

Addi, 1 marzo 2006 in Roma

Amal *Tra*
AITI, ASSOESPRESI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI assistite dalla CONFETRA

AITE, ASSTRI, ECOTRAS, CLAAI, FAI, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FIAP/L, UNI-
TAI assistite dalla CONFTRASPORTO *Am*

ANITA *Am*

ANCST-LEGACOOOP *Am*

CONFARTIGIANATO TRASPORTI *Am*

FEDERI AVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE

FIAP/M *Am*

FITA-CNA *Am*

PRODUZIONE E SERVIZI AV. AGCT

SNA-CASARTIGIANI

Agci

FILT CGIL *Am*

FIT-CISL *Am*

UILTRASPORTI *Am*



NUOVO ARTICOLO

Rappresentante per la sicurezza

La figura del rappresentante per la sicurezza è disciplinata dall'art. 18 del DLGVO n. 626/94, in base al quale detta figura è eletta o designata in tutte le aziende o unità produttive, nonché dall'accordo interconfederale 24.6.1996.

Nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. Ai sensi del citato art.18 del DLGVO n.626/94, 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.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza si individuano tra i componenti della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni della RSU. Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA, i rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori al loro interno.

I rappresentanti per la sicurezza restano in carica 3 anni.

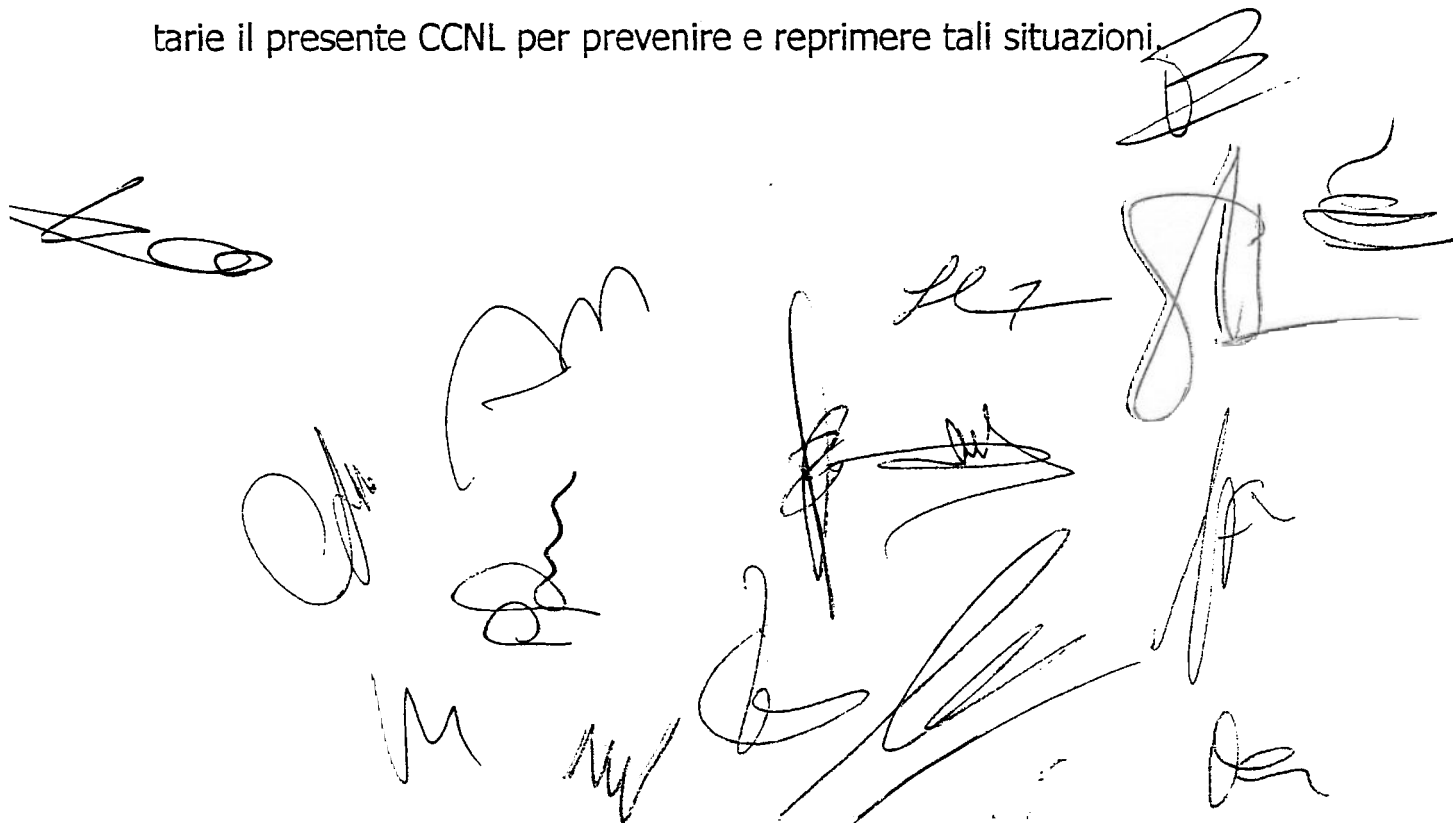
5. Per quanto riguarda il comparto artigiano trova applicazione l'accordo sottoscritto in materia il 3.9.1996 tra le confederazioni artigiane e quelle sindacali e le relative intese attuative regionali.

NUOVO ARTICOLO

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.

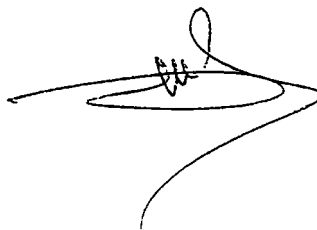
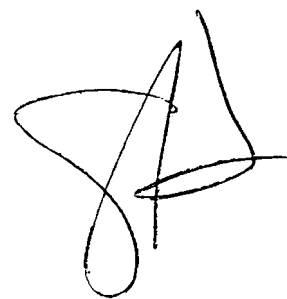
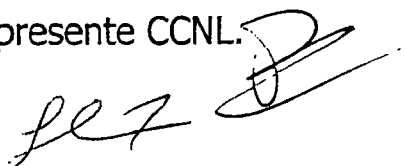
In assenza di un provvedimento legislativo in materia di mobbing, le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale per le pari opportunità di cui al capitolo 1° del presente CCNL il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro 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 tali situazioni.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, stylized cursive. Some are written in a larger, bolder hand, while others are smaller and more delicate. The signatures are positioned around the text, with some overlapping the bottom of the second paragraph.

NUOVO ARTICOLO

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.



NUOVO ARTICOLO

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, Dlg 145 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 a promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

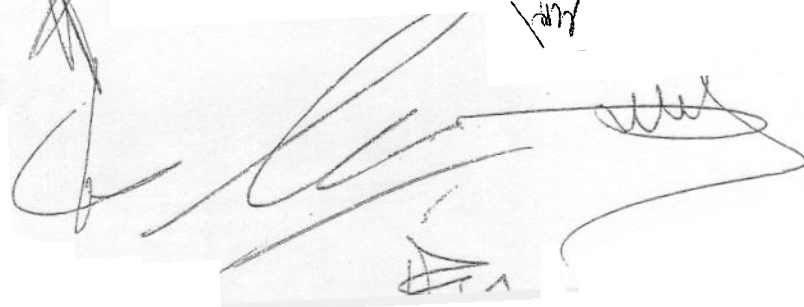
Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a contenuto sessuale, sul posto di lavoro, la persona oggetto di molestie può rivolgersi alle R.S.U./R.S.A. e alla Direzione del Personale, per la trattazione formale del caso ai sensi della normativa vigente in materia di responsabilità disciplinare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



ART. 7 – MUTAMENTI DI MANSIONI E TRASFERIMENTI COLLETTIVI

Il comma 4° è sostituito dal seguente:

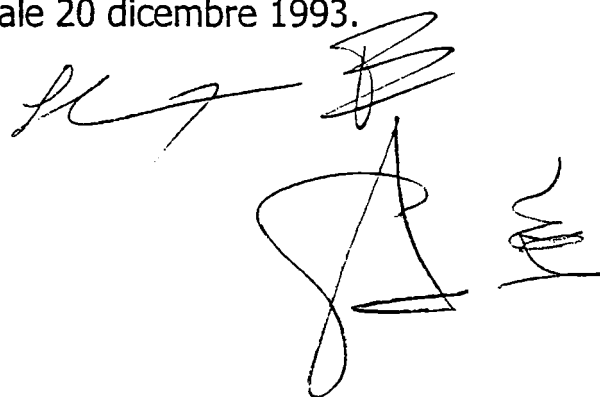
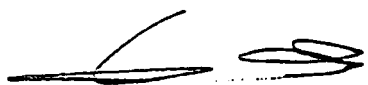
“4. In caso di trasferimento collettivo non temporaneo, l’azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle RSA/RSU. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 3 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l’azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto.



ASSEMBLEA

Aggiungere all'art. 52 (art. 9 per CCNL Assologistica), Parte 1^a il seguente comma:

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 stipulanti il presente CCNL e/o dalle RSU/RSA nei limiti di quanto previsto alla parte prima, art. 4, lettera a) dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.



ART. 44 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti convengono di destinare, per il personale dipendente non tenuto al versamento al Fasc, con decorrenza 1.11.2006 le seguenti quote contributive:

- 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al CCNL trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30.9.1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri;
- 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile di cui al punto precedente;
- una quota mensile dell'accantonamento del TFR maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto.

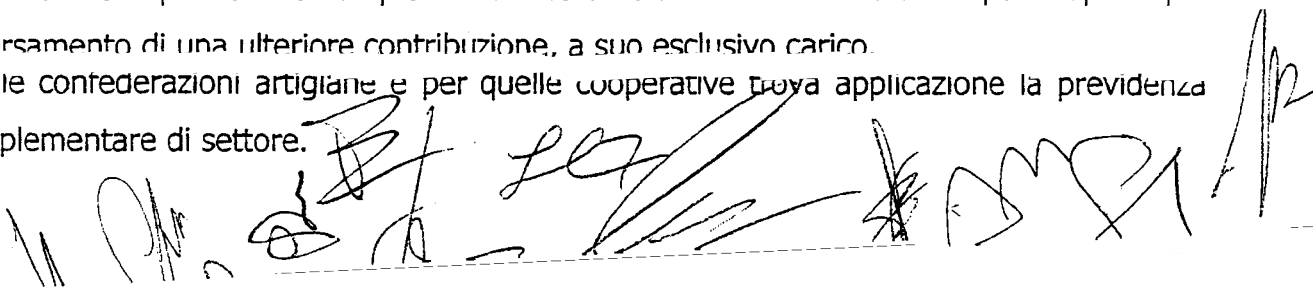
Per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti.

Ai fini del primo comma, le parti entro il 30.9.2006 individueranno di comune accordo il fondo complementare di previdenza a cui aderire.

A tal fine viene istituito un gruppo paritetico composto da dodici membri di cui sei di parte sindacale e sei di parte aziendale. Entro la suddetta data le parti interessate stabiliranno le modalità dell'eventuale destinazione del TFR per il personale dipendente tenuto al versamento al FASC.

L'adesione alla previdenza complementare sarà volontaria ed il lavoratore potrà optare per il versamento di una ulteriore contribuzione, a suo esclusivo carico.

Per le confederazioni artigiane e per quelle cooperative trova applicazione la previdenza complementare di settore.

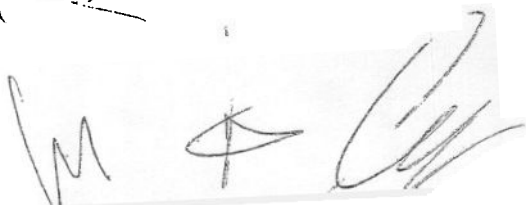
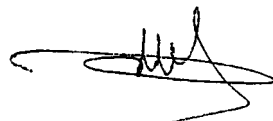
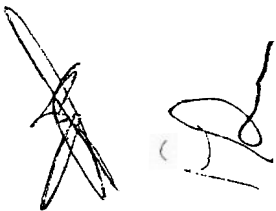
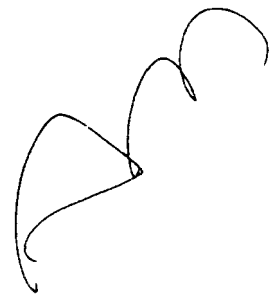


Le parti hanno inteso con il presente rinnovo dei CCNL autotrasporto merci-spedizioni e Assologista dare vita al contratto unico della logistica, autotrasporto e spedizione.

A tal fine hanno valore generale tutti gli articoli nuovi, le novazioni parziali sostituiscono i commi degli articoli individuati.

In sede di stesura le parti individueranno le modalità ed i tempi per la completa unificazione contrattuale. In particolare risultano per Assologista novati gli artt.1/12/53/63/64/65/67/68 e modificati parzialmente gli artt.2/9/16/28/51.

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo del CCNL. Il costo della stampa del CCNL sarà a carico delle imprese.



Art. 47 - Secondo livello di contrattazione

Alla fine del comma 5 aggiungere il seguente periodo:

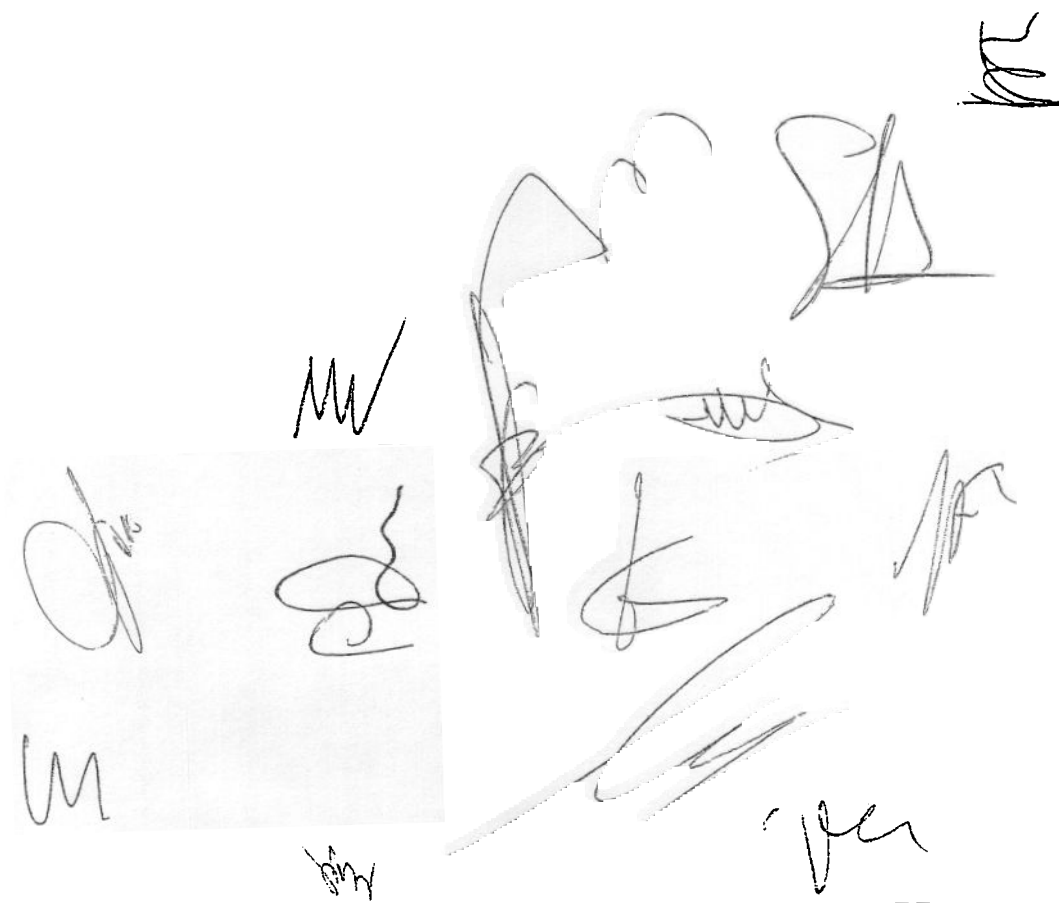
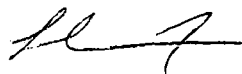
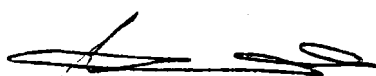
"Nella località ove non sia presente una associazione territoriale aderente alle organizzazioni datoriali firmatarie il presente CCNL, la piattaforma di cui al presente comma sarà inviata alla associazione regionale o in mancanza alla struttura territoriale della confederazione di riferimento".

Le parti nel corso del prossimo rinnovo contrattuale si impegnano ad articolare soluzioni che contengano elementi incentivanti le imprese a concludere accordi di secondo livello eventualmente anche attraverso l'elevazione della percentuale di cui al comma 5.

Deroghe per Assologistica:

La clausola di cui al comma 5 trova applicazione alle aziende aderenti ad Assologistica a decorrere dall'1.1.2008.

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



NUOVO ARTICOLO (ex Art. 54 bis CCNL trasporto merci ed ex Art. 2 CCNL Assologistica) - Cambi di appalto

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

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

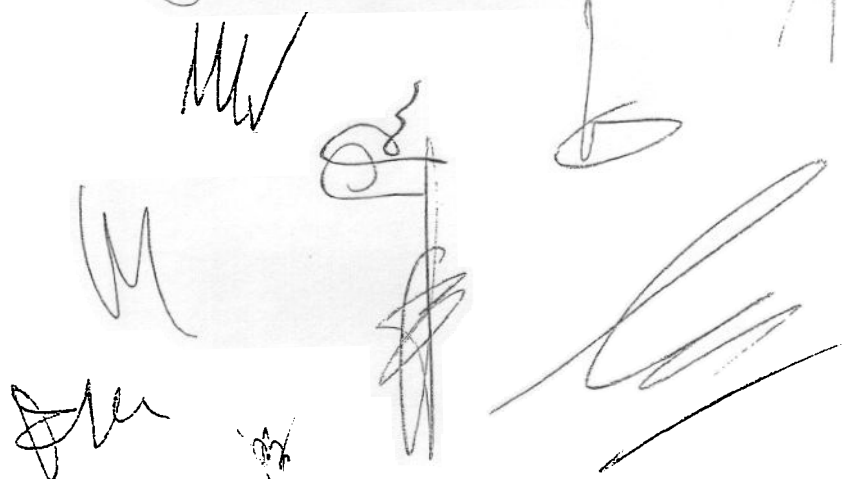
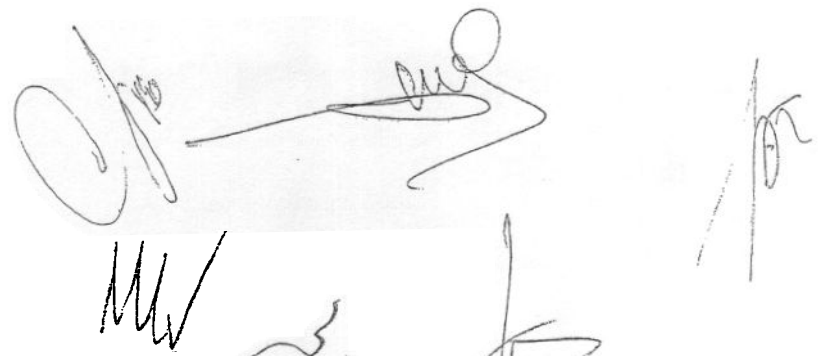
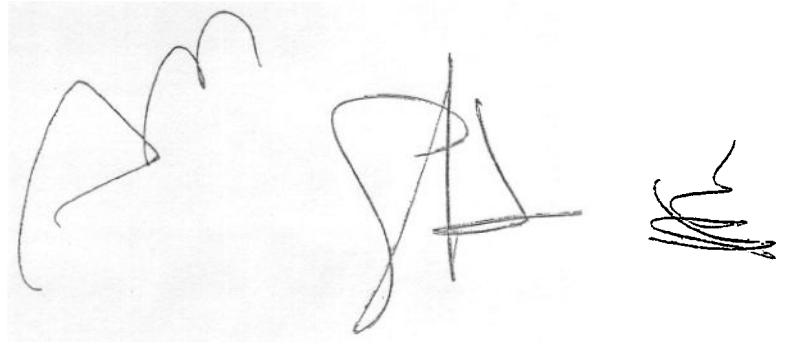
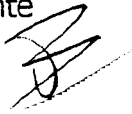
3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità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



, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare”.

Le parti convengono altresì di rinviare alla fase di stesura del nuovo testo coordinato del CCNL, l'approfondimento delle seguenti materie:

- decorrenza del termine per l'invio del certificato medico (art.28, lett. a), comma 3)
- individuazione delle malattie particolarmente gravi (art.28, lettera a), comma 8)
- base di calcolo dell'indennità di malattia (art.28, lett. d) - Disposizioni economiche comuni - comma 4)
- tutela della maternità (art. 29)
- carta tachigrafica
- carta di qualificazione del conducente



Art. 1 – Assunzione

- Al comma 1 aggiungere:
"5) il numero di matricola"
- Al comma 2, sostituire il punto 2 con la seguente frase:
"2) libretto di lavoro o documento equivalente e il libretto formativo del cittadino;"
- Il comma 3 è sostituito dal seguente:
"3) il lavoratore è tenuto a comunicare, inoltre, per iscritto il suo domicilio e la sua residenza, nonché le eventuali successive variazioni."

Art. 9 – Orario di lavoro per il personale non viaggiante

Al Comma 9, il 3° periodo è sostituito dal seguente:

"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".

Art. 11 – Orario di lavoro per il personale viaggiante

Il comma 11 è sostituito dal seguente:

"11. Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art. 18 - lavoro straordinario – commi 1 e 9 del presente CCNL."

Art. 18 – Lavoro straordinario

- Al comma 6, alla voce "lavoro straordinario feriale diurno" cancellare da "per tutto il personale" fino a "20%".

Art. 28 – Malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza, etilismo

- Alla lettera a) comma 2 aggiungere il seguente periodo:
"Il lavoratore è tenuto a comunicare il luogo dove lo stesso è reperibile durante la malattia, se diverso dal domicilio comunicato all'azienda."

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

- Alla lettera b), al comma 6 il secondo periodo è sostituito dal seguente:
"La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato".
- Alla lettera h), al comma 7 le parole "5 giorni" sono sostituite da "10 giorni".

Art. 37 - Trasferimenti

- Al comma 4 sono aggiunte in fondo le seguenti parole:

[Handwritten signatures and scribbles]

NOTA A VERBALE PER IL SETTORE ARTIGIANO

In relazione alle specificità del comparto artigiano in tema di relazioni sindacali, rappresentanza sindacale ed assetti contrattuali, in sede di stesura definitiva verranno armonizzate le disposizioni contrattuali concernenti tali materie (in particolare, gli artt. 47 - Secondo livello di contrattazione - e 52 - Diritti sindacali del ccnl) con quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti in materia sottoscritti dalle Confederazioni artigiane con Cgil, Cisl e Uil.

In attesa dell'armonizzazione trova applicazione il vigente sistema di rappresentanza sindacale ed assetti contrattuali per le imprese artigiane.

