

Addì 20 luglio 2000, si sono incontrati

**ASSOLOGISTICA e**

**FILT CGIL, FIT CISL, UILTRASPORTI.**

per il rinnovo del ccnl per il personale dipendente dalle aziende di logistica che applicano il ccnl Assodocks 4.5.1995 per i magazzini generali, terminali, depositi, centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, aziende produttrici di energia refrigerante, aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali ed aereoportuali e con la conseguente esclusione dei soli lavoratori dipendenti da terminalisti portuali di cui all'art. 18 della l.84/94, concordando quanto riportato in allegato.

## **VERBALE DI ACCORDO**

Addì 7 luglio 2000, presso Confindustria

Si sono incontrati

Assologistica, in persona di Michele Loparco, JF Daher, Bianca Picciurro, Ilaria Dalla Riva, Vittorio Campagnoli

Filt Cgil in persona di Roberto Vezzali, Roberto Savoldelli e Mauro Tornaghi

Fit Cisl in persona di Mario Zotti, Bruno Verco, Gianni Cialfi e Antonio De Berardinis

Uiltrasporti in persona di Enrico Cimmino e Giuseppe Messina

Visto il protocollo d'intesa sulla contrattazione collettiva del 29.3.2000 ed in attuazione del punto A dello stesso

si premette che

Assologistica e le OO.SS. concordano sulla volontà di procedere alla sottoscrizione di un accordo per la definizione di un ccnl per il personale dipendente dalle aziende di logistica che applicano il ccnl Assodocks 4.5.1995 per i magazzini generali, terminali, depositi, centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, aziende produttrici di energia refrigerante, aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali ed aereoportuali (e con la conseguente esclusione dei soli lavoratori dipendenti da terminalisti portuali di cui all'art. 18 della L. 84/94), impegnandosi nell'ambito dell'autonomia associativa e negoziale delle parti, affinché i contenuti economici e normativi di tale accordo procedano nel senso di una progressiva omogenizzazione e realizzino una sostanziale equivalenza complessiva rispetto alla contrattazione collettiva vigente ed in fase di rinnovo in settori affini quali quello dell'autotrasporto e spedizione merci e logistica, convergendo sull'obiettivo della razionalizzazione ed integrazione contrattuale.

Ciò premesso concordano di addivenire entro il 31.7.2000 ad un accordo sui seguenti punti:

- piena ed effettiva attuazione alle previsioni di legge in materia di apprendistato, part-time, lavoro interinale, ammortizzatori sociali, congedi parentali, coerentemente con la realizzazione di un'equivalenza contrattuale complessiva per quanto in premessa;
- definizione con decorrenza dalla data di sottoscrizione del ccnl di incrementi sulle retribuzioni di fatto, omogenizzazione dei minimi tabellari e parametri coerenti con l'obiettivo di cui sopra, anche attraverso i necessari assorbimenti;
- costituzione entro il 2001 di una commissione paritetica congiunta in materia di inquadramento professionale e conglobamento, con il compito di addivenire alla definizione di nuove ed omogenee declaratorie e profili professionali;
- definizione nel corso di vigenza del ccnl del nuovo orario di lavoro settimanale e delle maggiorazioni di cui all'art. 20;
- modifica degli attuali meccanismi contrattuali di flessibilità di cui agli artt 17 e 17 bis e loro omogenizzazione al 31.8.2004, secondo quanto enunciato in premessa.

Letto, confermato e sottoscritto

**RELAZIONI SINDACALI**

## **AMBITO AZIENDALE**

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturale in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con apposti calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

IN QUESTO SENSO LE PARTI CONVENGONO:

Le Aziende più rilevanti del settore forniranno ogni anno in appositi incontri le informazioni alle RSA/RSU, unitamente alle OO.SS. territoriali, riguardanti i seguenti argomenti:

1. Andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali.
2. Politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale.
3. Andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici.
4. Organizzazione del lavoro.
5. Applicazione DLGS. 626/94.
6. Applicazione della legge sulle pari opportunità.
7. Il numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti.
8. I rapporti di lavoro parasubordinati ed autonomi con la specifica del numero e delle funzioni.
9. I rapporti di lavoro atipici (P.T. tempo determinato, lavoro interinale, stage).
10. Informazione dettagliata anche per singoli reparti e/o filiali in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile.
11. Verifica degli inquadramenti professionali sulla base della nuova classificazione. Per le aziende o gruppi articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno una particolare rilevanza nel settore, le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

## **TEMPISTICA E PROCEDURA DEL CONFRONTO**

Le parti, al fine di definire in maniera certa le procedure ed i tempi di confronto, definiscono le seguenti norme:

- a) ciascuna delle parti, qualora si ravvisasse la necessità di un incontro per questioni di carattere sindacale, invierà le proprie richieste per iscritto ai responsabili dei soggetti sia sindacali che aziendali. Nella lettera di richiesta si dovranno indicare con chiarezza le questioni da affrontare, anche mediante note esplicative, in modo tale da conoscere preventivamente dall'altra parte le motivazioni a sostegno della richiesta.
- b) La parte ricevente si impegna a rispondere e fissare una prima riunione in periodo di non oltre 15 giorni dalla richiesta. Le parti si impegneranno a non effettuare nessun tipo di azioni unilaterali entro un termine concordato fra le parti, e comunque non oltre 15 giorni.

## **ASSUNZIONE E DOCUMENTI**

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- il libretto di lavoro;
  - la carta di identità o documento equivalente;
  - il tesserino del codice fiscale;
  - il certificato del casellario generale di data non anteriore a tre mesi;
  - tutte le altre particolari condizioni contrattualmente richieste a livello locale

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- la sede di lavoro;
- la qualifica ed il livello con cui viene assunto;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata del periodo di prova previsto da questo contratto;
- il numero di iscrizione al libro matricola
- l'informativa ai sensi degli art. 10 e 13 della legge n.675 del 31 dicembre 1996.

Il datore di lavoro può inoltre richiedere al lavoratore ogni altro documento che ritenga opportuno in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere. Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e tempestivamente gli eventuali mutamenti di essa. Dovrà inoltre presentare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti richiesti dalla legge per poter beneficiare degli assegni per il nucleo familiare. Il datore di lavoro può, per mezzo di strutture pubbliche o per mezzo del medico a ciò abilitato anche attraverso strutture pubbliche e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva per l'accertamento della sua idoneità alle mansioni cui sarà destinato.

## **PERIODO DI PROVA**

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. La durata del periodo di prova non può superare:

- sei mesi per i lavoratori assunti nella categoria "quadri";
- quattro mesi per il I° livello;
- tre mesi per il II° livello;
- due mesi per il III° e IV° livello;
- un mese per il V° livello;
- dieci giorni per gli altri.

Saranno esentati dall'effettuare il periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei dodici mesi precedenti. In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso.

In ogni caso i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la rescissione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento da ambo le parti senza reciproco obbligo di preavviso. Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore

diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione stessa a tutti gli effetti contrattuali.

## **SERVIZIO MILITARE**

La chiamata alle armi per obblighi di leva, ovvero sostitutivo degli obblighi di leva, e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro e il lavoratore in entrambi i casi, conserva, per tutta la durata del militare il posto con maturazione dell'anzianità agli effetti del preavviso e ai fini del calcolo di rivalutazione del trattamento di fine rapporto.

Se il lavoratore, all'atto della chiamata o del richiamo risolve il rapporto di lavoro, ha diritto alle indennità che gli competono a norma delle vigenti disposizioni, ma, come non ricorre l'obbligo del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva. Esaurito il servizio militare, il lavoratore deve ripresentarsi al datore di lavoro nel termine di 30 giorni: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, verrà considerato dimissionario.

In caso di malattia, denunciata entro i suddetti 30 giorni, il congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. (trattamento di malattia o infortunio). La copia del foglio matricolare dello stato di servizio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle norme contenute nel presente articolo. Le norme stabilite con il presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi, con particolare riferimento al trattamento economico spettante per legge.

Quanto sopra salvo disposizioni di legge più favorevoli.

## **TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE**

La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 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'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, 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 mensile 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'articolo 7 della citata legge n. 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo articolo 7, nonché quelle contenute negli articoli 7 e 8 della legge 9 dicembre 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 di cui ai commi 2 e 3; 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.

## **ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE**

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.
2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.
3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici.
4. Le aziende concederanno i permessi richiesti a causa di grave lutto familiare (decesso di genitori, coniuge, figli, fratelli ed altri familiari conviventi con il lavoratore) e saranno tenute (semprechè il lutto familiare non intervenga in periodo di ferie, malattia o infortunio del lavoratore) a retribuirli per il minimo di 2 giorni; di 3 giorni nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori dalla provincia in cui abita.
5. Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti a causa di nascita di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di un giorno.
6. 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 di ferie annuali.

## **CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione sarà corrisposta con cadenza mensile.

La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore ad ogni fine mese e comunque non oltre 5 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta, o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificati: la ragione sociale dell'Azienda, il nome e cognome del lavoratore, categoria di inquadramento, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, gli elementi costituenti la retribuzione, l'elencazione delle trattenute e l'indicazione dei giorni di ferie e permessi utilizzati e residui.

In caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda/ente ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra di oltre 15 giorni, decorreranno a favore del lavoratore gli interessi di mora nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data di scadenza del pagamento. Nel caso predetto di ritardo il lavoratore potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione ed all'indennità di mancato preavviso.

## **VOLONTARIATO**

I lavoratori che fanno parte di Associazioni di volontariato iscritte negli appositi registri regionali e provinciali 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.

## **PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE**

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 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 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. 616/94, 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.

### **PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati dall'obbligo delle prestazioni straordinarie e durante i riposi settimanali.

I suddetti lavoratori 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 o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta alla Direzione aziendale, e produrre successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

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

Ai lavoratori studenti sono concesse 30 ore di permesso retribuito per la partecipazione agli esami annuali.

Per i lavoratori studenti universitari, oltre quanto previsto per la partecipazione agli esami dallo statuto dei lavoratori sono concesse sessanta ore massime di permesso retribuito in un biennio.

### **CONGEDI PARENTALI**

Le parti definiranno, entro il 30/11/00 la normativa contrattuale inerente ai congedi parentali, sulla base di quanto stabilito dalla legge 8 marzo 2000, n° 53.

### **COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITA'**

In fase di stesura verrà concordato il testo anche sulla base del documento prodotto dal sindacato.

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

In questo contesto, viene costituita una commissione paritetica nazionale per le pari opportunità composta da sei membri, per la metà designati dalle associazioni imprenditoriali stipulanti e per metà dalle organizzazioni sindacali stipulanti.

La commissione avrà i seguenti compiti:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle aziende/Enti sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
  - b) elaborare, con riferimento alla L. n° 125/1991, schemi di progetti di azioni positive;
  - c) esaminare problematiche connesse all'accesso del personale femminile ad attività professionali non tradizionali ed alle eventuali discriminazioni sul lavoro;
  - d) studiare iniziative idonee a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro accertando in via preventiva diffusione e caratteristiche del fenomeno;
  - e) esaminare tutte le problematiche connesse al reale rispetto delle normative esistenti a favore delle donne e della maternità, individuando le attività che devono essere evitate nei periodi di gravidanza.
- La commissione presieduta a turno da un componente dei due gruppi si insedia entro sei mesi dalla stipula del presente contratto e si riunirà almeno due volte all'anno e a richiesta di una delle parti entro i 15 giorni successivi alla richiesta medesima.

La commissione avrà sede presso una delle associazioni imprenditoriali che ne curerà i servizi di segreteria.

Le parti si impegnano a :

- dare ufficiale comunicazione agli associati della costituzione della CPO, dei suoi compiti, finalità e funzioni;
  - facilitare con ogni mezzo le indagini conoscitive della CPO, volte a migliorare la gestione della risorsa lavoro-femminile;
  - Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo completo di 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.
- Inoltre saranno fornite informazioni sull'andamento e sulle tendenze dell'occupazione femminile.

## **GIORNI FESTIVI**

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali:
  - 1) anniversario della liberazione (25 aprile)
  - 2) festa del lavoro (1° maggio)
- c) le seguenti festività:
  - 1) Capodanno (1° gennaio)
  - 2) Epifania (6 gennaio)
  - 3) Assunzione (15 agosto)
  - 4) Ognissanti (1° novembre)
  - 5) Immacolata Concezione (8 dicembre)
  - 6) Santo Natale (25 dicembre)
  - 7) Santo Stefano (26 dicembre)
  - 8) Giorno successivo alla Pasqua
  - 9) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera o altra giornata eventualmente individuata con la RSU.

Qualora una delle festività di cui ai punti b) e c), coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, una giornata di retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione fissa mensile). Le Organizzazioni Sindacali periferiche, per le festività di

cui ai punti b) e c), coincidenti con la domenica, concorderanno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - altrettante festività sostitutive.

In tal caso non si darà luogo al trattamento economico previsto al comma precedente. Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle ricorrenze di cui alle lettere b) e c), anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

In quelle località di cui la Festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività, in modo da mantenere invariato il numero delle stesse.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera a) è consentito con l'osservanza delle norme dell'art. ....(Riposo settimanale); il lavoro nelle festività indicate nelle lettere b) e c), è consentito nei casi di riconosciuta necessità. Comunque l'effettuazione del lavoro in tali giornate è compensato col trattamento economico di cui all'art. ...., (lavoro straordinario, notturno e festivo).

Qualora le festività indicate nelle lettere b) e c), ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione, ridotta ai sensi dell'art. ....(trattamento malattia - infortunio), l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

Con decorrenza 1° gennaio 1981 il regime retributivo aggiuntivo previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977 per le festività soppresse dalla legge n. 54 del 1977 è trasformato, a richiesta del lavoratore e previa intesa tra il datore di lavoro e le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria, in gruppi di 4 o 8 ore di permesso retribuito per complessive 4 giornate lavorative.

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (2 giugno e 4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

I permessi dovranno essere usufruiti entro l'anno di maturazione. I permessi eccezionalmente non usufruiti saranno compensati con la retribuzione calcolata in quote orarie della retribuzione mensile di fatto in atto al momento della scadenza.

#### **INDUMENTI DI LAVORO**

Il datore di lavoro fornirà all'operaio a proprie spese, 2 camiciotti e 2 pantaloni o 2 tute ogni anno.

Il datore di lavoro terrà inoltre in dotazione, impermeabili con copricapo per quei lavoratori che fossero costretti a svolgere la loro attività sotto la pioggia o la neve.

Agli operai addetti a lavori dove è accertata una eccessiva usura di scarpe il datore di lavoro fornirà un paio di scarpe all'anno; a quelli che fanno uso di getti d'acqua il datore di lavoro fornirà stivaloni di gomma.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Il datore di lavoro, che intende far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione, deve fornirla a proprie spese e il personale deve, durante il servizio, indossarla.

Il datore di lavoro provvederà ad allestire appositi locali, convenientemente attrezzati di spogliatoi e servizi, per dare modo agli operai di provvedere alla pulizia personale.

#### **MENSE AZIENDALI**

L'eventuale fruizione dei servizi mense avverrà alle condizioni concordate localmente. Laddove non esista un servizio di mensa aziendale o servizio convenzionato vengono mantenute le vigenti indennità sostitutive.

## **DOVERI DEL LAVORATORE**

Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente alla dignità della sua funzione:

- 1) usare l'attività e diligenza richieste dalla natura della prestazione dovuta;
- 2) osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartitegli dall'imprenditore e dai suoi collaboratori, dai quali gerarchicamente dipende;
- 3) dichiarare al datore di lavoro il proprio domicilio e segnalare i cambiamenti.
- 4) non trattare affari per proprio conto o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, non divulgare notizie attinenti all'organizzazione, ai metodi di lavoro ed ai servizi dell'azienda, non farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio;
- 5) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza;
- 6) rispettare il regolamento interno aziendale, portato a sua conoscenza mediante l'affissione nei locali di lavoro;
- 7) avere cura degli oggetti, macchinario e strumenti e quanto altro a lui affidato;
- 8) mantenere un contegno rispettoso verso i superiori anche indiretti e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, devono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dal datore di lavoro.

## **AFFISSIONI**

Le direzioni aziendali consentiranno alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 19 della legge 300/70, ovvero alle R.S.A. e, ove costituite, alle R.S.U. di fare affiggere su appositi spazi, che il datore di lavoro avrà cura di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle unità produttive, pubblicazioni e comunicati inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro. Il contenuto di dette pubblicazioni e comunicazioni, di cui copia dovrà essere tempestivamente inoltrata alla direzione aziendale, non dovrà risultare lesivo dell'impresa e della sua dirigenza.

## **CONTRIBUTI SINDACALI**

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle Organizzazioni sindacali sottoscrittrici del presente contratto potrà incaricare l'azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 c.c., 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 i versamenti dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta specificata nella delega.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (compresa 13<sup>o</sup> ed erogazione annuale) percepita dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'organizzazione sindacale interessata. La delegazione di pagamento potrà essere revocata in forma scritta dal lavoratore, con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione sindacale interessata. Per le deleghe già in essere il termine dei tre anni decorre dalla data odierna. 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.

## **TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE**

A tutti gli effetti dei contributi previdenziali ed assistenziali gli intermedi sono considerati operai.

## **E - FULFILMENT**

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti. Questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. E' attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra, un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto

lontani tra loro. Per mettere di fare acquisti in tempo reale con pagamenti on-line. Nasce l'e-Commerce. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni ecc.

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

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnomeccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra parte nuove modalità della prestazione lavorativa come il telelavoro. Le parti provvederanno pertanto ad inserire tali nuove figure professionali nel nuovo inquadramento e s'incontreranno entro il 31/12/2000. Per definire un'apposita normativa inerente il telelavoro.

Le parti si danno atto che, la presente normativa è volta ad intercettare questa nuova attività emergente fonte di enormi potenzialità occupazionali.

A tale nuova attività saranno applicati i vigenti regimi di orario di lavoro e flessibilità (articoli 16, 17 e 17 bis).

## **NORMATIVA CONTRATTUALE SULL'APPRENDISTATO**

### **Articolo 1**

#### **APPRENDISTATO - PREMESSA**

Il contratto di apprendistato è regolamentato dalla legge 25/55, così come modificata dall'art. 16 della legge 19 luglio 1997 n.196.

Successivi Decreti Ministeriali (8 aprile 1999, 20 maggio 1999, 7 ottobre 1999) hanno ulteriormente chiarito e talvolta modificato quanto disposto in materia di apprendistato, ciò a dimostrazione che tale materia è in continuo divenire.

Le parti, considerata questa revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con le direttive dell'Unione Europea, dichiarano di considerare l'istituto dell'apprendistato uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed uno dei percorsi preferenziali tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile.

A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per fornire una risposta adeguata alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e finalizzata all'acquisizione di professionalità conformi da parte degli apprendisti.

### **Articolo 2**

#### **APPRENDISTATO - ETA' PER L'ASSUNZIONE**

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 16, primo comma, della Legge 196/97 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate nel citato primo comma dell'art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

### **Articolo 3**

#### **APPRENDISTATO - ASSUNZIONE NOMINATIVA**

Il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente, cui dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il genere di addestramento al quale saranno adibiti e la qualifica che esse potranno conseguire al termine del rapporto.

### **Articolo 4**

#### **APPRENDISTATO - PERIODO DI PROVA**

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti e' fissata in 4 settimane di lavoro effettivo, durante i quali e' reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso. Il periodo di prova è inserito sia nel periodo di apprendistato che nell'anzianità di servizio.

### **Articolo 5**

#### **APPRENDISTATO - RICONOSCIMENTO PRECEDENTI PERIODI DI APPRENDISTATO**

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende sarà computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

### **Articolo 6**

#### **APPRENDISTATO - OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO**

Si rinvia alle norme di legge.

### **Articolo 7**

#### **APPRENDISTATO - DOVERI DELL'APPRENDISTA**

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) frequentare con assiduità e diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista e' tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso di un titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

### **Articolo 8**

#### **APPRENDISTATO - TRATTAMENTO NORMATIVO**

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale egli compie il tirocinio. Le ore di insegnamento di cui alla lettera c) del precedente art. 6 sono comprese nell'orario di lavoro.

### **Articolo 8 bis**

#### **APPRENDISTATO – FERIE**

L'apprendista con meno di 18 anni di età avrà diritto a 30 giorni di calendario all'anno; l'apprendista con più di 18 anni avrà diritto al numero di giorni di ferie stabilito dal vigente C.C.N.L.

## **Articolo 9**

### **APPRENDISTATO - TRATTAMENTO ECONOMICO**

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo tabellare, indennità di contingenza ed EDR previsto per la rispettiva categoria di destinazione.

Contratto di 24 mesi

Dal 1° al 12° mese compreso 70%

Dal 13° al 24° mese " 90%

Contratto 36 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso 70%

Dal 13° mese al 24° " 85%

Dal 25° mese al 36° " 95%

Contratto di 48 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso 70%

Dal 13° mese al 24° " 80%

Dal 25° mese al 36° " 85%

Dal 37° mese al 48° " 95%

Alla fine dell'apprendistato al dipendente spetta la stessa retribuzione tabellare del lavoratore per la quale ha svolto l'apprendistato.

## **Articolo 10**

### **APPRENDISTATO - MALATTIA E INFORTUNIO**

Durante il periodo di malattia o infortunio l'azienda è tenuta ad erogare agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla quota di retribuzione corrisposta così come previsto dagli articoli 37 e 38 del vigente C.C.N.L.

## **Articolo 11**

### **APPRENDISTATO – DURATA**

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire secondo le scadenze di seguito indicate:

Il livello 48 mesi

III livello 36 mesi

IV livello 36 mesi

V livello 24 mesi

VI livello 24 mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente Accordo valgono le precedenti disposizioni in materia di durata.

Il datore di lavoro e' tenuto a comunicare entro 10 giorni alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica.

Il datore di lavoro e' tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione Circostrizionale i nominativi degli apprendisti di cui per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro, entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

## **Articolo 12**

### **APPRENDISTATO - DURATA DELLA FORMAZIONE**

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

#### **TITOLO DI STUDIO ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE**

Scuola dell'obbligo 120

Attestato di qualifica professionale 100

Diploma di scuola media superiore 80

Diploma universitario 60

Diploma di laurea 60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, casi come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

## **Articolo 13**

### **APPRENDISTATO - CONTENUTI DELLA FORMAZIONE**

I contenuti dell'attività formativa degli apprendisti, ai sensi del Decreto ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della L. 196/97, andranno predisposti in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro.

I contenuti di cui all'art.2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

o conoscere i prodotti e servizi di settore e contesto aziendale

o conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità

o conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro

o conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)

o conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale

## **Articolo 14**

### **APPRENDISTATO - TUTOR**

Le parti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 30 della legge n. 196/97 e dell'art. 4, del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore, comprendendo fra questi anche i titolari, o i loro familiari coadiutori, delle imprese con meno di 15 dipendenti.

### **CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA**

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo trovano applicazione le norme contrattuali previste del presente C.C.N.L.

Fatti salvi gli accordi interconfederali in vigore, gli Osservatori territoriali potranno stabilire modalità e percorsi formativi per l'apprendistato.

Sono inoltre fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale e/o territoriale

### **PART-TIME**

All'art. 64 è aggiunto quanto segue:

La percentuale massima di lavoratori part-time è pari al 25% del totale dei lavoratori full-time in forza.

Detta percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato d'impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti.

In tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore. Per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

Le parti provvederanno entro il 30/11/2000 ad armonizzare la normativa contrattuale con la legislazione vigente.

### **LAVORO TEMPORANEO**

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1. Lettera B e C della legge 196/1997 può essere concluso, anche per rapporti part-time, anche nei seguenti casi:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie, aspettativa, congedo o partecipazione a corsi di formazione;
- punti di intensa attività cui non si possa far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
- esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possono essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi o commesse che, per la loro specificità, richiedono l'impegno di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale;
- personale con mansioni di "tutor" o comunque addetto alla formazione ed istruzione interna dei lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro e degli apprendisti non reperibile nei normali assetti produttivi aziendali;
- personale addetto all'adeguamento dei programmi informatici aziendali;
- per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate.

Il numero dei lavoratori con contratto di lavoro temporaneo che possono essere utilizzati nelle ipotesi di cui al precedente comma non può superare il 10% di media trimestrale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda; in fase di stesura verrà definita l'elevazione dello % per le aziende del centro sud come previsto dalla normativa comunitaria. Nei casi in cui tale rapporto percentuale ad un numero inferiore a 5 resta ferma la possibilità dell'azienda di utilizzare sino a 5 contratti di lavoro temporaneo.

A livello aziendale potranno individuare ulteriori ipotesi e/o maggiori percentuali.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI

Le parti convengono sulla opportunità che l'intero settore del trasporto, della spedizione e della logistica merci, sia dotato di un sistema stabile di ammortizzatori sociali.

A tal fine le parti convengono di costituire una Commissione tecnica congiunta incaricata di elaborare, d'intesa con il Ministero del Lavoro, un progetto secondo le indicazioni della L. n. 662/96, tenendo anche conto delle esperienze già maturate in materia.

Il progetto dovrà prevedere un sistema di ammortizzatori sociali di agevole utilizzo con costi a carico delle Aziende e dei lavoratori contenuti ai livelli minimi possibili atti a garantire le prestazioni congiuntamente concordate.

## CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

All' articolo 27, dopo "contrattazione aziendale" aggiungere "e/o territoriale"

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In attuazione di quanto previsto dal combinato dell'art. 53 bis del C.C.N.L. del 4.5.95 e dell'accordo 14.5.97, le parti confermano le volontà di porre in essere, nel più breve tempo possibile, tutti gli strumenti idonei per dare completa operatività al Fondo di Previdenza Integrativa "SOCRATE", già approvato dalla Commissione di Vigilanza.

## ORARIO DI LAVORO

Il primo comma è così modificato:

"La durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale è di 40 ore, quella dell'orario giornaliero è di norma di 8 ore".

Le attuali 68 ore di rol vengono elevate a 76 a partire dall'1.9.2000; a 80 a partire dall'1.7.2001.: a 88 a partire dal 31 12. 2001.

A partire dall'1.1.2002 il primo comma è così modificato:

"la durata massima normale dell'orario di lavoro settimanale diverrà di 39 ore".

Contestualmente si procederà all'assorbimento di 48 ore di rol previste.

Il comma 10 dell'art.16 viene così modificato:

"Ai lavoratori turnisti operanti su turni di 8 ore competono 30 minuti di pausa retribuita".

Ai lavoratori operanti su turni notturni di 8 ore o comunque che prestano la propria attività per almeno 5 ore nell'intervallo compreso tra le ore 22 e le ore 0.6, per ogni giornata prestata, in detta fascia oraria compete una riduzione di orario di 15 minuti.

E' abrogata la previsione di cui al numero 6 dell'art. 20.

## FLESSIBILITA' (art. 17)

La maggiorazione di cui al comma 4 è elevata al 25%

Il comma 6 viene così modificato:

"I riposi compensativi previsti dovranno essere goduti entro 180 giorni".

## FLESSIBILITA' (art. 17 bis)

La maggiorazione prevista al comma 4 è elevata al 17%.

## TRATTAMENTO ECONOMICO

Salvo il rispetto dei nuovi minimi tabellari e dei nuovi parametri di cui alla successiva tabella ,con decorrenza 1.9.2000 la retribuzione di fatto del personale in forza alla data di stipula del presente accordo viene incrementata degli importi di cui alla colonna 4 dell'allegata tabella. L'applicazione di quanto sopra avverrà attraverso i seguenti passaggi come riportato nella successiva tabella 1 ed esemplificato in tabella 2:

A. aumento di £. 85.000 sulle retribuzioni di fatto paramtrate al III livello (colonna 4);

B. determinazione di una nuova scala parametrica (colonna 5) e di nuovi minimi tabellari (colonna 6);

C. determinazione della differenza (positiva o negativa) tra i minimi tabellari nuovi e vecchi (colonna 7 e cioè colonna 6-colonna 3);

D. se l'importo di colonna 7 è superiore all'importo di colonna 4:

- 1) inserimento nel minimo tabellare dell'aumento sulle retribuzioni di fatto;
- 2) trasferimento (fino a concorrenza) nel minimo tabellare di un importo (colonna 8) pari alla differenza tra l'importo di colonna 6 e la somma di colonna 3 e colonna 4); detto trasferimento potrà aver luogo dagli importi attualmente erogati sotto forma di premio di produzione fisso mensile, superminimo comunque denominato con esclusione dell'indennità di contingenza, degli EDR e degli aumenti periodici di anzianità, salvo quanto previsto a successivi punti 3 e 4;
- 3) in caso di insufficiente capienza delle voci di cui al capoverso precedente (premio di produzione fisso mensile, superminimo comunque denominato con esclusione dell'indennità di contingenza, degli EDR e degli aumenti periodici di anzianità), trasferimento del residuo importo dagli aumenti periodici di anzianità; in tal caso si procederà alla rideterminazione del numero degli aumenti periodici di anzianità e frazione degli stessi spettante al lavoratore; al raggiungimento del biennio sarà attribuito il nuovo aumento periodico o frazione dello stesso;
- 4) in caso di ulteriore insufficiente capienza delle voci di cui ai due punti precedenti, la maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità sarà differita di un periodo pari al valore della differenza residua, con il limite massimo dei due anni.
- 5) del ricorso alle previsioni di cui ai precedenti punti 3 e 4 dovrà essere data preventiva comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente contratto tramite Assologistica;

E. se l'importo di colonna 4 è superiore a quello di colonna 7: inserimento dell'importo di colonna in caso 7 nel minimo tabellare e incremento del superminimo individuale non assorbibile di un importo pari a quello di colonna 9 (colonna 4 - colonna 7).

F. Alla data dell'1.1.2001 i minimi tabellari saranno ulteriormente aumentati dell'importo di cui alla colonna 10 e assumeranno quindi i valori di colonna 11

G. Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto, a copertura del periodo 1.1.1999-31.8.2000 un importo forfettario lordo pro-capite di L. 1.300.000 , da cui andranno dedotti gli importi erogati quale acconto sul rinnovo del ccnl, comunque denominati. Detto importo verrà erogato in due tranches di pari importo con la retribuzione dei mesi di settembre e di novembre 2000 e verrà proporzionalmente ridotto per il lavoratori assunti successivamente all'1.1.1999 in funzione della data di assunzione, nonché per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa. A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 giorni, mentre quelle pari o superiori vengono computate come mese intero. L'importo forfettario di cui sopra non verrà considerato utile ai fini dei istituti contrattuali e della determinazione del tfr. Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanze, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1.1.1999-31.8.2000 che hanno dato luogo al pagamento di indennità a carico dell'istituto competente ed integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili della maturazione dell'importo una-tantum.

N.B. Vedi allegati 1 e 2

## LAVORO IN APPALTO

Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della legge 342/94 sulla disciplina dei lavoratori di facchinaggio ricorrendo esclusivamente a cooperative/carovane che risultino iscritti presso l'Ufficio provinciale del Lavoro.

Le imprese verificheranno l'idoneità dei soggetti economici appaltatori interessati da eventuale terziarizzazione, fornendo preventivamente alle RSA/RSU le informazioni circa il contratto di lavoro (in caso di lavoro dipendente) e/o delle normative previdenziali di legge (in caso di socio di cooperative).

A fronte di accertate inadempienze economiche e/o previdenziali le aziende interromperanno i rapporti con detti appaltatori, adoperandosi affinché ciò non produca conseguenze occupazionali sui lavoratori interessati.

Per i servizi terziarizzati (svolti con autonomia e propria organizzazione aziendale da impresa e/o cooperativa) in caso di cambio di appalto si applica quanto segue:

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda o ente appaltatore darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. La gestione subentrante, su richiesta delle OO.SS. competenti, informerà sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento di questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza.
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.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dall'1.09.2000 e scadenza della parte economica al 31.12.2001 e della parte normativa al 31.12.2003.

## TESTO CONTRATTUALE

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo contrattuale.

Il costo della stampa del testo del C.C.N.L. sarà a carico delle imprese.

## INDICE:

1. VERBALE DI ACCORDO 7 LUGLIO 2000;
2. RELAZIONI SINDACALI;
3. ASSUNZIONI E DOCUMENTI;
4. PERMESSI SINDACALI (manca)
5. PERIODO DI PROVA;
6. SERVIZIO MILITARE;
7. TUTELA DELLE PERSONE HANDICAPPATE;
8. ASSENZA, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE;
9. CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE;
10. VOLONTARIATO;
11. PERMESSI AI VOLONTARI DI PROTEZIONE CIVILE;
12. PERMESSI PER MOTIVI DI STUDIO;
13. CONGEDI PARENTALI;
14. COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITA';
15. GIORNI FESTIVI;
16. INDUMENTI DI LAVORO;
17. MENSE AZIENDALI;
18. DOVERI DEL LAVORATORE;
19. Vedi punto 31
20. AFFISSIONI;
21. CONTRIBUTI SINDACALI;
22. TRATTAMENTO PREVIDENZIALE ED ASSISTENZIALE;
23. E-FULIFILMENT;
24. APPRENDISTATO;
25. LAVORO TEMPORANEO;
26. AMMORTIZZATORI SOCIALI;
27. CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO;
28. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
29. ORARIO DI LAVORO;
30. TRATTAMENTO ECONOMICO (ALLEGATI 1 E 2);
31. LAVORO IN APPALTO;
32. DECORRENZA E DURATA;
33. TESTO CONTRATTUALE;

Nota.

In fase di stesura si definiranno:

1. Salute e sicurezza sul lavoro;
2. Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti (per i tossicodipendenti si concorda un periodo non superiore a 36 mesi).



ESEMPIO APPLICATIVO N.3 (I LIVELLO)									
voci	tabellare	contingenza	a.p.a.	edr	superminimo	retribuzione di fatto	differenza residua	equivalente a n. a.p.a.	data maturazione prossimo scatto
VECCHIA SCALA	1.437.026	1.020.591	-	20.000	-	2.477.617			1-gen-01
NUOVA SCALA	1.621.721	1.020.591	-	20.000	-	2.585.212		1,61	1-apr-04
DIFFERENZA	184.695	-	-	-	-	107.595	77.100		
ESEMPIO APPLICATIVO N. 4 (III LIVELLO)									
voci	tabellare	contingenza	a.p.a.	edr	superminimo	retribuzione di fatto			
VECCHIA SCALA	1.135.040	1.020.591	144.000	20.000	150.000	2.469.631			
NUOVA SCALA	1.191.475	1.020.591	144.000	20.000	178.565	2.554.631			
DIFFERENZA	56.435	-	-	-	28.565	85.000			