitata complessità;

manovratori di paranco a bandiera.

Impiegati fattorini;

telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne;

5°livello ex 6° Livello

Declaratoria

1. Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono

EDERSICUREZZA ITALI
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL. S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici. Alla data di entrata in vigore del presente contratto tutti i lavoratori inquadrati al 6° Livello vengono inquadrati al 5° Livello.

Profili esemplificativi Operai

Attività manuali di scarico e carico merci – facchino;
 recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio;
 comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici; manovali comuni, compresi quelli di officina;
 guardiani e/o personale di custodia alla porta.

6° Livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici. In particolare lavoratori addetti alla movimentazione delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico. Tali lavoratori se apprendisti saranno inquadrati al 6° livello dopo 6 mesi; i non apprendisti saranno invece inquadrati al 6° livello dopo 3 mesi.

Art. 16 Inquadramento unico

In relazione a quanto previsto dall'articolo precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

Livello	Impiegati	Operai
Q	Quadro	
I	Impiegati prima categoria	
II	Impiegati seconda categoria	
III	Impiegati terza categoria	Operaio specializzato provetto
III s	Impiegati quarta categoria	Operaio specializzato
IV	Impiegati quinta categoria	Operaio qualificato
IVJ		Operaio comune
V	Operaio facchino	Operaio
VI	Operaio addetto movimentazione	
Da 5 a 6	Apprendisti	Livello di inquadramento

TITOLO IV - ASSUNZIONE - DOCUMENTAZIONE - VISITA MEDICA

Art. 17 Assunzione

L'assunzione del personale sarà effettuato secondo le norme di legge. L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) data di assunzione e luogo dove è destinato a svolgere il lavoro;
- 2) la durata del rapporto di lavoro, nel caso di assunzione a tempo determinato;
- 3) la durata del periodo di prova, se è diverso da quello previsto dal presente contratto;
- 4) la qualifica e il livello d'inquadramento;

FEDERSICUREZZA ITALIA
 Via Aniene, 14 - 00198 Roma
 C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
 SEGRETERIA NAZIONALE

5) il trattamento economico.

La lettera di assunzione deve inoltre contenere il cognome e nome o la ragione sociale, l'indirizzo, codice fiscale, la posizione INPS del datore di lavoro o società.

L'Azienda deve consegnare gratuitamente e contemporaneamente alla lettera di assunzione copia del presente contratto.

Art. 18
Documenti necessari

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) dichiarazione nei modi previsti dalla legge relativa allo stato occupazionale (decreto legislativo 297 del 19/12/2002 art. 3 e D.P.R. 445 del 28/12/2000 art. 46);
- 2) documenti relativi alle assicurazioni sociali per i dipendenti che ne sono in possesso;
- 3) libretto di "idoneità sanitaria" per il personale da adibire a quelle attività per cui è richiesto per legge;
- 4) documentazioni e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 5) accettazione della lettera di assunzione;
- 6) altri documenti e certificati che l'Azienda richiederà per le proprie esigenze.

Il datore di lavoro potrà anche eventualmente richiedere il certificato penale di data non superiore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

L'Azienda deve rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 19
Visita pre - assunzione

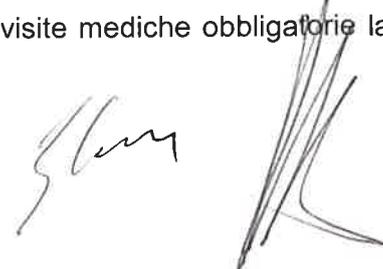
Il lavoratore potrà essere sottoposto, prima dell'assunzione, a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'azienda per l'accertamento di requisiti fisici e psico-attitudinali necessari per l'espletamento del lavoro cui è destinato.

Eguale potrà essere sottoposto a visita medica, effettuata da gabinetti medici o di analisi specializzati, gestiti da Enti pubblici o universitari, allorché il lavoratore contesti la propria idoneità fisica a continuare nell'espletamento delle proprie mansioni o ad espletarne altre.

Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore, nei modi previsti dalla legge.

Restano in ogni caso ferme le norme di legge circa le visite mediche obbligatorie la cui diagnosi sarà comunicata al lavoratore.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582


F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Art. 20
Periodo di prova

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

- 6 mesi per i quadri;
- 5 mesi per i dipendenti del 1° livello;
- 4 mesi per i dipendenti del 2° livello
- 1 mese per tutti gli altri lavoratori.

Il decorso del periodo di prova resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia o infortunio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 17.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati del 1° livello, durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello Super, e nel 3° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, al lavoratore licenziato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e tale periodo sarà computato, a tutti gli effetti, nella determinazione dell'anzianità di servizio e ad ogni altro effetto contrattuale. Per quanto attiene l'iscrizione ai Fondi di previdenza di cui al D.LGVO n.252/2005 per i lavoratori in prova, si farà riferimento alle norme stabilite nei rispettivi statuti e regolamenti. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni presso altre aziende nei dodici mesi precedenti.

Art. 21
Mutamento di mansioni

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Al lavoratore che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore al suo, dovrà essere corrisposto, in aggiunta, un compenso non inferiore alla differenza tra le retribuzioni contrattuali dei due livelli, composte dai minimi conglobati dei due livelli. superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, ferie, richiamo alle armi, ecc., nel qual caso spetterà al lavoratore il minimo conglobato del livello superiore, senza che ne derivi il passaggio di livello.

In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle RSA/RSU. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, 16 entro 30 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto.

L'esame di cui al comma precedente dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta delle RSA.

L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti e senza che nel merito vi sia stata una conciliazione con successo ex avanti la Commissione di cui all'art.410 cpc. Ogni lavoratore che intenda partecipare alla predetta Commissione dovrà poterlo fare con l'assistenza di un proprio delegato.

Art. 22
Mansioni promiscue

Il dipendente che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diverse qualifiche, sarà adibito nella qualifica di categoria superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni relative alla qualifica superiore abbia rilievo sensibile e prevalente, sul complesso delle attività dallo stesso svolte.

Art. 23
Jolly

Vengono considerati jolly quei lavoratori cui l'impresa non assegna una specifica mansione, per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di produzione presente nell'impresa.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 24
Orario di lavoro per il personale non viaggiante

La durata dell'orario di lavoro è di norma 40 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato salvo quanto previsto dai successivi commi e dalle deroghe in calce al presente articolo. 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. Qualora la media semestrale non sia comunicata entro 10 giorni dal termine del semestre (facendolo decorrere dalla data di assunzione e successivi semestri) la deroga di cui al presente comma non potrà essere applicate.

La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.

L'orario di lavoro potrà essere distribuito, per le imprese legate all'attività di logistica nonché per quelle che svolgono le attività di cui al D.LGVO 261/99, in base a quanto previsto dal comma 5, dal lunedì al sabato. I sabati lavorativi dovranno essere contenuti, tassativamente in 13 annui; la prestazione minima del sabato non potrà essere inferiore a quattro ore, mentre il restante orario sarà distribuito in maniera uniforme nelle restanti giornate. Le ore di lavoro prestate al sabato entro le ore 13 saranno retribuite con la maggiorazione del 30%, oltre le ore 13 la maggiorazione sarà del 50%. L'orario di lavoro potrà essere distribuito, in caso di prestazione su cinque giorni, anche in maniera non omogenea nell'arco della settimana, solamente previa accord sindacale con le RSU / RSA, fermo restando il minimo di 6 ed il massimo di 9 ore giornaliere ordinarie. La distribuzione ha carattere strutturale e sarà modificabile solo in presenza di nuovo accordo.

L'esistenza delle esigenze organizzative per ripartire l'orario di lavoro su sei giornate e la distribuzione dello stesso in maniera non omogenea nell'arco della settimana, dovranno essere oggetto di accordo tra azienda e le RSU/RSA, o in loro assenza le OO.SS. competenti territorialmente. Le OO.SS. nazionali dovranno vigilare che siano rispettate le condizioni di miglior favore per i lavoratori. A livello aziendale verranno definite le condizioni economiche spettanti ai lavoratori con orario di lavoro distribuito in maniera non omogenea.

Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario.

L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.

Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 45 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello

aziendale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria per il tempo di maggior estensione della pausa, ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito.

Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.LGVO 81/2008 (Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro) e successivamente modifiche.

L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro in modo non uniforme per i diversi reparti produttivi dovrà essere concordata tra le parti quale condizione per la loro applicazione.

Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato ai sensi del comma 2.

L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati deve essere giustificata da precise ragioni tecniche produttive. Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.1 del D.LGVO 8/4/2003, n. 66, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti. Ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati con orario continuato, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito di intesa tra le parti.

Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana. Il lavoro domenicale per poter essere svolto deve essere accettato per iscritto per ogni giornata, dal lavoratore, mediante atto scritto alla presenza delle RSU/RSA.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 30 minuti oltre i quali il lavoratore cessante ha il pieno diritto di allontanarsi.

Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente comma 8, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 30 minuti giornalieri, previo accordo con le RSU / RSA.. In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 4 settimane nell'arco dell'anno.

In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi del successivo art. 31, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive da usufruire mediante permessi individuali per un minimo di 4 ore ciascuno. I permessi dovranno essere usufruiti su 18 richiesta del lavoratore fatta entro 15 giorni dalla data di fruizione. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1 gennaio - 31 dicembre) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale non inferiore comunque a 20 ore annuali.

Deroghe:

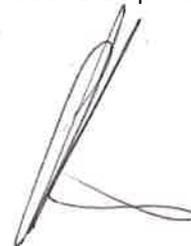
a) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.

b) Per i dipendenti di aziende produttrici di energia refrigerante e di ghiaccio, l'orario contrattuale di 40 ore settimanali sarà distribuito, normalmente, su 6 giorni settimanali, fatta salva comunque, previa comunicazione preventiva alle RSU/RSA, l'eventuale distribuzione su 5 giorni. Tale condizione viene riconosciuta con un corrispettivo indennizzo mensile di 150 euro al netto delle trattenute fiscali e contributive.

Dichiarazione a verbale Con il presente articolo le parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente al rispetto dei diritti umani.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE



Art. 25

Riposo settimanale

Ogni lavoratore che rientri nel campo di applicazione del presente contratto nazionale ha diritto a 48 ore di pausa settimanale.

In caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto - per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo - ad una maggiorazione del 80%.

Art. 26

Orario di lavoro per il personale viaggiante

Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 27, l'orario di lavoro settimanale è stabilito in 40 ore. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa 53 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 o 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.

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'articolo 5 del 19 Decreto Legislativo 234/07, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta. Non si applica il disposto di cui all'art.3, comma 1, punto 2, del D.Lgs.234/2007 in quanto nella pratica tale norma permette una violazione sistematica dei diritti umani. I tempi di attesa al carico-scarico sono comunque tempo di lavoro sia per quanto riguarda la determinazione dell'indennità di cui all'art. 44 sia per quanto riguarda la determinazione dell'orario di lavoro.

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 oltre al trattamento di trasferta ai fini retributivi, l'effettivo periodo di tempo in ragione del 50% della loro durata:

I sottoindicati periodi rientrano comunque nel computo dell'orario medio di lavoro

- 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 al carico scarico in cui il lavoratore mobile NON è impegnato in altra attività (spostamenti, controllo dei mezzi, collaborazione al carico-scarico)
- c) 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 intrasferta. 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 lettera b) del D.LGVO 234/2007.

Le norme previste dal regolamento CE 561/06 e successive modifiche devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore. Il lavoratore ha pieno diritto di rifiutare di aderire a richieste del datore di lavoro non conformi alle leggi della strada ed al regolamento CE 561/06 e successive modifiche.

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.

Rientrano nei riposi intermedi:
FEDERAZIONE ITALIANA
Viale, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

- i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 13 ore la determinazione dell'orario di lavoro quale tempo di "disponibilità" (barra trasversale riquadrata del settore dell'apparecchiatura tachigrafica) mentre ai fini della determinazione dell'indennità di trasferta si considerano tempo di lavoro a tutti gli effetti.

Accordi collettivi territoriali Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione 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 forfettizzazione. I valori di forfettizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, 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 forfettizzazione. 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 CCNL. Tali accordi dovranno essere sottoposti a referendum su scrutinio segreto dei soli lavoratori interessati all'accordo ed andranno svolti sotto la supervisione delle autorità Comunali della sede di lavoro (o a scelta del lavoratore, presso le autorità Comunali del luogo di residenza tramite comunicazione riservata della scelta di voto tra il Comune di residenza e il Comune della sede di lavoro). È esplicitamente vietato alle parti di stipulare accordi Quadro territoriali unici per le diverse tipologie e categorie di lavoratori.

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 CCNL, 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 forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale. Tali accordi dovranno essere sottoposti a referendum su scrutinio segreto dei soli lavoratori interessati all'accordo ed andranno svolti sotto la supervisione delle autorità Comunali della sede di lavoro (o a scelta del lavoratore, presso le autorità Comunali del luogo di residenza tramite comunicazione riservata della scelta di voto tra il Comune di residenza e il Comune della sede di lavoro). È esplicitamente vietato alle parti di stipulare accordi per servizi omogenei e /o per bacini di traffico unici per le diverse tipologie e categorie di lavoratori. 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. 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n. 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali come previsto dalla stessa legge. La forfettizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo. In nessun caso la forfettizzazione dei compensi per lavoro straordinario può essere inferiore al 50% della indennità per trasferta. Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le RSU, le RSA, le OO.SS.TT.. Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi con esclusione per quei lavoratori interessati che impugnino mediante comunicazione alla azienda entro 60 giorni dalla comunicazione della stipula ad ogni lavoratore interessato. Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni ed alle OO.SS. stipulanti, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto, con esclusione per quei lavoratori interessati che impugnino mediante comunicazione alla azienda entro 60 e 21 giorni dalla comunicazione della stipula ad ogni lavoratore interessato. Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, e possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali migliorativi per la condizione economica e normativa del personale interessato, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

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 cinque anni dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti". Gli accordi di cui sopra potranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati. In carenza della sottoscrizione di almeno il 51,00 % dei lavoratori interessati, gli accordi di cui sopra non potranno

essere applicati.

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

In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art. 31 del presente CCNL, 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 di permesso (4,5 gg) vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).

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 migliore favore di cui ai commi precedenti sono assorbite fino a concorrenza.

Fatto salvo per quanto previsto dall'art.30 del presente CCNL, ad 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 Super e 3° livello) 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. Le parti convengono che durante la vigenza del presente contratto potrà essere concordato a livello aziendale una specifica indennità economica aggiuntiva per gli autisti inquadrati al 3° livello Super in possesso di particolari abilitazioni.

Art. 27

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

In deroga a quanto previsto dall'art. 26 comma 1, per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super e (rif.art.30), il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione che comportino assenze giornaliere continuate che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06, 3821/85 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, si possono applicare le seguenti norme:

Con le modalità previste dal successivo comma 3, ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, ai sensi di quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 234/07, la durata media della settimana non può superare le 53 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 54 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali. Le aziende che non comunicano entro 10 gg dal termine del semestre lavorativo (prendendo ad inizio di esso la data di assunzione ed i semestri successivi) non potranno in alcun caso dare applicazione a questa estensione dell'orario e non potranno pretendere, senza il consenso scritto del lavoratore interessato, alcun superamento delle 40 ore settimanali. Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale e/o con le OO.SS. presenti in Azienda con proprie RSA, 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, potranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati. In carenza della sottoscrizione di almeno il 51,00 % dei lavoratori interessati, gli accordi di cui sopra non potranno essere applicati.

Sono titolati alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le RSU, le RSA ove esistenti, od in loro assenza 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, così come per ogni lavoratore che esprima esplicito dissenso scritto all'accordo stipulato, la media oraria sarà quella prevista dall'articolo 24.

Le parti potranno discutere nel merito di disaccordo sull'accordo vigente, sulla sua eventuale ultraattività disposta dall'azienda in ambito di tentativo di conciliazione ex art.410 cpc e/o davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

FEDERAZIONE ITALIANA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all' art. 14, e dei commi 2 e 3 del presente articolo, sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal comma 1.

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.LGVO.234/2007.

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 articolo 15.

Nota a verbale L'orario di lavoro del personale viaggiante non inquadrato al livello 4°, di qualsiasi settore merceologico può essere disciplinato tanto dall'articolo 11 quanto dall'articolo 11 bis del presente CCNL. Il personale viaggiante di mezzi pesanti di cui alla normativa del regolamento europeo 561/06 e successive modifiche è inquadrato di regola all'art. 15.

Art. 28
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

Le installazioni di apparecchiature di controllo satellitare potranno essere disinserite, previa comunicazione del lavoratore, nel caso di sosta nel mezzo di almeno 9 ore.

Art. 29
Lavoro Notturno

Il lavoratore non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi di impedimento, di compiere, nell'ambito del proprio orario normale, lavoro notturno.

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

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

È considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata.

Per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente CCNL:

- lavoro notturno (escluso il personale viaggiante)
 - a) compiuto dal guardiano: maggiorazione 20%
 - b) compreso in turni avvicendati: maggiorazione 15%
 - c) non compreso in turni avvicendati: maggiorazione 30%
- lavoro domenicale con riposo compensativo
 - a) diurno: maggiorazione 30%
 - b) notturno: maggiorazione 45%
- lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale)
 - a) maggiorazione 55%.

Art. 30
Lavoro straordinario e banca ore

Lavoro straordinario

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 44-00198 Roma
C.F. 97759130582

Il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 250 ore annuali individuali.

Per le ore di straordinario prestate tra le 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensative con il preavviso di 7 giorni, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti.

Il lavoratore, se necessario, è tenuto, nei limiti e nelle condizioni sopra detti, ad effettuare il lavoro straordinario al Massimo per 2 ore giornaliere, 30 ore mensili e 250 ore annuali, salvo motivi d'impedimento.

È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dagli artt.24, 26, 27.

È considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito dal sabato alle ore 13 in poi sino alla Domenica alle ore 24. È altresì considerato lavoro straordinario festivo quello eseguito oltre l'orario normale nei giorni festivi di cui agli artt. 31 e 76 del presente CCNL.

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

Per il lavoro straordinario saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale determinata in base alle voci previste dagli art. 77 del presente CCNL:

- lavoro straordinario feriale diurno: maggiorazione 15%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato fino alle ore 13 (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì): maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato): maggiorazione 40%;
- lavoro straordinario feriale notturno: maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario festivo diurno: maggiorazione 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: maggiorazione 65%.

Le suddette percentuali, come pure quelle del precedente art.29, non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore salvo che per il guardiano per il quale potranno cumularsi con la percentuale di maggiorazione prevista dal precedente art.29 per il lavoro notturno. Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 168. Ove la retribuzione sia corrisposta in tutto o in parte in base a provvigioni o commissioni, si prenderà per base la parte fissa, col minimo in ogni caso della retribuzione mensile di cui al presente CCNL.

Fermo restando quanto previsto all'art.31, le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero totale delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36.

Le aziende comunicheranno mensilmente alle RSU/RSA ed in loro mancanza alle OO.SS.TT., le ore straordinarie complessivamente effettuate dal personale dipendente, suddivise per settore omogeneo.

La comunicazione di cui al comma precedente dovrà essere effettuata entro il decimo giorno del mese successivo a quello in cui vengono retribuite le ore straordinarie.

Le aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo hanno facoltà di richiedere, in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di otto ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato, previa verifica sulle modalità di attuazione con le RSU, RSA, le OO.SS.territoriali.

Banca ore

Le parti convengono di istituire, una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono:

- a. le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite di cui al comma 1 del presente articolo qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi sulla base di quanto previsto dal successivo punto 3;
- b. tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali.

Le prestazioni di straordinario superiori a quanto previsto dal comma 1 del presente articolo sono ammesse solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. 25

Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre le 165 ore e sino al limite di 250 ore il lavoratore

potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo.

Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la maggiorazione corrispondente sulla base di quanto previsto agli art.12 e 13.

La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 7 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera.

Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a quanto previsto dal punto 5 oppure sia superata la percentuale di cui al punto 6, le ore richieste saranno concesse compatibilmente con le esigenze aziendali.

Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga.

Le ore di cui alla lettera a) punto 1 del presente articolo, risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 2 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

Art. 31

Festività abolite

Gruppi di quattro o otto ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n.54/1977, verranno fruiti dai lavoratori in ragione d'anno (1 gennaio - 31 dicembre).

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le RSU/RSAdiverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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

Art. 32

Indennità di cassa e maneggio denaro

All'impiegato con qualifica di cassiere verrà corrisposta una indennità di cassa nella misura del 5% della retribuzione mensile composta da minimo tabellare, eventuali aumenti periodici di anzianità e eventuali altri aumenti comunquedenominati.

Agli altri lavoratori, che hanno normalmente maneggio di denaro, verrà corrisposta un'indennità di cassa nella misura del 7 % della retribuzione mensile di cui al precedente comma. Gli interessi derivanti da eventuali cauzioni andranno a beneficio del lavoratore.

Le somme anticipate dalle aziende ai lavoratori in trasferta a titolo di fondo spese non sono da considerarsi ai fini della corresponsione dell'indennità di cassa per maneggio denaro. Dichiarazione a verbale Agli impiegati non qualificati cassieri, cui per le loro mansioni sia o sia stata riconosciuta la maggiorazione del 5%, verrà mantenuto e corrisposto fintantoché gli stessi esplichino le mansioni suddette.

Art.33

Riposo settimanale

Pertanto quando ragioni tecniche o di qualunque altra origine impediscano il ritorno in sede al lavoratore entro le ore 13 del sabato e comunque entro il riposo settimanale di cui sopra, l'Azienda dovrà corrispondere una indennità di € 150,00 nette per la prima giornata di 24 ore e di € 200,00 nette per la seconda giornata, oltre alle spese vive di spostamento dal luogo di parcheggio del mezzo al luogo di pernottamento.

Art. 34

Aumenti periodici di anzianità

Ai lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale

AREA ITALIA
14-00198 Roma
0130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

(intendendosi per tale il complesso facente capo alla stessa azienda), indipendentemente da qualsiasi aumento di merito sarà corrisposto al compimento di ogni biennio di anzianità, un aumento in cifra fissa al momento della maturazione di ciascun biennio di anzianità di:

Q	€ 30,80
1 Livello	€ 29,04
2 Livello	€ 26,05
3 s Livello	€ 24,51
3 livello	€ 24,00
4 Livello	€ 23,08
4 j Livello	€ 22,10
5 Livello	€ 19,34
6 Livello	€ 18,50

Gli aumenti periodici di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti negli aumenti periodici di anzianità maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

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

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio del livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità del nuovo livello.

Art. 35

Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre, determinata in base alle voci previste dall' articolo 77 del presente CCNL. La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 1 dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato anche nel caso di cessazione del contratto a termine o di mancato superamento del periodo di prova. Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate mentre saranno considerate come mese intero se superiori a 15 giorni.

La tredicesima mensilità va computata agli effetti del T.F.R. e della indennità sostitutiva di preavviso.

Art. 36

Assenze, permessi e congedo matrimoniale

Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.

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.

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 ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.

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 per ogni evento luttuoso

PIÙ SICUREZZA
Via Abiense, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

ovvero 7 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita. Salvo quanto previsto dal successivo comma 6, le aziende concederanno 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 7 giorni lavorativi all'anno. Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'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 dell'attività lavorativa. 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

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, 5. 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. 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.

Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di 4 giorno.

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. 29

Art. 37

Permessi per gravi e documentati motivi familiari

Il lavoratore può richiedere e usufruire di un periodo di congedo, della durata non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari, ai sensi dell'art.4, comma 2 della legge 8 marzo 2000 n.53 e dell'art.2 del Decreto del Ministro per la solidarietà sociale 21 luglio 2000 n.278 ("Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000 n.53 concernente congedi per eventi e cause particolari").

Il congedo deve essere motivato dalla situazione personale del lavoratore, di un componente della sua famiglia anagrafica, del coniuge, dei figli, e delle altre persone indicate dall'art. 433 del Codice Civile anche se non conviventi, di persone portatrici di handicap, che siano parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi. I gravi motivi per i quali è giustificata la richiesta del congedo di cui al presente comma sono costituiti da:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone indicate sopra;
- necessità di impegno particolare nella cura o nell'assistenza di una delle persone suindicate;
- situazione di grave disagio personale (esclusa l'ipotesi di malattia) del lavoratore;
- specifiche patologie acute o croniche a carico di una delle persone suindicate quali quelle indicate alla lettera d) del comma 1 dell'art.2 del Decreto ministeriale 21 luglio 2000n.278.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata. Il suo godimento viene attestato dal datore di lavoro al termine del rapporto; nel calcolo si computano anche le frazioni di mese.

Durante il periodo di assenza per congedo di cui al presente articolo, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto; non ha diritto a retribuzione alcuna e gli è interdetto lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

Salva l'applicazione di quanto previsto dal comma secondo dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 in ordine al riscatto ed alla prosecuzione volontaria, il periodo di congedo non viene computato ai fini della anzianità di servizio ed ai fini previdenziali.

Il lavoratore che intenda godere del permesso di cui al presente articolo ne deve fare domanda per iscritto con un preavviso, salvo casi di oggettiva impossibilità, di almeno giorni quindici di calendario specificando, sempre con il rispetto della riservatezza della persona interessata, il motivo della domanda ed allegando idonea documentazione 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. Devono essere indicate altresì la decorrenza e la durata del periodo o dei periodi di congedo richiesti e, ove sia possibile, indicata anche una durata minima. Ove il congedo venga richiesto per causa di decesso, lo stesso deve essere documentato con la relativa certificazione o con dichiarazione sostitutiva. Ove il congedo venga richiesto per situazioni che richiedano particolare impegno del dipendente o per la sua situazione di grave disagio personale, in un caso con la domanda deve essere indicata la sussistenza delle condizioni ivi previste.

Entro quindici giorni di calendario dalla ricezione della domanda, l'azienda deve pronunciarsi in ordine alla stessa; l'eventuale diniego, la concessione solo parziale, la proposta di rinvio devono essere motivati: dal mancato rispetto delle condizioni previste dalla legge o dal regolamento di attuazione; da ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentano la sostituzione del lavoratore.

E' data facoltà alle parti di indicare se sia o meno possibile il rientro del lavoratore in azienda anticipatamente ed in caso affermativo di specificare con quale preavviso. In ogni caso, con il consenso dell'azienda, il lavoratore può sempre rientrare in epoca anticipata.

In caso di parziale accoglimento o di diniego, il lavoratore può chiedere il riesame della sua domanda nei successivi venti giorni assistito dalle RSA/RSU o dalle OO.SS. territoriali. 30

In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'azienda può negare il congedo perché la durata richiesta è incompatibile con quella del rapporto di lavoro stesso, per avere già concesso congedi per durata superiore a 3 giorni, per essere stato il dipendente assunto in sostituzione di lavoratore assente per motivi di congedo di cui al presente articolo. 17. In applicazione del disposto dell'articolo 4, comma 3 della legge 53/2000, il dipendente che riprenda l'attività lavorativa dopo avere goduto un congedo ai sensi del presente articolo, per complessivi due anni potrà frequentare un corso di formazione teorico pratico della durata massima di 160 ore, delle quali almeno metà di formazione teorica; ove il periodo di congedo sia stato inferiore a due anni, la durata del corso verrà riproporzionata in relazione alla durata del congedo ed alle mansioni del dipendente.

Art. 38

Diritto allo studio/formazione continua/formazione personale viaggiante

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

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

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 40 ore annue di permessi retribuiti.

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

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

I lavoratori, ad eccezione di quelli universitari, che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono: – frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti; – migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni; – frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 15% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 13% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio. I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta, con un preavviso di almeno 30 giorni, alla Direzione aziendale e successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative. Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 15%, la Direzione aziendale e le RSU/RSA, fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze presentate dai lavoratori, I criteri obiettivi (quali "età, "anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per la identificazione dei permessi. In caso di parziale accoglimento o di diniego il lavoratore può chiedere il riesame della sua richiesta nei successivi 20 giorni assistito dalle RSU/RSA o su sua richiesta, dalle OO.SS. territoriali.

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

Art. 39

Interruzioni, sospensioni di lavoro e recuperi

In caso di interruzione della prestazione normale, sarà riservato agli operai il seguente trattamento: per le ore perdute, ma durante le quali il lavoratore si è messo, anche per iscritto, a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la retribuzione globale, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori non umilianti;

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

Nel caso di sospensione del lavoro per un periodo maggiore di 7 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso ed a quella di licenziamento.

È ammesso il recupero a salario normale delle ore perdute per le cause di i cui ai commi precedenti e per le interruzioni di lavoro concordate per iscritto fra le parti con l'assistenza delle RSU/RSA o se richiesto dal lavoratore delle OO.SS.TT., 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.

Art. 40

Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno solare (1 gennaio - 31 dicembre), ad un periodo di riposo retribuito pari 4 settimane lavorative indipendentemente dall'anzianità di servizio. Al fine delle ferie per I lavoratori con orario distribuito su 5 giorni settimanali, il sabato non viene considerato giornata lavorativa.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Nell'anno di assunzione ed in quello di cessazione, le frazioni di anno saranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese fino a 15 giorni non saranno conteggiate, mentre saranno considerate mese intero quelle superiori.

Per il personale entrato in servizio o cessato in corso d'anno, il conteggio per dodicesimisarà fatto con arrotondamento alla mezza giornata superiore.

La risoluzione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie e il lavoratore avrà diritto alle stesse o alla indennità sostitutiva per i giorni maturati e non goduti.

Qualora il lavoratore abbia invece goduto su sua richiesta scritta di un numero di giorni di ferie superiori a quelli maturati, il datore di lavoro avrà il diritto di trattenere in sede di liquidazione l'importo corrispondente ai giorni di ferie goduti e non maturati.

A parte i casi convenuti di accordo aziendale di piano-ferie stipulato con le RSU/RSA, l'Azienda sarà tenuta a concedere 3 settimane continuative di ferie tra il 15 giugno ed il 15 ottobre di ogni anno, dando rotazione ai periodi richiesti dai lavoratori sull'arco di 3 anni per evitare preferenze e privilegi. La restante settimana può essere assegnata in ogni altro periodo dell'anno purché continuativamente. Ai lavoratori che ne fanno richiesta e nel limite del 50% dell'organico anno per anno, sarà possibile scegliere il periodo tra il 15 dicembre ed il 15 gennaio per la fruizione delle 3 settimane continuative.

Le ferie devono normalmente essere godute continuativamente.

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.

In caso di postamento del periodo precedentemente fissato con preavvertimento di almeno 1 mese, il lavoratore avrà diritto al rimborso spese (comprovate documentariamente) derivatigli dall'interruzione o dallo spostamento.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso di sopravvenienza, durante il periodo stesso, di malattia regolarmente denunciata oriconosciuta. L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali vigenti.

Il lavoratore è tenuto a riprendere servizio al termine del periodo feriale, o a guarigione avvenuta se successiva al termine fissato per le ferie, fermo restando il diritto alle ferie non godute.

Art. 41

Tutela dei disabili

La lavoratrice madre, o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.4, comma 1, della legge n.104/1992, hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art.7 della legge 30 dicembre 1971, n.1204 e successive modifiche, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.

I soggetti di cui al comma 1 possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, nonché colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente hanno diritto a tre giorni di permesso retribuito, fruibili anche in maniera continuativa o oraria, a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno.

Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'art.7 della citata legge n.1204 del 1971 e successive modifiche, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9.12.1977 n.903.

Il genitore o il familiare lavoratore che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire dei permessi retribuiti di cui ai commi 2 e 3, e ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio

domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il proprio consenso.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dalla legge 5 febbraio 1992 n. 104. Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

Art. 42

Tutela etilisti

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. A tal fine, il lavoratore è tenuto a presentare unitamente alla relativa richiesta, la documentazione attestante lo stato di etilismo e l'ammissione al programma di riabilitazione. Ogni mese il lavoratore interessato dovrà altresì presentare adeguata attestazione rilasciata dalla struttura presso cui esegue il trattamento riabilitativo circa l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenda servizio entro sette giorni dal completamento del trattamento riabilitativo, o alla scadenza dell'annualità ovvero alla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

L'aspettativa prevista dal comma 1 costituisce interruzione dal servizio. Pertanto durante i suddetti periodi non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o di contratto.

Per la sostituzione del lavoratore in aspettativa l'azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 43

Servizio militare

In caso di richiamo alle armi si applicano le norme di legge al momento in vigore ed il periodo passato sotto le armi viene computato nella anzianità di servizio.

Terminato il servizio militare, il lavoratore dovrà presentarsi nel termine di 30 giorni all'azienda per riprendere il servizio; non presentandosi nel termine suddetto sarà considerato dimissionario.

Art. 44

Indennità varie e alloggio al personale

– Indennità di uso mezzo di trasporto L'azienda corrisponderà al lavoratore che usa un mezzo di trasporto una indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico da concordarsi fra le parti.

– Indennità zona malarica Il lavoratore in zona malarica, riconosciuta tale dalle Autorità sanitarie competenti, ha diritto ad un'indennità di rischio, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti.

– Indennità di alta montagna Ai lavoratori inviati a prestare la loro opera fuori dalla loro normale sede di lavoro in località di alta montagna, l'azienda corrisponderà un'equa indennità da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti. – Indennità di lontananza dai centri abitati Qualora la sede dell'azienda disti dal perimetro del più vicino centro abitato oltre 30 Km in mancanza di mezzi pubblici di trasporto, l'azienda che non provveda direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le Associazioni sindacali territoriali competenti.

– Alloggio al personale Al personale cui, per esigenze di servizio, l'azienda chiedi di restare continuativamente a disposizione dell'azienda stessa, la concessione dell'alloggio sarà gratuita.

Art. 45

Volontariato e permessi ai volontari di protezione civile

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri hanno diritto

di usufruire, compatibilmente con l'organizzazione del datore di lavoro, di forme di flessibilità dell'orario e turnazione agevolata, in recepimento dell'art.6 e 17 della legge 11.8.1991, n. 266.

L'attività di volontariato non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario, pena l'esclusione del lavoratore dal diritto stabilito dal presente articolo.

Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge 266/91 e dell'Ordinanza 30 marzo 1989 del Ministero per il coordinamento della protezione civile, è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal servizio per il 35 tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2 dell'art. 1 della richiamata ordinanza.

Allegata alla domanda di permesso, presentata, salvo casi assolutamente eccezionali, al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza. Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del D.P.R. 613/94, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo – ad operazione conclusa – la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

Art. 46

Responsabilità dell'autista e del personale di scorta

L'autista non deve essere comandato né destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo restando quanto sopra, nei limiti delle proprie competenze e possibilità (limitazioni mediche ecc.) l'autista deve collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate. 1 bis In ogni caso durante le operazioni di carico e scarico effettuate, l'autista è supervisionatore delle operazioni per conto dell'Azienda ed il suo tempo è indiscutibilmente tempo di lavoro.

L'autista è responsabile del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che ricevono in consegna rispondendo degli eventuali smarrimenti e danni che siano ad essi imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore. L'Azienda ha la responsabilità a che il mezzo preso in consegna dal lavoratore in orari in cui gli uffici e l'officina aziendale sono chiusi, sia perfettamente in regola. In caso contrario eventuali danni saranno integralmente a carico dell'Azienda stessa. L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del tachigrafo ovvero della carta tachigrafica. L'autista è tenuto a custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o dei danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o dall'uso improprio. L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa. È a carico del datore di lavoro, l'onere di provare: – la gravità della responsabilità del lavoratore; – l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili. Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli. A tale scopo, il lavoratore è tenuto a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate. Nel caso che il datore di lavoro abbia stipulato polizze di assicurazione kasko, deve comunicare ai lavoratori ed alla RSA/RSU le condizioni dell'assicurazione. Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondolivello.

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

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

A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha

l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.
Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

Art. 47

Ritiro patente/carta conducente

L'autista al quale dall'Autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 1 anno percependo dall'Azienda i residui ratei 13esima, ferie, permessi, ex festività, di modo da sostenerlo durante il divieto. In alternativa 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. Le due fattispecie possono essere attuate per periodi alterni.

Il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di dodici mesi.

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.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, 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. 53, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.

Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro.

Art. 48

Diritti e doveri del lavoratore – Provvedimenti disciplinari

A) Diritti e doveri del lavoratore

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

Sia il datore di lavoro che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

Provvedimenti disciplinari

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

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

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

A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;

2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

– del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza; – dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;

– del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché

INDEBOLISICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

l'infortunio, secondo le modalità e la 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 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 tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
- del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

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

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

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 tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

Il lavoratore, entro il termine perentorio 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.

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.

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.

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.

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

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

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.

Art 49
Licenziamenti

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 non comunicata per almeno quattro volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda entro una settimana il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta nel corso degli ultimi 12 mesi non invia certificazione telematica della assenza per malattia nonché l'infortunio
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- nel caso in cui il lavoratore guidi durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;
- in caso di furto.

I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n.7. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n.151 e successive modifiche.

Art. 50
Trasferimenti

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.

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.

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.

È inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di cinque intere retribuzioni globali mensili, e, per i lavoratori con famiglia, una aggiuntiva retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare.

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.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di tre mesi.

Nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 3 lavoratori, il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle RSA/RSU con procedura analoga a quella prevista dall'art. 21 per il mutamento di mansioni. Ai fini delle leggi vigenti in materia di impugnazione si considera trasferimento collettivo anche cumulative tra diversi trasferimenti individuali nel termine di 12 mesi tra il primo e l'ultimo

Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. La richiesta deve essere verificata dalle RSU/RSA e se richiesto dal lavoratore dalle OO.SS.TT.

Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio.

Art. 51

Piccola manutenzione e pulizia macchine

Il conducente deve l'igiene del veicolo intesa questa a conservare lo stesso nella dovuta pulizia. Dette operazioni rientrano nell'orario normale di lavoro. Qualora siano effettuate oltre l'orario normale di lavoro, saranno considerate come prestazioni straordinarie.

Il conducente non deve essere comandato ad effettuare pulizia su mezzi diversi da quello utilizzato per ultimo da egli stesso.

Art. 51 bis

Indumenti di lavoro

Le aziende, oltre alla fornitura di indumenti e dispositivi individuali previsti dal D.LGVO 626/94 e successive modificazioni, forniranno una volta l'anno, a proprie spese, due tute o due completi di due pezzi ciascuno a tutto il personale operaio dipendente, uno invernale ed uno estivo salvo esigenze particolari.

Qualora il rapporto di lavoro venisse comunque a cessare entro i tre mesi dall'assegnazione dell'indumento, lo stesso resterà di proprietà del lavoratore previo rimborso del 50% del prezzo di acquisto.

L'azienda terrà in dotazione impermeabili con relativo copricapo a disposizione di quei lavoratori che siano costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia. I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

Art. 52

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a meno che non si tratti di licenziamento per giusta causa, non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) Per gli impiegati che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i cinque anni di servizio:

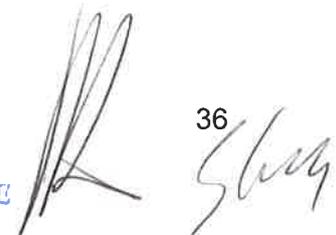
- mesi due e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno per gli impiegati degli altri livelli.

b) Per gli impiegati che hanno superato i cinque anni di servizio e non dieci:

- mesi tre e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;
- mesi due per gli impiegati del 2° livello;
- mesi uno e quindici giorni per gli impiegati degli altri livelli.

c) Per gli impiegati che hanno superato i dieci anni di servizio:

- mesi quattro e quindici giorni per i quadri e gli impiegati del 1° livello;



- mesi due e quindici giorni per gli impiegati del 2° livello;
- mesi due per gli impiegati degli altri livelli. Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà.

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

e) Per il personale viaggiante dei livelli 3° Superiore 3° non in prova, quindici giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto al lavoratore, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato agli effetti del trattamento di fine rapporto.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

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

L'orario di tali assenze sarà concordato col datore di lavoro che dovrà tenere conto delle esigenze del lavoratore. 8. Il licenziamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore. Anche le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto. Disposizione transitoria L'applicazione del presente articolo è estesa a decorrere dal 1 gennaio 2013 alle imprese destinatarie della Parte speciale.

Art. 53

Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n.297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- aumenti di merito o superminimi;
- eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste;
- 13a;
- parte retributiva della trasferta a norma della sezione prima della Parte speciale (CCNL trasporto merci);
- indennità di lavoro notturno a norma del presente contratto;
- eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art.61 della sezione prima della Parte speciale (CCNL trasporto merci);
- indennità di funzione per i quadri;

In caso di morte del lavoratore verranno liquidate agli aventi diritto le ferie o le frazioni di esse, la 13a mensilità o le frazioni di essa, ed ogni altro diritto che sarebbe spettato al lavoratore defunto in caso di normale licenziamento.

Art. 54

Secondo livello di contrattazione

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.

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

UNIVERSITÀ SICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

erogazione 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 90 giorni. Nelle more dell'espletamento della procedura le parti sono tenute ad astenersi dall'assumere iniziative unilaterali sulle materie in argomento.

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

Gli importi di tali erogazioni sono variabili e non predeterminabili. Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore innovazione, efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività, che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. 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.

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 5 dipendenti con le RSU/RSA con l'assistenza delle sezioni territoriali delle organizzazioni sindacali appartenenza; 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 eventuali 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. Nella località ove non sia presente un'associazione territoriale aderente alle organizzazioni datoriali firmatarie il presente CCNL, la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla associazione regionale o, in mancanza, alla struttura territoriale della confederazione di riferimento.

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

Fermo restando quanto previsto in materia dei compiti delle RSA/RSU dei lavoratori del presente CCNL, la contrattazione di secondo livello avrà per oggetto i trattamenti economici con le modalità e i criteri sopra indicati, in ogni caso non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL.

Le parti si impegnano a non modificare le condizioni del presente contratto nazionale per tutto il suo periodo di attività. Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente contratto si impegnano, anche a nome e per conto dei propri organismi territoriali ed aziendali a dare corretta attuazione ai principi del presente articolo. In questo ambito le parti si impegnano ad avviare i confronti richiesti in applicazione del presente articolo. Le associazioni stipulanti il presente CCNL, nei limiti conferiti dai rispettivi statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1.

Art. 55
Controversie

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero nello svolgimento del rapporto di lavoro in relazione all'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la direzione dell'azienda, tramite le rappresentanze aziendali dei lavoratori, entro quindici giorni verranno sottoposte all'esame delle competenti organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori le quali dovranno pronunciarsi in merito entro i successivi 30 giorni ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 56
Confronto RSU/RSA ed Azienda

Le parti convengono sulla necessità di incontri tra le direzioni e le rappresentanze aziendali dei lavoratori per la definizione dei seguenti problemi:

- la distribuzione degli orari di lavoro;
- l'eventuale articolazione dei turni;
- l'inizio e il termine del nastro lavorativo, ferme le condizioni di miglior favore;
- le condizioni ambientali, la prevenzione delle malattie e degli infortuni, in attuazione dell'art.9 dello Statuto dei lavoratori;
- l'eventuale istituzione e il funzionamento delle mense aziendali e interaziendali;
- la programmazione dei periodi delle ferie;
- I dispositivi di protezione individuale e le dotazioni dei mezzi;
- Il controllo dei mezzi e la corretta e periodica manutenzione degli stessi da parte dell'Azienda;
- l'inquadramento delle mansioni non esemplificate nella classificazione;
- la corretta applicazione di quanto previsto dall'articolo sull'orario di lavoro;
- I limiti al superlavoro ed al lavoro straordinario;
- La puntualità dei pagamenti;
- la misura dell'indennità di lontananza dai centri abitati.

Art. 57
Diritti sindacali Parte I Imprese con più di 5 dipendenti Cariche sindacali - Permessi e aspettative

Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni di appartenenza sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle organizzazioni di appartenenza, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue.

I nominativi dei lavoratori componenti gli organi di cui al precedente comma devono essere tempestivamente comunicati all'azienda.

I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300, in sostituzione di quanto previsto dall'art.23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Tali permessi retribuiti verranno concessi nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.

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

Durante il periodo di aspettativa si applicano le norme di cui all'art.31 della legge 20 maggio 1970, n.300. Diritto di affissione

Presso i posti di lavoro l'impresa collocherà un unico albo per l'affissione di comunicazioni a disposizione delle organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda.

Non è fatta limitazione alcuna al contenuto delle comunicazioni sindacali.

Le organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda preciseranno all'impresa, tramite le rispettive organizzazioni datoriali, i nominativi dei responsabili autorizzati alla firma delle predette comunicazioni.

Della comunicazione da affiggere verrà contemporaneamente informata la direzione locale mediante consegna di una copia della stessa.

Assemblea

Le assemblee retribuite di cui all'art.20 della legge n.300 del 20.5.1970 potranno essere convocate con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di gravissima ed estrema urgenza, dalle organizzazioni sindacali di appartenenza dei lavoratori dell'azienda e/o dalle RSU/RSA nei limiti di quanto previsto alla parte prima, art.4, lettera a) dell'Accordo interconfederale 20.12.1993. Parte II Imprese fino a 5 dipendenti Assemblea e delegato di impresa

Nelle unità produttive che occupano fino a cinque dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro per le quali le imprese forniranno l'uso dei locali, compatibilmente con le disponibilità aziendali.

Presso le predette unità produttive è eletto un delegato d'impresa in rappresentanza dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro.

Compito fondamentale del delegato d'impresa è quello di concorrere a mantenere normali i rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro per il regolare svolgimento dell'attività produttiva, in uno spirito di collaborazione e di reciproca comprensione.

Per l'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale spetta al delegato d'impresa:

- 1) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;
- 2) intervenire presso il datore di lavoro per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi sindacali, tentando in prima istanza la composizione delle controversie collettive ed individuali relative;
- 3) esaminare con il datore di lavoro anche preventivamente e al fine di una auspicabile soluzione di comune soddisfazione, gli schemi di regolamenti interni aziendali, la programmazione delle ferie disposta dall'azienda tenuto conto dei desideri espressi dai lavoratori, la distribuzione del normale orario di lavoro.

Contributi sindacali

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo, potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 del Codice Civile espressa in forma scritta.

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo 1% della trattenuta.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'Organizzazione sindacale interessata.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento.

Art. 58

Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci

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

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

L'appalto per la gestione delle operazioni di logistica, facchinaggio/movimentazione merci sarà affidato solo a imprese che applicano il presente CCNL. Nessun appalto potrà essere inferiore ai 3

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

anni di durata.

Le imprese verificheranno l'idoneità dell'appaltatore interessato da eventuale terzizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS. presenti tra i lavoratori dipendenti o soci-dipendenti, le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e delle normative previdenziali d'legge. A fronte dell'accertamento di almeno una delle seguenti violazioni:

- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;
- applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto;
- mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio; le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori garantendo l'occupazione ai lavoratori, presso altre imprese appaltatrici che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

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

Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

Ad ogni azienda di appalto operante dovrà corrispondere un incontro sindacale in sede di 410 cpc Avanti la DTL territorialmente competente per valutare la correttezza degli inquadramenti per il personale impegnato nell'appalto ed il rispetto occupazionale dei lavoratori già occupati.

Art. 59

Cambi di appalto

In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. di appartenenza dei lavoratori interessati, ed in loro assenza alle OO.SS.TT. con un preavviso di almeno 15 giorni.

Su richiesta delle OO.SS. suddette l'azienda appaltante informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.

L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante la documentazione comprovante il rispetto integrale dell'occupazione nell'appalto dei lavoratori già impegnati nella gestione uscente, anche se con contratto a tempo determinate. In caso di cambio di appalto e/o subappalto l'entrata in gestione della azienda subentrante corrisponde al primo giorno lavorativo dei lavoratori già impegnati nell'appalto con l'azienda uscente.

In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di un'impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo da parte dell'impresa titolare dell'appalto. Nel caso in cui la procedura non fosse esperita si applicherà quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 58.

Art. 60

Cessazione del rapporto di lavoro e liquidazione

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva da giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'azienda, a richiesta del lavoratore, rilascerà un certificato attestante le mansioni svolte.

L'azienda corrisponderà al lavoratore le competenze di fine rapporto entro il periodo di paga successivo a quello di cessazione del rapporto stesso.

Qualora esistano contestazioni sull'ammontare delle competenze di fine rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore, nonostante eventuali contestazioni in corso, le competenze di fine rapporto secondo il proprio computo.

L'azienda rilascerà, inoltre, al lavoratore - entro i termini di cui sopra - un prospetto con le

caratteristiche previste dalla legge per i prospetti paga, con l'indicazione particolareggiata delle competenze spettanti al lavoratore in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui l'azienda non ottemperi al pagamento alle scadenze sopra previste decorreranno di diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti.

Art. 61

Cessione, trasformazione e cessazione dell'azienda

La cessione e la trasformazione dell'azienda in qualsiasi modo non risolve di per sé il contratto di lavoro ed il personale conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, salvo la facoltà di ciascun dipendente di chiedere la liquidazione del trattamento di fine rapporto e di iniziare ex novo un altro rapporto di lavoro

Il trattamento di fine rapporto non può essere rateizzato con alcun accordo sindacale. Devono comunque essere rispettate le procedure previste dall'art.47 della legge 29.12.1990, n.428 (legge comunitaria '90) e successive modifiche.

Art. 62

Rappresentante per la sicurezza

La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 47 del Testo Unico sulla sicurezza (D.LGVO n.81 del 9 aprile 2008), in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24.7.1996.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi dell'art.48 del citato Testo Unico, nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può altresì essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale; la disciplina del rappresentante territoriale per la sicurezza e le relative modalità di nomina saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa territoriale anche nell'ambito degli osservatori regionali.

Art. 63

Rappresentante lavoratori per la sicurezza - RLS

I lavoratori eleggono direttamente, a voto segreto e con le stesse modalità tecniche di elezione degli RSU, i propri delegate RLS, nella misura minima di 1 per unità produttiva o sede di lavoro. Tale norma viene applicate per tutte le aziende, anche per quelle inferiori ai 15 dipendenti.

Art. 64

Distacco

Ai sensi dell'art. 30 del DLGVO n.276/2003 al lavoratore distaccato, sia all'interno del territorio nazionale che dall'estero, si applicano tutte le disposizioni economiche e normative del presente CCNL.

Art. 65

Molestie sessuali

Le parti concordano sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale e convengono di recepire i principi del Codice di Condotta, relativo ai provvedimenti da adottare nella lotta contro le molestie sessuali, D.LGVO n.145 del 30 maggio 2005.

Sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure per prevenire il verificarsi di

comportamenti configurabili come molestie sessuali e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle RSU/RSA e alla Direzione del Personale, per la trattazione formale del caso ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare e/o presso gli uffici legali competenti.

Art. 66
Mobbing

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo di lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per le pari opportunità di cui al presente CCNL il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere talisituazioni.

Art. 67
Previdenza complementare

Le parti concordano di esaminare le tematiche connesse all'istituzione del Fondo di previdenza complementare.

Conseguentemente L'ente Bilaterale istituirà all'interno un comparto per la pensione integrativa al fine di esaminare le problematiche operative al comparto stesso.

Art. 68
Assistenza sanitaria integrativa

L'Assistenza Sanitaria Integrativa sarà erogata attraverso il Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE SMS Attraverso piani sanitari messi a disposizione dal fondo stesso.

L'azienda verserà una quota pari a € 10.00 per quascun lavoratore al fine di consentire a quest'ultimo la fruizione di tale agevolazione

Art. 69
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).

Art. 70
Tossicodipendenza

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.

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.

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.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato.

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, 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.

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.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 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.

Art. 71

Contratto di lavoro a tempo determinato

Il Contratto a tempo determinato, ha l'obbligo della forma scritta, ed è stato riformato con il Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, nel caso di durata superiore a 12 mesi diventa obbligatoria l'indicazione della causale, ovvero della motivazione alla base del rapporto di lavoro a termine.

Per i rapporti inferiori o pari a 12 mesi la stipula di tale contratto può essere stipulato in forma libera, senza obbligo di causale.

Qualora l'azienda ha i requisiti per accedere a benefici fiscali e contributivi, vi è sempre l'obbligo di inserire la causale anche nei contratti inferiori o pari a 12 mesi.

La durata del Contratto a tempo determinato è di 24 mesi e nel calcolo del nuovo limite sarà necessario prendere a riferimento i rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore anche per effetto di successione di contratti, di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Le causali previste per i contratti a tempo determinato sono le seguenti:

esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;

esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Un contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente entro i 12 mesi di durata massima mentre in caso di rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale, si precisa che debbano rimanere invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine. In tal caso quindi si parla di rinnovo di contratto a termine, anche qualora ciò avvenga senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie

mansioni.

Gli accordi aziendali riguardanti il premio di risultato stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione di tale premio; in assenza di disciplina contrattuale aziendale il premio di risultato sarà riconosciuto ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato nonché la R.S.U. dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori.

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline di cui agli aumenti periodici di anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi; a questi soli fini si considera anche l'attività lavorativa svolta in somministrazione di lavoro.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modifiche e integrazioni, le parti concordano che sono attività stagionali le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno.

L'individuazione della stagionalità così definita nonché la determinazione dei periodi di intensificazione dell'attività produttiva, che non possono in ogni caso superare complessivamente i 6 mesi nell'arco dell'anno solare, saranno concordate dalla Direzione aziendale con la Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto a termine con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionale come sopra definita, ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività.

Il diritto di precedenza di cui ai due commi precedenti può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in forma scritta al datore di lavoro la propria volontà in tal senso entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di una concomitanza di più aspiranti che abbiano maturato i requisiti e manifestato nei termini previsti la volontà di avvalersi del diritto di precedenza, sarà data priorità ai lavoratori che abbiano cumulato il maggior periodo di lavoro a termine; in caso di parità si farà riferimento alla maggiore età anagrafica.

Di norma, semestralmente, la Direzione fornisce alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto tramite l'Associazione territoriale di competenza, i dati sulle dimensioni quantitative e i motivi del ricorso ai contratti a termine anche con specifico riferimento alle esigenze stagionali, la durata dei contratti medesimi nonché la qualifica dei lavoratori interessati.

Art. 72

Contratto a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto, non vi sono limiti di applicazione del part-time.



Il rapporto a tempo parziale ha la funzione di consentire, flessibilità della forza di lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive è consentito, con l'accordo delle parti interessate, la prestazione di lavoro supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato, nonché clausole di elasticità e flessibilità..

Per quanto non previsto dal presente articolo si fa espressamente riferimento alle norme di legge in materia.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicate, oltre le voci dell'art. 20, le seguenti:

- a) periodo di prova per i nuovi assunti;
- b) la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- c) trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità delle prestazioni;
- d) clausole di elasticità e flessibilità;
- e) accordo sul lavoro supplementare e straordinario.

I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi Sanitari competenti per territorio, nonché le donne coniugate in considerazione del ruolo che la donna svolge nella famiglia tradizionale, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Tale tipologia contrattuale non è comunque applicabile ai lavoratori mobile assunti ai livelli 4°, 3° e 3°super.

Art. 73 Apprendistato

L'apprendistato è un contratto a "causa mista" in quanto accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l'obbligo per le aziende di garantire agli apprendisti la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui sono stati assunti.

Il contratto di apprendistato va stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto deve contenere il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali e predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Tutte le aziende di tutti i settori possono attivare contratti di apprendistato con la possibilità di beneficiare di sgravi contributivi e previdenziali agevolando l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani e favorendo la loro qualificazione professionale.

Se alla scadenza del contratto di apprendistato viene formalizzato con l'apprendista un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, le agevolazioni sono previste per un altro anno.

Condizione necessaria è l'effettivo assolvimento di tutti gli obblighi connessi alla formazione degli apprendisti: a tutela del rispetto dell'obbligo formativo che il contratto di apprendistato fa sorgere in capo al datore di lavoro si prevede che in caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livelli di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento.

Esistono tre tipologie principali di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi, (da ultimo normati dal d.lgs 81- 2015, attuativo del Jobs Act), con le caratteristiche e requisiti riassunti nella tabella che segue:

<i>tipologia</i>	<i>requisiti di età dei lavoratori</i>	<i>finalità</i>
1) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA SUPERIORE	tra i 15 e i 25 anni	conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico)
2) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca
3) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O "CONTRATTO DI MESTIERE "	tra i 18 e i 29 anni*	qualifica professionale, valida ai fini contrattuali (non titolo di studio) .
<p>* Dal 2016 è possibile assumere con questo contratto anche i lavoratori OVER 29 beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per l'accesso l'Inps ha chiarito che il lavoratore non deve necessariamente percepire materialmente ad es. la NASPI ma semplicemente essere titolare del diritto.</p>		

La durata del contratto di apprendistato non può essere inferiore a 6 mesi per una durata massima di 3 anni.

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio e altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata superiore a 30 giorni. Le parti non possono recedere dal contratto di apprendistato durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, mentre possono recedere al termine del periodo di formazione, osservando i termini di preavviso.

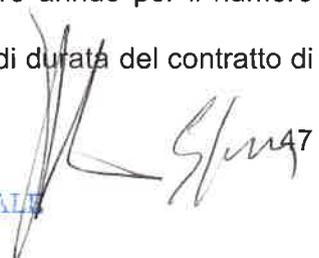
Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue a tempo indeterminato.

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, può avvenire solo se almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti è stato confermato al termine del periodo di Finalità

Durata della formazione anche ai finanziamenti e agli interventi personalizzati tramite bandi regionali o provinciali che fanno accedere ai voucher consistente proprio nel fatto che viene riconosciuto all'apprendista il diritto soggettivo alla formazione esclusivamente in base alle proprie necessità:

apprendistato espletamento diritto dovere istruzione e formazione: 240 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto;

apprendistato professionalizzante: 120 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per chi è in possesso di titolo di studio debole;



apprendistato professionalizzante: 80 ore annue per il numero degli anni di durata del contratto di apprendistato per coloro che sono in possesso di diploma di scuola media superiore di durata quinquennale o di diploma di laurea.

Piano formativo individuale – formazione interna

Al contratto di apprendistato deve essere allegato il Piano Formativo Individuale che ne costituisce parte integrante ed ha la funzione di descrivere il percorso formativo del singolo apprendista per tutta la durata del contratto.

Art. 73 Bis Tutor aziendale

Il Decreto Ministeriale n. 22 del 28/02/00 disciplina la figura del tutor aziendale che riveste un ruolo, primario per tutta la durata del contratto e fondamentale nell'affiancamento e nella crescita professionale dell'apprendista.

Il tutor deve essere designato dall'impresa al momento dell'assunzione e comunque non oltre 30 giorni deve essere inviata comunicazione contenente i dati al Centro Impiego di riferimento.

Tutti i soggetti che rientrano nelle fasce di età previste dalla normativa possono essere assunti con contratto di apprendistato che nella sua forma mista prevede l'alternanza fra momento lavorativo seguito da tutor o da personale specializzato in affiancamento sul lavoro e il momento formativo, rappresentando uno strumento di crescita professionale, di arricchimento culturale, un mezzo per ottenere il riconoscimento della qualifica professionale.

Art. 73 ter Retribuzione degli apprendisti

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale riferita al livello d'inquadramento.

Periodo	Livello	Percentuale
1° anno	5° - 6°	85%
2° anno	5° - 6°	90%
3° anno	5° - 6°	95%

PROFILI FORMATIVI

I seguenti profili formativi si articolano in una parte uguale per tutti attinente alle competenze tecnico professionali generali e in una parte differenziata attinente alle competenze tecnico professionali specifiche.

Competenze tecnico professionali generali

Parte comune a tutti i profili

- > Conoscere il contesto di riferimento dell'impresa e le nozioni di base sulla struttura organizzativa
- > Conoscere la collocazione della propria area di attività nell'ambito dei servizi svolti dall'azienda
- > Sapersi rapportare alle altre aree organizzative dell'azienda
- > Conoscere e utilizzare, ove necessario, gli strumenti informativi, con particolare riguardo a quelli adottati nella propria area di attività
- > Conoscere e utilizzare, ove necessario, le nozioni di base di una lingua straniera
- > Conoscere la normativa di base relativa al settore di appartenenza
- > Conoscere la normativa del lavoro, del CCNL e della sicurezza. Competenze tecnico professionali specifiche dei profili formative: Addetti al magazzino
- > Gestione spazi attrezzati di magazzino

- Movimentazione e lavorazione merci
- Trattamento dati di magazzino e preparazione documenti per il trasporto
- Tecniche/attrezzature di magazzinaggio e lavorazione merci
 - Rapporti con il personale terzo
 - Nozioni su merci pericolose
- Addetti alla manutenzione dei veicoli
 - Conoscenza tecnica dei veicoli
 - Conoscenza principi base in tema di attrezzature d'officina/carrozzeria e loro manutenzione
- Primaria manutenzione e preparazione del veicolo
- Conoscenza principi base di meccanica/carrozzeria
- Interventi di riparazione - Addetti alle macchine di movimentazione
 - Acquisizione/abilitazione all'utilizzo di macchine operatrici di movimentazione, salvo quelli per cui è prevista la patente
- Conoscenza base dei documenti di spedizione, trasporto e magazzinaggio
- Conoscenza tecnica delle macchine di movimentazione

Le disposizioni di legge in materia di apprendistato, in caso di controversia, hanno la priorità su quanto previsto dal presente articolo, salvo quanto previsto dal comma 6 del presente articolo. Con cadenza trimestrale, a livello aziendale, verrà fornita informativa alle RSA/RSU, sui contratti di apprendistato attivati, scaduti, cessati e confermati nei dodici mesi precedenti.

Art. 74

Lavoro somministrato

La somministrazione a tempo determinato è vietata per ogni attività lavorativa del presente contratto, con eccezione per i profili professionali di cui al 6° livello. La durata massima del contratto di somministrazione è di 18 mesi.

Il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi:

- attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Il contratto di lavoro somministrato è vietato nei seguenti casi: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 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'articolo 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 del T.U. n.81/2008 e successive modificazioni.

L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSA/RSU e, in mancanza alle OO.SS. territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale: il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;

- ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati. La procedura di cui al comma precedente deve essere attivata anche nel caso di somministrazione e distacco transnazionale europeo, effettuato ai sensi della direttiva CE 96/71, recepita in Italia con D.LGVO 72/2000. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, del 15% per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 75
Enti Bilaterali Aziende Private OPICERT.

Le parti concordano di aderire all'Ente Bilaterale che costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, informazione e qualificazione professionale.

Le parti convengono di istituire una commissione paritetica a livello nazionale composta da 6 (sei) componenti, di cui 3 (tre) sono segnalati da ogni parte stipulante il presente C.C.N.L. che durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. E' consentito alle stesse organizzazioni di provvedere alla sostituzione dei propri componenti anche prima della scadenza del quadriennio, in qualunque momento e per qualsiasi causa con comunicazione scritta.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha i seguenti scopi:

promuovere la costituzione degli Enti Bilaterali formulando uno schema di regolamento per istituire l'Ente Bilaterale a livello territoriale e/o regionali, anche tramite federazioni o associazioni aderenti, autorizzate dalle OO. SS. firmatarie, coordinando l'attività e verificandone la coerenza con gli accordi nazionali;

incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore terziario, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;

promuovere e progettare e/o gestire attraverso convenzione, iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;

promuovere studi e ricerche relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifiche intese tra le parti sociali;

valutare l'opportunità di avviare forme di sostegno al reddito sulla base del future disposizioni legislative in materia di ammortizzatori sociali. A tale scopo potranno essere considerate iniziative che favoriscono la predisposizione di progetti di formazione e/o riqualificazione, al fine di agevolare il reinserimento dei lavoratori al termine del periodo di sospensione dal lavoro, in sinergia con il fondo previsto per la formazione continua.

Il finanziamento dell'EB avverrà tramite contribuzione (0,40%) calcolata sull'imponibile previdenziale del monte dei salari, di cui una parte a carico delle aziende (0,20%) ed una parte a carico dei lavoratori (0,20%). La suddetta quota è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, conseguentemente l'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) d'importo pari allo 0,10% della retribuzione lorda. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura:

"mancata adesione all'Ente Bilaterale del contratto".

Del mancato pagamento delle quote ENTE BILATERALE l'Azienda dovrà dare comunicazione con raccomandata ar al Sindacato FEDERSICUREZZA ITALIA territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

L'Ente Bilaterale Nazionale non persegue fini di lucro e ha lo scopo di promuovere la costituzione degli enti bilaterali regionali e provinciali specialmente nelle aree maggiormente rappresentative.

Per garantire le risorse necessarie alla fase di definizione progettuale e di attivazione operativa, viene attivato un apposito sistema di autofinanziamento.

Detto sistema si articolerà secondo le seguenti modalità:

- 1) con il versamento in fase di prima applicazione, e per i lavoratori neo-assunti, successivamente, di una quota di adesione pari al 4% della retribuzione contrattuale, di cui il 3% a carico delle aziende e l'1% a carico dei lavoratori;
- 2) con il versamento a decorrere dall'anno successivo a quello di iscrizione di una quota di associazione all'Ente Bilaterale pari a € 25.00 (venticinque/00 Euro) di cui € 20.00

(venti/00 Euro) a carico delle aziende e € 5.00 (cinque/00 Euro) a carico dei lavoratori. Le quote annuali andranno versate nel mese di gennaio a cura delle aziende che applichino il presente CCNL.

La suddetta quota di pertinenza aziendale è parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un Elemento Distinto della Retribuzione (EDR) di pari importo. Tale elemento andrà denominato all'interno della busta paga con la seguente dicitura: "mancata adesione all'ente bilaterale nazionale".

Del mancato pagamento delle quote da parte dell'ente bilaterale nazionale dovrà dare comunicazione con raccomandata e al Sindacato FEDERSICUREZZA ITALIA territoriale e ove non esiste al Regionale competente.

NOTA A VERBALE

Le Aziende che applicheranno il presente contratto collettivo, effettueranno da subito la trattenuta mensile che provvederanno a versare in una unica soluzione appena le Parti stipulanti avranno depositato il C.C.N.L. presso il Ministero del Lavoro.

Art. 76

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

L'Assistenza Sanitaria Integrativa sarà erogata attraverso il Fondo INTEGRATIVO DEL SSN "ASPC" – ISTITUTO DA VIS ASSISTANCE SMS Attraverso piani sanitari messi a disposizione dal fondo stesso.

L'azienda verserà una quota pari a € 10.00 per quascun lavoratore al fine di consentire a quest'ultimo la fruizione di tale agevolazione.

Art. 77

Cassa Assistenza Anti-usura "CAA"

Le parti convengono di istituire una Cassa Assistenza Antiusura denominate "CAA" al fine di agevolare i dipendenti e le aziende che vertono in difficoltà economiche.

Le parti demandano all'Ente Bilaterale la costituzione e la regolamentazione di tale Cassa. Le aziende e i dipendenti che sono interessati ad aderire a tale Cassa dovranno contattare direttamente l'Ente bilaterale per prendere visione del regolamento delle modalità di versamento delle adesioni a tale Cassa.

Art. 78

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua

Le parti convengono che le aziende che intendano adottare il presente contratto debbano aderire al Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la formazione continua, che verrà istituito.

Art. 79

Contributo di Assistenza Contrattuale

- 1) Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

- di un istituto previdenziale e assistenziale ai sensi della Legge 4 giugno 1973 n. 311;
- 2) Sono presenti alla corresponsione dei contributi, di cui al precedente capoverso, tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti;
 - 3) Le misure contributive e relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto;
 - 4) Le norme di cui ai precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica;
 - 5) I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Art. 80

Fondo Cassa Sanitaria

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto sarà istituito il Fondo Cassa Sanitaria.

Art. 81

Fondo TFR

Le parti firmatarie del presente C.C.N.L. concordano che entro sei mesi dalla stipula del presente contratto sarà istituito uno specifico Fondo TFR.

Art. 82

Formazione continua

Le parti considerano strategico l'investimento delle imprese e dei lavoratori in materia di formazione continua, finalizzata ad aggiornare, perfezionare o sviluppare conoscenze e competenze professionali a partire da una campagna diffusa di recupero del gap sulle competenze digitali, in stretta connessione con l'innovazione tecnologica ed organizzativa del processo produttivo e del lavoro.

Le aziende coinvolgeranno i lavoratori in forza a tempo indeterminato, nell'arco di ogni triennio, in percorsi di formazione continua della durata di 24 ore "pro- capite", realizzabili secondo le modalità di erogazione individuate da Federsicurezza Italia, elaborando progetti aziendali, ovvero aderendo a progetti territoriali o settoriali. La formazione in materia di sicurezza di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 non è computabile ai fini del presente comma.

Ai lavoratori in forza a tempo indeterminato entro la fine del secondo anno del triennio, che non siano stati coinvolti in percorsi formativi di cui al comma 2 entro la medesima data e per i quali non sia programmato un coinvolgimento entro il terzo anno, saranno riconosciute, fino a concorrenza delle ore sopra quantificate, 24 ore "pro-capite", di cui 2/3 a carico dell'azienda, per partecipare ad iniziative di formazione continua.

Il diritto soggettivo di cui al comma precedente, sarà esigibile per iniziative formative sulle quali l'azienda, anche d'intesa con la R.S.U., ha dato informazione ai lavoratori o, in subordine, per partecipare a iniziative formative finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, impiegabili nel contesto lavorativo dell'azienda.

Le iniziative di cui al comma 4 devono essere realizzate da:

- a) enti di cui all'art. 1 della legge n. 40/1987 riconosciuti dal Ministero del lavoro;
- b) enti in possesso di accreditamento secondo le normative regionali che consente di svolgere attività di formazione continua;
- c) enti in possesso della certificazione di qualità in base alla norma UNI EN ISO 9001:2008, settore EA 37 in corso di validità per le sedi di svolgimento delle attività formative;
- d) Università pubbliche e private riconosciute e Istituti tecnici che rilasciano titoli di istruzione secondaria superiore;

e) l'azienda.

Al fine della fruizione del diritto soggettivo, durante il terzo anno del triennio, il lavoratore farà richiesta scritta entro 10 giorni lavorativi prima dell'inizio dell'attività formativa alla quale intende partecipare, producendo, su richiesta dell'azienda, la documentazione necessaria all'esercizio del diritto soggettivo di cui al presente articolo.

Le ore eventualmente non fruite, non saranno cumulabili con le ore di competenza del successivo triennio, salvo che non siano state fruite per esigenze tecnico-organizzative, compreso il superamento della percentuale massima complessiva di assenza contemporanea di cui al comma 10 del presente articolo.

Le iniziative formative svolte saranno debitamente documentate dall'ente erogatore o dall'azienda e saranno registrate in applicazione della normativa vigente.

Per le iniziative formative di cui al comma 4, l'azienda, anche integrando le risorse pubbliche e private a disposizione, sosterrà direttamente i costi fino a un massimo di 300 euro.

I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi per partecipare alle iniziative formative di cui al presente articolo e all'art. 8, salvo diversa intesa aziendale, saranno di norma il 3% complessivo della forza occupata nell'unità produttiva, coerentemente con le esigenze tecnico-organizzative. Nelle aziende fino a 200 dipendenti gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.

Le parti si impegnano, per quanto di loro competenza, a dare opportuna diffusione delle novità normative in materia di formazione continua.

Le Commissioni paritetiche, aziendali, territoriali e nazionale, di cui all'art. 12, effettueranno il monitoraggio dell'attuazione del presente articolo secondo quanto ivi specificato.

L'attuazione di quanto previsto dal presente articolo, sarà oggetto di informativa alla R.S.U. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale unitaria.

Nel caso in cui permanga divergenza circa la corrispondenza fra le caratteristiche del corso che il dipendente intende frequentare e quanto previsto dal presente articolo, la risoluzione viene demandata - in unico grado - alla decisione della Commissione territoriale di cui all'art. 12.

La Commissione territoriale decide all'unanimità entro venti giorni dalla data di ricevimento della istanza che le parti, congiuntamente o disgiuntamente, avranno inoltrato, con raccomandata A/R o Posta elettronica certificata, tramite le rispettive Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 83

Ambiente di lavoro - Salute e sicurezza

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo sostenibile delle attività produttive sono valori condivisi dalle parti a tutti i livelli e costituiscono obiettivi comuni dell'azienda e dei lavoratori, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con questi obiettivi, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare

o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative, i livelli di salute nei luoghi di lavoro e di tutela dell'ambiente.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo

efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare:

provvede affinché gli R.L.S. siano consultati preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;

provvede affinché i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il Rappresentante per la sicurezza;

in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;

provvede affinché ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi;

informa periodicamente i lavoratori, di norma trimestralmente, previa consultazione con gli R.L.S., attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, ecc.), circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio e di quasi infortunio eventualmente ricorrenti e alle misure di prevenzione previste nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli R.L.S.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare devono:

osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, fermo restando l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo, dandone notizia al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

eleggere i propri Rappresentanti per la sicurezza;

verificare, mediante il Rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza,

con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;

ricevere a loro richiesta copia della cartella sanitaria ivi compresi gli esiti degli accertamenti sanitari;

ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico.

Potranno essere sperimentate modalità di coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'organizzazione dell'attività di prevenzione finalizzata al miglioramento della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro. In particolare nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti potranno essere programmati due incontri all'anno nell'ambito dell'area di esecuzione delle operazioni industriali per gruppi di lavoratori, gestiti da

e presenti i preposti e gli R.L.S., per esaminare eventuali fattori di rischio o criticità e prospettare

possibili soluzioni. La partecipazione sarà a carico dell'azienda e dei lavoratori in un rapporto pari 1/1 secondo modalità definite d'intesa con la R.S.U.

Potranno altresì essere sperimentati i cosiddetti Break formativi consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla sicurezza attraverso brevi momenti formativi (15-20 minuti al massimo) da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza.

In ogni unità produttiva sono istituiti:

il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori;

la cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale e nel rispetto delle norme e procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. In tale cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali.

E' inoltre istituito, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa. I R.L.S. hanno accesso a detto registro secondo quanto previsto dall'art. 243 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il registro infortuni, eliminato dall'articolo 21, comma 4, D.Lgs. n. 151/2015, è sostituito con il "Cruscotto infortuni" messo a disposizione dall'INAIL.

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza secondo quanto previsto dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 in applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 (attuale art. 47, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106).

Ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.) sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità e nei limiti previsti dalle norme vigenti e dalle procedure aziendali.

I R.L.S., in funzione del contesto organizzativo, dovranno essere dotati di adeguati elementi di identificazione (ad esempio cartellino, badge, spilla, ecc.).

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 18, 35 e 50, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, il datore di lavoro è tenuto a dare

informazioni ai R.L.S. sugli infortuni intervenuti, con indicazione delle cause e della prognosi e sull'andamento delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria anche mediante la visualizzazione del Cruscotto infortuni e a consegnare al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta scritta dello stesso, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. In presenza di appalti, il committente consegnerà ai R.L.S. copia del DUVRI per consentirne la secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

I R.L.S. sono tenuti a fare un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti ed esclusivamente connesso all'espletamento delle proprie funzioni rispettando il segreto industriale anche in ordine ai processi lavorativi aziendali e il dovere di privacy sui dati sensibili di carattere sanitario riguardanti i lavoratori.

Il Rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione di un'apposita riunione oltre che nei casi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda, anche qualora ritenga, come previsto dall'art. 50, lett. o) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, come modificato dal D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche o accertamenti potranno valutare di affidare ad Istituti o Enti qualificati, scelti di comune accordo, le rilevazioni o le indagini che si ritenessero necessarie secondo le modalità concordemente individuate. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono a carico delle aziende.

I permessi retribuiti che competono ad ogni R.L.S., di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995, sono elevati a 50 ore annue nelle unità produttive che occupano da 51 a 100 dipendenti, e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 300 dipendenti, a 72 ore annue nelle unità produttive che occupano da 301 a 1.000 dipendenti, a 76 ore annue in quelle oltre i 1.000 dipendenti.

Le parti in sede aziendale ovvero gli Organismi paritetici territoriali possono concordare progetti formativi per gli R.L.S. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente.

Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia a quanto disposto dalle vigenti disposizioni legislative e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

Sono fatti salvi gli accordi aziendali in materia.

Negli stabilimenti di cui all'art. 2, 1° comma, D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334 come modificato dal D.Lgs. 21 settembre 2005, n. 238, su richiesta delle R.S.U., è istituito il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e l'ambiente (R.L.S.A.) che, fermo restando il numero complessivo di rappresentanti già previsto dalle norme contrattuali, subentra nella titolarità dei diritti, del ruolo e delle attribuzioni previsti dalla legge e dalle norme contrattuali per il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Gli R.L.S.A. svolgono il loro ruolo anche in materia ambientale collaborando, nell'ambito delle proprie funzioni, al raggiungimento degli obiettivi di tutela della salute e dell'ambiente.

A tal fine, le aziende, fermo restando quanto previsto dal decreto-legge 26 maggio 2009, n. 138, forniranno agli R.L.S.A., nel corso di specifici incontri annuali, informazioni finalizzate alla comprensione dei sistemi di gestione ambientali adottati nello stabilimento.

A seguito della istituzione degli R.L.S.A., le parti in sede aziendale ovvero gli Organismi paritetici territoriali possono concordare specifiche iniziative di formazione sui temi ambientali per gli R.L.S.A. nell'ambito degli obblighi di formazione previsti dalle discipline vigenti.

"Quasi infortuni"

Le parti, ritenendo utile la rilevazione dei quasi infortuni ai fini dello sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro, convengono che potranno essere sperimentati a livello aziendale, previa valutazione congiunta tra R.S.P.P. e R.L.S., sistemi e modalità per la segnalazione dei quasi infortuni nell'intento di individuare opportune misure gestionali.

La Commissione nazionale raccoglierà le esperienze che verranno segnalate a cura di R.L.S. e R.S.P.P. al fine di individuare le migliori pratiche ed agevolarne la diffusione.

Art. 84
Indumenti di lavoro

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 85
Archivio Contratti (Deposito contratto collettivo)

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva e ai sensi dell'art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti s'impegnano a inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

Art. 86
Tutela della salute

Le parti firmatarie del presente accordo, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti, nonché dalle direttive comunitarie in tema di prevenzione.

Art. 87
Piani della sicurezza e Dpi

L'azienda deve predisporre nei modi previsti dalla legge i piani di sicurezza e nominare i responsabili della sicurezza.

Nei casi previsti dalla legge, e dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli ecc.) osservando tutte le precauzioni igieniche e della sicurezza.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Art. 88
Sicurezza del lavoratore

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In particolare i lavoratori:

a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai preposti e delle

- misure previste dal piano della sicurezza, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al datore di lavoro o al preposto;
 - e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
 - f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
 - g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
 - h) contribuiscono, insieme al datore di lavoro o al preposto, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Art. 89
Mense aziendali

Le parti riconoscono la validità sociale della istituzione della mensa. Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto, in rapporto anche alla varietà delle situazioni, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

Art. 90
Esclusività di stampa

Il presente contratto conforme all'originale, è edito dalle parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione delle Organizzazioni contraenti.

Le parti, per le singole categorie del presente accordo, possono provvedere alla stampa separata del CCNL, anche con un articolato diverso, ma senza modificazione dei contenuti.

Art. 91
Registrazione del Contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'organizzazione dell'archivio della contrattazione collettiva ed ai sensi dell'art. 17 della legge 963/88, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) - Archivio Contratti - Via Davide Lubin, 2 - Roma, copia del presente contratto. Inoltre ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.L. 318 del 14 giugno 1996 convertito con modificazioni nella Legge n. 402, del 29 luglio 1996, il presente CCNL, a cura delle parti, sarà inviato nei termini di 30 (trenta) giorni, al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ed agli Enti Previdenziali e Assistenziali.

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A. DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

Art. 92

Distribuzione del contratto ai dipendenti

I titolari delle Aziende sono tenuti a distribuire gratuitamente ad ogni singolo dipendente in servizio e neo assunto copia del presente contratto che può essere richiesto anche tramite i siti internet delle OO.SS. o dell'Ente Bilaterale.

Art. 93

Contratti di secondo livello

In ogni regione potranno essere stipulati contratti integrativi di secondo livello. Potranno altresì essere stipulati contratti integrativi aziendali, per regolamentare quanto non previsto o ad essi specificamente demandato per competenza dal presente contratto.

Le Parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva di lavoro presente, come di seguito indicato:

1. contrattazione di primo livello: contratto nazionale;
2. contrattazione di secondo livello: contratto integrativo regionale, aziendale.

Alla contrattazione collettiva di primo livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- a) adeguamento del presente contratto alle eventuali novità normative che nasceranno fino alla scadenza dello stesso ;
- b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali;

Potranno avviarsi fasi negoziali, durante la vigenza del presente C.C.N.L a livello regionale Provinciale o aziendale, per la stipula della contrattazione di II livello. Alla contrattazione collettiva di II livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate: eventuale possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro differenziato che può essere svolto nel corso dell'anno; maggiorazioni della retribuzione di cui all'allegato "A" a datare 20-10-2009 e relativa percentuale da applicare; apprendistato; contratto di inserimento-reinserimento;lavoro ripartito e a chiamata; disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o aziendale dal C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio, altre modifiche consentite dalla legge ad integrazione del CCNL..

Art. 94

Risarcimento danni da parte dei lavoratori

I danni che comportano trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore non appena essi siano venuti a conoscenza dell'impresa.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) della retribuzione normale per ogni periodo di paga.

In caso di risoluzione del rapporto il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi spettanti al lavoratore all'intercorso rapporto di lavoro.

Art. 95

Commissione di garanzia

In ciascuna provincia è costituita una Commissione di Garanzia Provinciale e di Conciliazione,

composta da quattro membri, di cui due nominati dalle Organizzazioni datoriali territoriali o regionali e due di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie territoriali del presente contratto.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione in azienda del presente contratto e dei contratti integrativi;
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione, prima di aderire le vie giudiziarie;
- c) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende, i livelli di produttività in essa realizzati, anche ai fini della concessione al personale dipendente di eventuali benefici connessi;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nelle singole aziende di tutti gli istituti previsti dal presente contratto e dalle sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato a richiesta anche di un solo lavoratore dell'azienda: quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione.

Art. 96
Diritti sindacali

Le parti concordano che ciascun lavoratore potrà usufruire collettivamente nel corso dell'anno di permessi sindacali retribuiti nei limiti di 10 (dieci) ore, per partecipare alle assemblee, che saranno richieste al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dai locali dell'impresa, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore, riducibili a 24 ore in caso di emergenza con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento e dell'ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare sindacalisti esterni, non lavoratori dell'azienda, purché di ciò ne venga data comunicazione al datore di lavoro insieme alla richiesta di assemblea.

Analogo diritto di assemblea viene riconosciuto anche nelle unità produttive con almeno dieci dipendenti nel limite massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma, dell'art. 35, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Tali assemblee saranno tenute, di norma, fuori dalle unità produttive medesime, con le modalità di cui sopra in quanto compatibili.

Art. 97
Trattenute sindacali

Le trattenute per contributi sindacali, vengono operate dal datore di lavoro, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente CNL, in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

Le deleghe devono essere inoltrate al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali del lavoratore.

Art. 98
Dirigenti sindacali

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno, nel limite complessivo di giorni 5 (cinque) per ciascun dipendente, di permessi retribuiti con un massimo di 40 ore annue.

I permessi verranno usufruiti quando l'assenza venga espressamente richiesta per iscritto, con almeno

2 (due) giorni di anticipo, dalle organizzazioni predette e non ostino gravi impedimenti alla normale attività di altri lavoratori.

Art. 99
Cariche elettive

Per i lavoratori chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreteria o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art. 31 della Legge 300/1970.

Ai lavoratori che siano membri degli Organi direttivi nazionali e provinciali delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali commercio e servizi, potranno essere concessi brevi permessi retribuiti fino a 24 ore per ciascun trimestre solare, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e garantito comunque in ogni reparto lo svolgimento dell'attività produttiva.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni sindacali alle Associazioni industriali territoriali, che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 100
Permessi sindacali e imponibilità

I permessi retribuiti di cui all'art. 79 non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e previdenziali a norma della Legge n. 402/ 1996.

Art. 101
Bacheca sindacale

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della Legge 300/1970, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria e/o settore dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro. Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

Art. 102
Locali

In adempimento all'art. 27, legge 20 maggio 1970, n. 300, il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti porrà a disposizione un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa; nelle unità produttive con un numero inferiore a

200 dipendenti il diritto riguarderà l'uso di un locale idoneo alle riunioni.

Art. 103
Strumenti informatici

Nelle unità produttive con oltre 350 addetti, sarà messo a disposizione della Rappresentanza sindacale unitaria un personal computer con accesso ad Internet che sarà utilizzato secondo le modalità definite in sede aziendale.

L'utilizzo del personal computer dovrà essere comunque strettamente connesso con l'attività sindacale, fermo restando la responsabilità anche penale degli utilizzatori per un eventuale uso improprio.

Art. 104
Tutela dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

La tutela prevista dall'art. 14 dell'accordo interconfederale 18 aprile 1966 sulle Commissioni interne viene estesa in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, limitatamente al periodo di durata dell'incarico, ai componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie.

I nominativi dei componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui sopra dovranno essere trasmessi alla Direzione aziendale per il tramite delle Associazioni industriali territoriali.

Ogni sostituzione sarà tempestivamente comunicata con le stesse modalità.

In caso di mobilità interna non meramente temporanea limitata a singoli componenti delle Rappresentanze sindacali unitarie, lo spostamento degli stessi sarà subordinato, nel caso di loro richiesta, ad un esame preventivo con la Rappresentanza sindacale unitaria.

Art. 105
Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali, a favore delle Organizzazioni sindacali stipulanti, ovvero aderenti al T.U. 10 gennaio 2014, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell' 1% del minimo tabellare di categoria in vigore nel mese di giugno di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno.

Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di luglio. Restano salve le condizioni in atto che prevedano contributi sindacali di importo superiore.

Il lavoratore che intende revocare la delega dovrà dichiararlo in calce a tale modulo. Se lo stesso indicherà una diversa Organizzazione sindacale, si intenderà revocata la delega precedente.

Su richiesta congiunta delle Organizzazioni sindacali, la raccolta delle deleghe potrà avvenire mediante l'utilizzazione di un modulo - da inserire nella busta paga - suddiviso in due parti, la prima delle quali, contenente l'indicazione del Sindacato beneficiario del contributo, sarà trasmessa al datore di lavoro e la seconda rimessa al medesimo sindacato.

L'importo delle trattenute sarà versato secondo le indicazioni che verranno fornite nel mese di giugno di ciascun anno dalle Organizzazioni sindacali interessate tramite le Associazioni industriali. Eventuali variazioni nel corso dell'anno delle modalità di versamento dovranno essere

comunicate per iscritto con preavviso di almeno tre mesi.

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati ed in atto in sede aziendale, restano invariati.

Con cadenza bimestrale, le aziende forniranno tramite l'Associazione territoriale imprenditoriale, a ciascuna Organizzazione sindacale, l'indicazione numerica, aggregata per livelli di inquadramento, dei rispettivi iscritti e di quelli con delega FIADEL SP, e le relative somme.

Norma transitoria

Al fine di consentire il graduale adeguamento alla clausola di cui al 4° comma, di contributi sindacali eventualmente inferiori, entro la vigenza del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, fra le Associazioni territoriali e le Organizzazioni sindacali potranno essere determinati importi di ammontare inferiore all'1%.

Art. 106 Affissione del contratto

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

Art. 107 Codice disciplinare

Il Codice disciplinare, redatto ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300, del 20 maggio 1970 deve essere affisso in luogo ben visibile ai lavoratori e consultabile, nonché deve esserne consegnata una copia al lavoratore.

Art. 108 Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o chi per esso ed adempiere a tutte le formalità che l'azienda ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del contratto collettivo applicato in azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso l'azienda stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnatagli ed ai compiti inerenti, il lavoratore deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell'azienda in cui lavora evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività contrarie agli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il R.D.L. del 13 novembre 1924, n. 1825 convertito nella Legge 18 marzo 1925, n. 562.
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela e tutto il pubblico che per qualsiasi motivo trattiene rapporti con l'azienda;
- 6) divieto assoluto di ritornare nei locali dell'azienda e trattenersi oltre il normale orario di

lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'azienda ovvero che sia previsto dal contratto collettivo o da disposizioni legislative;

7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'azienda e dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il contratto collettivo applicato e con leggi vigenti.

Art. 109
Disposizioni disciplinari comuni

I lavoratori che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati in base alla gravità dell'inadempienza commessa con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a dieci giorni;
- 5) licenziamento disciplinare, nei casi previsti dalla legge.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito ed averlo sentito in sua difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa. Il lavoratore avrà la possibilità di presentare le controdeduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere preso entro un congruo termine, necessario alla valutazione del caso, dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

I provvedimenti del rimprovero verbale, scritto o della multa e/o sospensione saranno presi nei confronti dei lavoratori che, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad massimo di 3 (tre);
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendono e/o ne anticipano la cessazione;
- d) non eseguono il lavoro assegnato con assiduità ovvero lo eseguono con noncuranza e/o negligenza,
- e) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quant'altro esistente presso l'azienda;
- f) contravvengano al divieto di fumare ove tale divieto sia indicato con apposito cartello ovvero sia stata fatta regolare comunicazione di divieto di fumare durante l'orario di lavoro;
- g) contravvengano al divieto di accettare mance dalle clientela dell'azienda o da fornitori della stessa e che comunque le promuovono e/o le sollecitano;

- h) non rispettino le norme e le regole stabilite nel contratto collettivo applicato in azienda o commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene ed alla morale dell'azienda.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottati per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione per le mancanze di maggior rilievo.

Nei casi di reiterata violazione del codice disciplinare aziendale e per giusta causa sarà possibile comminare la più grave sanzione del licenziamento, anche senza preavviso.

Il lavoratore che intende impugnare il provvedimento disciplinare preso nei suoi confronti può avvalersi della procedura dell'art. 7, comma 6 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore risponde in proprio delle perdite e dei danni arrecati all'azienda per quanto ad esso imputabili per negligenza o colpa grave.

Ulteriori fattispecie possono essere previste dal codice disciplinare aziendale.

Art. 110
Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della Legge n. 300/1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e delle attività contemplate nel presente articolo.

PARTE SPECIALE – CCNL TRASPORTO MERCI

Le disposizioni contenute nella presente sezione si applicano alle aziende aderenti alle organizzazioni rientranti nel relativo campo di applicazione.

Art. 111 Flessibilità

Qualora siano preventivamente concordati con le RSU/RSA, ovvero in loro mancanza con le OO.SS.TT. e previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orariocontrattuale.

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire.

La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.

In regime di flessibilità, previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire per ogni ora prestata oltre il normale orario, ferma restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 15% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta lamaggiore prestazione.

I riposi compensativi previa sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.

Prevvia sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 15% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro. Le ore di lavoro non recuperate e retribuite come sopra verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie previsto dal precedente art.30.

Prevvia sottoscrizione dei lavoratori che volontariamente intendono aderire Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva.

lavoratori che non indendono aderire a tali accordi manterranno le normali regole senza alcuna applicazione del regime di flessibilità.

Art. 112 Giorni festivi

Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti anche se non lavorati, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali

25 aprile - ricorrenza della liberazione; 1 maggio - festa dei lavoratori.

2 giugno - festa della repubblica

b) festività infrasettimanali

il primo giorno dell'anno; l'Epifania;

FEDERSICUREZZA ITALI
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

il giorno del lunedì di Pasqua;
il 15 agosto - festa dell'Assunzione; il 1 novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione; il 25 dicembre - Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
la solennità del Santo Patrono.

Se le suddette festività cadono di Domenica, oppure nel giorno del riposo settimanale se diverso dalla Domenica, dunque non sono godute, in aggiunta alla paga mensile sarà corrisposto un importo pari alla retribuzione giornaliera lorda. Nei suddetti giorni dovranno, altresì, essere retribuite le ore eventualmente lavorate, con le maggiorazioni previste.

Art. 113
Retribuzione

La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da:

- 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;
- 2) eventuali aumenti periodici di anzianità;
- 3) eventuali altri aumenti comunque denominati;
- 4) eventuale terzo elemento;
- 5) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste;
- 6) indennità di funzione per i quadri;
- 7) elemento distinto della retribuzione.

Non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt.32, 44 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo; per il rimborso spese si richiamano le norme dell'art. 78.

La retribuzione giornaliera del personale si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

La retribuzione sarà corrisposta ai lavoratori ad ogni fine mese unitamente ad un prospetto compilato a norma di legge.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre 5 giorni lavorativi il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura pari al tasso ufficiale di sconto maggiorato di due punti e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio o salario e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata. Deroga La retribuzione giornaliera dei lavoratori che, ai sensi della "deroga" in calce dell'art.9, non fruiscono della settimana corta, si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Art. 114
Rimborso spese - Indennità equivalenti

Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testi in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio - fatta eccezione per il personale di cui al comma 3 - l'azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);

b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore dall'1.2.2018:

EURO 1 - prima colazione € 4,04 2 - pranzo € 25,47 3 - cena € 25,47 4 - pernottamento € 79,37

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lettera

b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

FEDERSICUREZZA ITALIANA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

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

Il personale viaggiante di cui agli articolo 14, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio con uscita dal comune del luogo di lavoro, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano. A decorrere dall'1.2.2018 le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti: per i servizi e i viaggi con uscita dal comune del luogo di lavoro, spetta ad ogni lavoratore mobile, oltre alla somma di 30 euro per ogni riposo giornaliero effettuato sul mezzo e/o fuori sede e/o per ogni giornata lavorativa svolta anche tra le ore 22 e le ore 6, ed anche se svolto nel territorio comunale del luogo di lavoro una somma corrispondente a questa tabella divisa per fasce e per territorio ove si svolge il lavoro:

a) - per i servizi in territorio nazionale fino alle 12 ore € 25,00 dalle 12 alle 18 ore € 35,00 dalle 18 alle 24 ore € 45,00 b)- per i servizi in territorio estero fino alle 12 ore € 35,00 dalle 12 alle 18 ore € 45,00 dalle 18 alle 24 ore € 65,00. Il personale viaggiante di cui agli articoli 15, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio senza uscita dal comune del luogo di lavoro, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità giornaliera sostitutiva alla indennità di trasferta pari ad € 15,00.

I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1 lettera b, saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione del rinnovo delCCNL.

L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutiva nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale. Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali in misura non inferiore a quanto previsto da questo articolo.

Le differenze in più rispetto ai valori esenti dall'IRPEF hanno natura retributiva e sono computabili esclusivamente nel T.F.R., sempre che l'indennità sia erogata in modo non occasionale.

Per I servizi lavoratori inferiori alle 6 ore di trasferta, anche se in territorio comunale del luogo di lavoro, spettano al lavoratore € 25 giornaliera.

Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro essendo concordata l'indennità di lavoro notturno del presente CCNL.

Art. 115

Malattia, infortunio, cure termali

A) Malattia Disposizioni normative ed economiche

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.

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. 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.

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.

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.

Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in

FEDERSICUREZZA ITALIANA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

F.I.A.DEL - S.F.
SEGRETERIA NAZIONALE

caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda.

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

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto, fatto salvo quanto previsto dal presente articolo alla lettera C) comma 2:

- 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.

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.

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 59 lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali.

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.

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..

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.

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.

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.61 del CCNL comma 1 punti 1, 2, 3, 4 e 6 aumentata figurativamente dell'incidenza contributiva a carico del dipendente.

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.

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

Si considerano infortunio sul lavoro quelli indennizzabili come tali dall'INAIL.

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).

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 e dell'eventuale continuazione dello stesso. 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; tale obbligo scatta unicamente in presenza di infortuni denunciati come tali al lavoratore.

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.

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.

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

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

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

La parte di indennità afferente i ratei di 13a e, 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 e/o fruizione.

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.

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 rilasciato dall'INAIL.

C) Malattie professionali

In materia di eventuali malattie professionali si richiamano le disposizioni di legge (D.P.R. 30 giugno 1965 n.1124). In assenza di una adeguata protezione sociale ai lavoratori cui si applica il presente CCNL, ai lavoratori con oltre cinque anni di anzianità nel settore e con almeno 1 anno di anzianità aziendale, colti da malattia riconducibile allo sforzo e sottoposizione alle vibrazioni, si applica la indennità nella misura del 50% della retribuzione base ed istituti connessi, interamente a carico dell'Azienda, dal termine del periodo contrattuale di comporto sino al raggiungimento del diritto alla pensione.

D) Malattia ed infortunio sul lavoro

Disposizioni normative comuni- 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. 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.

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

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.

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.

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

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

E) Cure termali

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 12 delle "Disposizioni normative ed economiche" del presente articolo nella misura del 90% della retribuzione. 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. 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. 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 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.

Art. 116

Tutela della maternità

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 presente contratto 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.

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..

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).

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.

Art. 117

Composizione delle RSU / RSA

Le parti convengono di recepire l'accordo interconfederale 20.12.1993 per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie. Il numero massimo dei componenti le RSU è il seguente:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 70 dipendenti;

PERSECUZIONE ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582
0582

FLA DEL S.P.
SEGRETARIA NAZIONALE

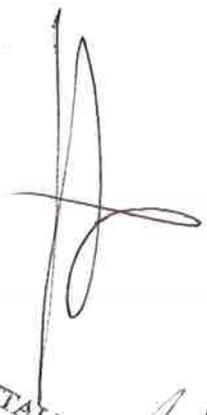
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 71 a 110 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive che occupano da 111 a 250 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive che occupano oltre 250 dipendenti. L'elezione di RSU non compromette, per le OO.SS. che non partecipano alla elezione delle RSU, la possibilità di nominare proprie RSA e vedersi riconosciuto ogni diritto di legge e di contratto; tali RSA potranno essere nominate in misura di 1 componente da 5 fino a 30 dipendenti iscritti, di 2 da 30 a 50 dipendenti iscritti, di 3 da 50 ad 80 dipendenti iscritti, di 4 da 80 a 100 dipendenti iscritti, quindi di un ulteriore componente ogni altri 100 dipendenti iscritti.

Art. 118
Reperibilità

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

Sono fatti salvi gli accordi in materia eventualmente esistenti.

In ogni caso dovrà essere corrisposta una indennità non inferiore a 5 € giornaliera nette ad ogni dipendente cui sia richiesta tale indennità.



FIDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582

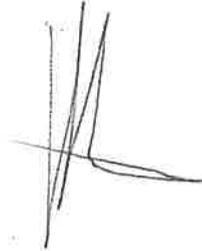
F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

ALLEGATO "A"

TABELLA RETRIBUTIVA : Paga base nazionale
conglobata

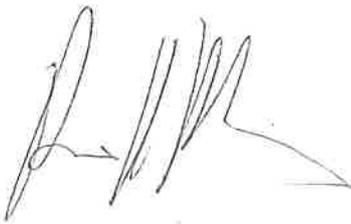
Quadro	€ 2.000,00
1° livello	€ 1.850,00
2° livello	€ 1.820,00
3°S Livello	€ 1.650,00
3° livello	€ 1.630,00
4 livello	€ 1.540,00
4°J livello	€ 1.512,00
5° livello	€ 1.490,00
6 livello	€ 1.378,00

FEDERSICUREZZA ITALIA
Via Aniene, 14 - 00198 Roma
C.F. 97759130582



F.I.A.DEL - S.P.
SEGRETERIA NAZIONALE

FEDERSICUREZZA
MARCO ARTURO ROMANO



FIADDEL - S.P.
FRANCESCO GAROFALO

