

# Logistica, Trasporto Merci e Spedizione

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespediti, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap assistite dalla Confetra; Anita, Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap, Unital assistite dalla Confrtrasporto, Cna-Fita, Confortartigiano Trasporti, Sna-Casartigiani, Claii e Filt Cgil, Fit Cisl, Ultrasporti	3.12.2017 <sup>1</sup>	3.12.2017	31.12.2019	31.12.2019	-

Vecchi Liv. (*)	Vecchi Par.	Nuovi Livelli	Nuovi Par.	Qualifiche	Vecchia retrib.	1.2.2018	1.7.2018	1.10.2018	1.1.2019	1.5.2019	1.10.2019	Terzo elem. <sup>1</sup>	Contingenza <sup>2</sup>
Q	169	Q	169,00	Quadri (Fisso)	2.108,39	2.140,40	2.140,40	2.172,41	2.172,41	2.204,42	2.246,67	21,24	
1	159	1	159,00	Impiegati tecnici e amministrativi (fisso)	1.979,71	2.009,82	2.009,82	2.039,93	2.039,93	2.070,04	2.109,80	21,24	
2	146	2	146,00	Impiegati di concetto (fisso)	1.818,77	1.846,42	1.846,42	1.874,07	1.874,07	1.901,72	1.938,22	19,23	
3S	132	3S	132,00	Impiegati di concetto - Operai altamente specializzati (fisso)	1.642,37	1.667,37	1.667,37	1.692,37	1.692,37	1.717,37	1.750,37	17,84	
3SJ <sup>3</sup>	129	C3	133,50	Personale viaggiante	1.642,37	1.667,46	1.667,46	1.692,55	1.692,55	1.717,64	1.750,78	-	
		B3	133,00	Personale viaggiante	1.642,37	1.667,37	1.667,37	1.692,37	1.692,37	1.717,37	1.750,37	-	
		A3	132,50	Personale Viaggiante	1.642,37	1.667,28	1.667,28	1.692,19	1.692,19	1.717,10	1.749,96	-	
3J	128	3	128,00	Impiegati d'ordine - operai specializz. (fisso)	1.598,78	1.623,02	1.623,02	1.647,26	1.647,26	1.671,50	1.703,51	17,52	
		F2	129,50	Personale Viaggiante	1.598,78	1.623,12	1.623,12	1.647,46	1.647,46	1.671,80	1.703,94	-	
		E2	129,00	Personale Viaggiante	1.598,78	1.623,03	1.623,03	1.647,28	1.647,28	1.671,53	1.703,53	-	
		D2	128,50	Personale Viaggiante	1.598,78	1.622,93	1.622,93	1.647,08	1.647,08	1.671,23	1.703,13	-	
4S	122	4	122,00	Impiegati d'ordine - operai specializz. (fisso)	1.520,42	1.543,53	1.543,53	1.566,64	1.566,64	1.589,75	1.620,24	16,95	
		H1	124,50	Personale Viaggiante	1.520,42	1.543,82	1.543,82	1.581,92	1.581,92	1.620,02	1.650,92	-	
		G1	124,00	Personale Viaggiante	1.520,42	1.543,73	1.543,73	1.578,63	1.578,63	1.613,53	1.644,29	-	
4J <sup>*</sup>	119	4J	119,00	Operai qualificati (fisso)	1.480,57	1.503,11	1.503,11	1.525,65	1.525,65	1.548,19	1.577,93	-	
5	116	5	116,00	Operai comuni - operai qualificati (fisso)	1.450,06	1.472,03	1.472,03	1.494,00	1.494,00	1.515,97	1.544,97	16,70	
6S	109	6	109,00	Manovali comuni, fattorini, addetti alle pulizie, guardiani (fisso)	1.354,55	1.375,19	1.375,19	1.395,83	1.395,83	1.416,47	1.443,73	16,45	
6J <sup>*</sup>	100	6J	100,00	Addetti movimentazione merci (fisso)	1.246,35	1.265,29	1.265,29	1.284,23	1.284,23	1.303,17	1.328,17	-	

**N.B.:** le decorrenze degli aumenti di luglio 2018 e gennaio 2019 sono esclusivamente per i livelli H1 e G1. Le Parti si impegnano a verificare la sostenibilità delle intese economiche raggiunte con l'Accordo 3.12.2017, con l'obiettivo di verificare la competitività aziendale e il mantenimento del livello occupazionale, entro il mese di luglio 2019.

<sup>1</sup> Stabilito dal CCNL 12.11.1983, verrà erogato solo per il personale (CCNL Trasporto merci) avente diritto, con anzianità fino al 30.9.1981.

<sup>2</sup> Dall'1.1.2001 conglobata nel minimo.

<sup>3</sup> Viene introdotto il nuovo livello 3SJ riguardante esclusivamente il personale viaggiante delle imprese di cui all'art. "norme straordinarie e temporanee a sostegno delle imprese di autotrasporto" dell'Ipotesi di Accordo 1.8.2013. Tale livello si applicherà per: a. nuove assunzioni a tempo indeterminato ovvero con contratto di apprendistato professionalizzante; b. il passaggio a tale livello dei lavoratori in forza alla data dell'1.8.2013 dai livelli 3<sup>e</sup> e 4<sup>e</sup>. La permanenza massima in tale livello è di 30 mesi; al termine di tale periodo avverrà il passaggio automatico al livello 3S. Per tutto quanto non espressamente indicato si fa riferimento alla disciplina del personale viaggiante ed in particolare a quella del livello 3S (percentuali di apprendistato, ferie, permessi, 13<sup>ma</sup> e 14<sup>ma</sup> mensilità, scatti d'anzianità, ecc.).

(\*) In seguito alla stipula del Ccnl 26.1.2011, sono introdotti in nuovi livelli 4J e 6J. Il personale inquadrato, al 26.1.2011, nel livello 4 sarà inquadrato automaticamente nel nuovo livello 4S. Il personale inquadrato al livello 6 alla data di entrata in vigore del nuovo livello 6J, andrà inquadrato automaticamente al livello 6S. Il personale assunto nel livello 6 prima dell'entrata in vigore del livello 6J manterrà il diritto alla progressione di carriera verso il livello 5 previsto dalla declaratoria del livello 6 del testo contrattuale del 29.1.2005. Il passaggio al 6° livello di tali lavoratori avverrà secondo la seguente tempistica: a. Dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2018; b. Dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2019; c. Dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dall'1.1.2020. **Sezione Cooperative:** i livelli 6J e 6S sono livelli di inserimento per i Soci Cooperatori i quali, superato il periodo di permanenze previsto per i suddetti livelli, verranno inquadrati nel livello di inquadramento professionale in base all'effettiva mansione prevalentemente svolta.

## INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI

E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa <sup>2</sup>
1	€ 51,65			5% della retribuzione globale per i cassieri; 4% della retribuzione globale per gli altri lavoratori

<sup>1</sup> Per i lavoratori in servizio al 26.1.2011, è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile nei seguenti importi: a. Trasporto merci: liv. Q, € 12,89; liv. 1, € 12,07; liv. 2, € 11,07; liv. 3S, € 10,00; liv. 3, 9,75; liv. 4, € 9,26; liv. 5, € 8,84; liv. 6, € 8,26; b. Assologistica: liv. Q, € 6,45; liv. 1, € 6,03; liv. 2, € 5,54; liv. 3, € 5,00; liv. 4, € 4,88; liv. 5, € 4,63; liv. 6, € 4,42; liv. 7, € 4,13.

Tale importo, da erogarsi a decorrere dal mese di gennaio 2011, incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.

<sup>2</sup> I lavoratori cui era applicato il CCNL Assologistica alla data del 29.1.2005, mantengono le precedenti condizioni

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
14	22 26 Ccnl Assologistica	168	39 ore normalmente distribuite su 5 o 6 giorni <sup>1</sup> 39 ore distribuite sino ad un massimo di 6 giorni per i conducenti 47 ore personale viaggiante discontinuo

<sup>1</sup> da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica. Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%; quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno.

La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria può essere articolata con un minimo di 6 ore di orario continuato ed un massimo di 9 ore, distribuite su un nastro lavorativo di 12 ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo. La prestazione settimanale non può essere inferiore a 30 ore.

Fermo restando la durata dell'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, qualora nell'arco di 4 mesi la media oraria fosse superiore a tale limite, le ore eccedenti vanno retribuite come prestazione straordinaria. 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 4 mesi al netto delle giornate non lavorate, ma retribuite.

**Sezione Cooperative** - La distribuzione dell'orario di lavoro, ivi compresa l'articolazione settimanale può essere demandata ai regolamenti interni delle cooperative, adottate ai sensi e per gli effetti della legge 142/01 e successive modifiche, fermo restando il calcolo su base mensile dell'orario contrattuale. Pertanto, qualora dall'andamento delle prestazioni derivi che in una settimana venga superato l'orario di 39 ore e che in un'altra esso non venga raggiunto, non si darà luogo a compensi aggiuntivi. Per le cooperative che utilizzano il sistema della retribuzione mensilizzata, l'orario normale potrà essere riferito alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore ai 3 mesi. Pertanto, le eventuali ore eccedenti l'orario mensile potranno essere accantonate e recuperate in periodi di minor attività senza dar luogo a compensi aggiuntivi, nel limite massimo di 200 ore annuali. In tal caso, fatto salvo il pagamento mensile delle ore oltre il limite giornaliero e la corresponsione mensile della sola maggiorazione di cui all'art. 4, Parte speciale, Sez. Prima, le ore eccedenti le 504 nel trimestre saranno pagate con la retribuzione ordinaria maggiorata del 30%. Infine, per il personale non viaggiante, il periodo di riferimento sul quale calcolare la durata media settimanale dell'orario di lavoro è elevato a 12 mesi

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI																																	
<b>Una tantum</b>	ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale (1.1.2016 - 31.01.2018), ai lavoratori in servizio al 3.12.2017 verrà corrisposto un importo forfettario lordo pro capite di 300,00 euro, maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato. L'importo di cui sopra sarà erogato in 2 tranches, la prima di € 200,00 con la retribuzione del mese di marzo 2018; per le imprese artigiane, la stessa potrà essere erogata in 2 tranches (€ 100,00 cad.) con le retribuzioni del mese di marzo ed aprile 2018. La seconda tranche di € 100,00 verrà erogata con la retribuzione del mese di novembre 2018. L'importo una tantum sarà ridotto proporzionalmente 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 a 15 giorni vengono computate come mese intero. L'una tantum non sarà considerata ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del TFR. <i>Sezione Cooperative - non prevista</i>																																
<b>Premi aziendali e di risultato</b>	premio di risultato: l'erogazione del suddetto premio ha come parametro l'incremento di produttività, di qualità, di redditività del lavoro, nonché i risultati legati all'andamento economico dell'impresa. È riconosciuto a tutti i dipendenti e deve avere caratteristiche tali da poter beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dal Protocollo 23.7.1993																																
<b>Indennità trasferta</b>	<p><b>a.</b> rimborso delle spese effettive di viaggio; <b>b.</b> rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei seguenti limiti massimi: A) prima colazione: € 1,96 dall'1.1.2006, elevati a € 2,04 dall'1.9.2007; B) pranzo: € 24,49 dall'1.1.2006, elevati a € 25,47 dall'1.9.2007; C) cena: € 24,49 dall'1.1.2006, elevati a € 25,47 dall'1.9.2007; D) pernottamento: € 57,09 dall'1.1.2006, elevati a € 59,37 dall'1.9.2007. E) rimborso delle eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Per le missioni di durata superiore a 30 giorni, i suddetti limiti potranno essere rivisti e concordati diversamente. Il personale viaggiante, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione giornaliera, ha diritto ad una indennità trasferta nelle seguenti misure:</p> <p><b>Per i servizi in territorio nazionale:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dall'1.9.2007</th> <th>Dall'1.1.2014</th> <th>Dall'1.1.2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dalle 6 alle 12 ore</td> <td>20,60</td> <td>21,20</td> <td>21,80</td> </tr> <tr> <td>dalle 12 alle 18 ore</td> <td>31,82</td> <td>32,42</td> <td>33,02</td> </tr> <tr> <td>dalle 18 alle 24 ore</td> <td>39,96</td> <td>40,56</td> <td>41,16</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Per i servizi in territorio esterno:</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dall'1.9.2007</th> <th>Dall'1.1.2014</th> <th>Dall'1.1.2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>dalle 6 alle 12 ore</td> <td>28,78</td> <td>29,38</td> <td>29,98</td> </tr> <tr> <td>dalle 12 alle 18 ore</td> <td>41,85</td> <td>42,45</td> <td>43,05</td> </tr> <tr> <td>dalle 18 alle 24 ore</td> <td>59,29</td> <td>59,89</td> <td>60,49</td> </tr> </tbody> </table> <p>CCNL Assologistica - Rimborso delle spese di viaggio, vitto, alloggio e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Compete inoltre un'indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24 ore. Se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% per il numero dei giorni di missione</p>		Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015	dalle 6 alle 12 ore	20,60	21,20	21,80	dalle 12 alle 18 ore	31,82	32,42	33,02	dalle 18 alle 24 ore	39,96	40,56	41,16		Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015	dalle 6 alle 12 ore	28,78	29,38	29,98	dalle 12 alle 18 ore	41,85	42,45	43,05	dalle 18 alle 24 ore	59,29	59,89	60,49
	Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015																														
dalle 6 alle 12 ore	20,60	21,20	21,80																														
dalle 12 alle 18 ore	31,82	32,42	33,02																														
dalle 18 alle 24 ore	39,96	40,56	41,16																														
	Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015																														
dalle 6 alle 12 ore	28,78	29,38	29,98																														
dalle 12 alle 18 ore	41,85	42,45	43,05																														
dalle 18 alle 24 ore	59,29	59,89	60,49																														
<b>Gratifica natalizia</b>	vedere tredicesima																																
<b>Tredicesima</b>	1 mensilità da corrispondere normalmente il 16.12																																
<b>Quattordicesima</b>	1 mensilità da erogare entro la prima decade del mese di luglio																																
<b>Altre mensilità aggiuntive</b>	non previste																																
<b>Scatti anzianità</b>	5 biennali: <b>a.</b> CCNL Trasporto merci: € 30,99, liv. Q; € 29,44, liv. 1; € 26,86, liv. 2; € 24,79, liv. 3S; € 24,22, liv. 3SJ; € 24,27, liv. 3; € 23,24, liv. 4; € 22,34, liv. 4J; € 22,21, liv. 5; € 20,66, liv. 6; € 18,78, liv. 6J. Per i lavoratori assunti prima dell'1.6.2000 il numero degli scatti è pari a 8; <b>b.</b> CCNL Assologistica: 25,31, liv. Q; € 24,79, liv. 1; € 23,14, liv. 2; € 22,52, liv. 3S (ex liv. 3); € 21,59, liv. 3J (ex liv. 4); € 21,12, liv. 4S (ex liv. 5); € 20,66, liv. 5 (ex liv. 6); € 20,25, liv. 6S (ex liv. 7). I lavoratori assunti prima dell'1.6.1980 conserveranno "ad personam" il diritto a completare il numero dei bienni di anzianità previsti dalla precedente normativa contrattuale. In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli scatti maturati nel livello di provenienza. Assologistica: a decorrenza dall'1.1.2013 gli scatti di anzianità previsti per il CCNL Assologistica saranno soppressi e gli importi gli aumenti del CCNL Trasporto merci si applicheranno agli scatti maturati successivamente all'1.1.2013 (Accordo 12.4.2012)																																
<b>Anzianità convenzionale</b>	non prevista																																
<b>Straordinari (limiti e maggiorazioni)</b>	ammessi nel limite massimo di 165 ore annue individuali. Per le ore prestate tra le 165 e sino ad un massimo di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante accantonamento in una "banca ore" individuale, ferma restando in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni spettanti. Per le ore prestate oltre le 250 si darà luogo alla trasformazione in riposi compensativi (ferma restando il pagamento delle maggiorazioni spettanti), mediante accantonamento in una banca ore individuale. Le ore straordinarie non possono superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali. Se si deve superare tale limite, il lavoratore è tenuto a prestare il lavoro straordinario a condizione che nel periodo di 9 settimane consecutive il numero delle ore di lavoro straordinario non sia superiore a 36. <b>Maggiorazioni:</b> <b>a.</b> lavoro notturno (escluso personale viaggiante): A) 20%, compiuto dal guardiano; B) 15%, compreso in turni avvicendati; C) 25%, non compreso in turni avvicendati; <b>b.</b> lavoro domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante): A) 20%, diurno; B) 50%, notturno; <b>c.</b> 50%, lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale). Per il personale viaggiante il lavoro prestato di domenica e/o festivi è maggiorato del 50%; <b>d.</b> 30%, lavoro straordinario feriale diurno; <b>e.</b> 50%, lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata di sabato (per il personale con orario distribuito dal lunedì al venerdì); <b>f.</b> 50%, lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata di lunedì (per il personale con orario distribuito dal martedì al sabato); <b>g.</b> 50%, lavoro straordinario feriale notturno; <b>h.</b> 65%, lavoro straordinario festivo diurno; <b>i.</b> 75%, lavoro straordinario festivo notturno. Per il personale viaggiante la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30%. <b>Banca ore</b> – Le Parti convengono di istituire con decorrenza 1.1.2006 una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono: <b>a.</b> le ore di riposo compensativo realizzate oltre i limiti di cui sopra, qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi; <b>b.</b> tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo aziendale. Le ore accantonate saranno evidenziate mensilmente in busta paga. Le ore di cui alla lettera a), risultanti a consuntivo al 31.12 di ciascun anno, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi (per agevolarne la fruizione); al termine di tale periodo, le eventuali ore ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31.12 dell'anno di maturazione																																

	<p>CCNL Assologistica - Ammessi nel limite massimo di 2 ore giornaliere e di 25 settimanali.</p> <p>Maggiorazioni dall'1.1.2013: <b>a.</b> 20%, lavoro notturno compiuto dal guardiano; <b>b.</b> 15%, lavoro notturno compreso in turni avvicendati; <b>c.</b> 25%, lavoro notturno non compreso in turni avvicendati; <b>d.</b> 20%, lavoro domenicale diurno; <b>e.</b> 50%, lavoro domenicale notturno; <b>f.</b> 20%, lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, prestato nell'ambito dell'orario normale; <b>g.</b> 30%, straordinario feriale diurno; <b>h.</b> 50%, straordinario feriale diurno prestato nella giornata del sabato (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal lunedì al venerdì); <b>i.</b> 50%, straordinario feriale diurno prestato nella giornata del lunedì (per il personale con orario normale settimanale distribuito dal martedì al sabato); <b>l.</b> 50%, lavoro straordinario feriale notturno; <b>m.</b> 65%, lavoro straordinario festivo diurno; <b>n.</b> 75%, lavoro straordinario festivo notturno.</p> <p><b>N.B.</b> Per i magazzini situati entro un recinto portuale rimane comunque confermata la decorrenza del lavoro notturno dalle ore 20:00 alle 24:00 e dalle ore 1:00 alle 5:00 del mattino.</p>
RETRIBUTIVI	<p><b>Contrattazione integrativa aziendale o territoriale</b></p> <p>il secondo livello dovrà riguardare istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli previsti da CCNL. Tale contrattazione potrà altresì prevedere l'erogazione di importi strettamente correlati ai risultati aziendali, di conseguenza variabili e non determinabili a priori. Vista la loro caratteristica di variabilità potranno beneficiare del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa vigente. Per la vigenza del CCNL 1.1.2013/31.12.2015 potrà inoltre essere concordata, a livello aziendale, una specifica indennità economica per gli autisti inquadrati al 3° livello Super in possesso di particolari abilitazioni.</p> <p>Per favorire nuova e stabile occupazione, la contrattazione aziendale potrà definire condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametro retributivo G concordando, con le OO.SS., accordi per una diversa articolazione del nastro lavorativo giornaliero. Tali accordi avranno una durata di 3 anni (vedere art. 11 quinquies - Ipotesi di Accordo 3.12.2017).</p>
	<p><b>Indennità</b></p> <p><b>a.</b> di uso mezzo di trasporto: l'azienda corrisponderà al lavoratore un'indennità mensile o, in alternativa, il rimborso chilometrico, da concordarsi tra le parti; <b>b.</b> di zona malarica e di alta montagna, la cui entità deve essere concordata dalle organizzazioni sindacali territoriali competenti; <b>c.</b> al lavoratore viaggiante cui spetta l'indennità trasferta, ha diritto a un'indennità di € 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. Tale indennità di lavoro notturno viene computata esclusivamente ai fini del TFR; <b>d.</b> 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 provvederà direttamente al trasporto stesso corrisponderà un indennizzo da concordarsi fra le associazioni sindacali territoriali competenti; <b>e.</b> di trasferimento: al lavoratore trasferito per esigenze di servizio spetta, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per i familiari, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari, una diaria a tantum nella misura di un'intera retribuzione e, per il lavoratore capofamiglia, 1/4 della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore e il rimborso dell'indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto; quest'ultimo rimborso e l'una tantum pari all'intera retribuzione spettano al lavoratore qualora la distanza tra l'unità produttiva precedente e la nuova risulta uguale o superiore a 20 km; <b>f.</b> in caso di modificazioni dei turni di riposo, il lavoratore sarà preavvisato entro il 3° 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 40%</p> <p>CCNL Assologistica - In aggiunta alle indennità di cui sopra: <b>a.</b> indennità sostitutiva mensa: € 0,06 giornaliera per i giorni di effettiva presenza al lavoro qualora non esista mensa aziendale; <b>b.</b> di reperibilità: € 25,82 lorde, per 12 mensilità</p>
	<p><b>Mansioni discontinue</b></p> <p>CCNL Assologistica - per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia, quali autisti, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere</p>
	<p><b>Cottimo, magg. garantita</b></p> <p>non previsto</p>
	<p><b>Erogazione TFR</b></p> <p>nessuna particolarità</p>
	<p><b>Vitto e alloggio</b></p> <p>non regolamentato</p>
	<p><b>Ferie</b></p> <p><b>a.</b> 22 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario su 5 giorni; <b>b.</b> 26 giorni lavorativi in caso di distribuzione dell'orario su 6 giorni. Norma transitoria per i magazzini generali: per gli impiegati in servizio alla data dell'1.4.1975 viene mantenuto "ad personam" lo scaglione di 25 giorni lavorativi per anzianità oltre i 12 anni</p>
	<p><b>Permessi retribuiti</b></p> <p><b>a.</b> 10 ore annue per esami clinici, visite ed interventi specialistici; <b>b.</b> 3 giorni lavorativi retribuiti a causa di documentata grave infermità di familiari; <b>c.</b> 1 giorno per nascita figlio; <b>d.</b> 3 giorni lutto familiare, elevati a 4 nel caso in cui l'evento luttuoso si sia verificato fuori provincia; <b>e.</b> studenti: diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami; non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. Permessi retribuiti ai lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove d'esame. Gli stessi lavoratori hanno inoltre diritto a 30 ore annue. Diritto allo studio: 200 ore triennali, usufruibili anche in un solo anno. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio non dovranno superare, nel triennio, il 5% del totale della forza occupata all'inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti; <b>f.</b> per cariche sindacali, per l'adempimento delle relative funzioni</p>
	<p><b>Riduzione orario</b></p> <p><b>a. personale non viaggiante:</b> in aggiunta alle ore spettanti per le festività abolite, vengono riconosciute 40 ore annuali complessive (5 gruppi di 8 ore). Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1.1 - 31.12) tali permessi decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo. <b>b. personale viaggiante:</b> in aggiunta alle 4 festività abolite, vengono riconosciute, a decorrere dall'1.7.2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione d'anno o frazione di esso. Per gli anni 2014 e 2015 tali ore di permesso saranno obbligatoriamente monetizzate in ragione del 75% del valore corrispondente dei predetti permessi. Tale importo sarà erogato, in via anticipata, nel mese di febbraio di ciascun anno di vigenza contrattuale, salvo eventuali conguagli. Tale disposizione ha validità fino al 31.12.2015</p>
	<p><b>Festività</b></p> <p><b>a.</b> oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; <b>b.</b> il pomeriggio della Vigilia di Natale e Capodanno: in tali giornate l'orario di lavoro non potrà andare oltre le ore 13.00 ed eccedere la metà dell'orario normale di lavoro. Per le festività cadenti di sabato o di domenica o in altra festività è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione, 1/22 della retribuzione mensile</p> <p>CCNL Assologistica: oltre a quelle di legge, il Santo Patrono.</p> <p>Qualora una delle festività coincidesse con la domenica, è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico, una giornata di retribuzione di fatto.</p> <p>Disposizione comune - Sono eliminati, dai giorni festivi, la Pasqua e il 4.11 (in sostituzione sarà corrisposto un elemento distinto della retribuzione). È facoltà dell'azienda sostituire, per il personale viaggiante, la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti in ragione d'anno. I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con le modalità di cui all'art. 9 comma 16</p>
<p><b>Festività soppresse</b></p> <p>4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito in sostituzione delle festività abolite. 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</p>	
<p><b>Flessibilità orario contrattuale</b></p> <p>l'impresa può stabilire in determinati periodi dell'anno regimi diversi di orario contrattuale. La maggiore prestazione lavorativa resa in regime di flessibilità non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondenti riposi compensativi, da fruire in minore intensità produttiva. Per ogni ora prestata oltre il normale orario viene corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione. I riposi compensativi potranno essere goduti anticipatamente e comunque, se goduti</p>	

ORARIO		<p>successivamente, dovranno essere fruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione. Ai lavoratori che, per comprovate necessità, non possono osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le seguenti deroghe: A) per un massimo di 4 mesi all'anno, anche non consecutivi e non coincidenti con il mese solare, è consentito alle imprese di distribuire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, fermo restando il minimo di 32 ed il massimo di 48 ore settimanali, nonché il minimo di 6 ed il massimo di 10 ore giornaliere ordinarie, con una media settimanale di 39 ore sui due mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità. Nel caso in cui nel mese di flessibilità venisse superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fatte fruire, nel mese successivo, al lavoratore prevalentemente a giornate intere o a mezza giornate. Nel caso in cui le ore eccedenti non vengano recuperate saranno retribuite come lavoro straordinario. B) Sempre all'interno del periodo massimo di 4 mesi nell'anno, le imprese, per un periodo massimo di 4 settimane consecutive, potranno articolare la durata dell'orario normale di lavoro su 6 giornate. Per ogni mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al punto A) sarà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità complessiva lorda pari ad € 75,00; mentre per il mese in cui verrà attuato il regime di flessibilità di cui al punto B) sarà corrisposta ai lavoratori interessati un'indennità complessiva lorda pari ad € 110,00. Entrambe le indennità saranno riproporzionate in base alle effettive settimane di utilizzo. In considerazione delle particolarità, attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza è consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, con il limite di 200 ore annue cumulative nell'anno. La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 20%. Con ipotesi di Accordo del 3.12.2017 le parti introducono quanto segue: una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad un'indennità di disagio pari a € 50,00 per ogni settimana. Tale diversa programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce un'indennità pari a € 8,00 per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma. Tale indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde inoltre una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla data del 3.12.2017.</p> <p><i>CCNL Assogistica</i> - le aziende possono realizzare orari di lavoro settimanali in regime di flessibilità, fino ad un massimo di 100 ore per anno solare, consistente nel prolungamento dell'orario settimanale fino ad un massimo di 48 ore settimanali; ne conseguiranno conguagli nei periodi di minore intensità produttiva. La retribuzione sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione sarà quella relativa all'orario contrattuale. Le ore prestate oltre l'orario contrattuale verranno retribuite con una maggiorazione pari al 25%. Gli eventuali riposi compensativi (dovuti ai periodi di superamento dell'orario settimanale) dovranno essere goduti entro 180 giorni dalla data prevista dai programmi per le ore prestate in regime di flessibilità.</p> <p>Flessibilità utilizzabile unicamente nelle imprese che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni - Le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali. Il conteggio delle ore straordinario viene fatto al termine di ogni bimestre: le ore lavorate nella settimana oltre la 40ª saranno retribuite con la maggiorazione del 17%. Le ore eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare e straordinario, con l'assorbimento della maggiorazione del 17% suindicata.</p> <p><i>Sezione Cooperative</i> - tale istituto può essere utilizzato unicamente dalle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e da quelle che applicano integralmente il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti e datoriali Agci-Servizi, Federlavoro-Concoopoperative, Legacoopservizi. Le ore di permesso retribuite a Rol, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica saranno sostituite con diverse modalità di pagamento che prevedono l'istituzione di un Premio di Risultato composto da una parte fissa (non inferiore al 25% del montante complessivo delle ore rinviate al premio) e una variabile (ovvero il 75%, definito dal risultato del conto economico della cooperativa, per il 70%, e dalla qualità della prestazione e della produttività per il restante 30%). Un'ulteriore parte oraria pari a 48 ore potrà essere destinata ad una specifica banca ore. Trimestralmente le imprese retribuiranno la maggiorazione oraria pari al 10% sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro. Alla fine dell'anno solare la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate, mentre il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come sopra definito. Le imprese cooperative le cui attività si svolgono prevalentemente in settori economici non rientranti nella filiera del presente CCNL, fermi restando i limiti orari previsti dalle vigenti leggi e l'orario contrattuale di 39 ore settimanali dal lunedì al sabato, divisore 168, potranno utilizzare l'orario multi-periodale da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore</p>														
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio al livello superiore trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni superiori al livello di appartenenza, salvo sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto														
	Passaggio qualifica superiore	nessuna particolarità														
ASSENZE	Malattia	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th rowspan="2">Conservazione del posto</th> <th colspan="2">Retribuzione impiegati e integrazione operai</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>245 giorni</td> <td>3 mesi</td> <td>5 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 5 anni</td> <td>365 giorni</td> <td>5 mesi</td> <td>7 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>CCNL Assogistica</i> - a. conservazione del posto per 15 mesi consecutivi o cumulando le assenze per più malattie nell'arco temporale di 30 mesi; b. trattamento economico: intera retribuzione per i primi 6 mesi e 50% della stessa per i successivi 6 mesi. Il trattamento economico cesserà qualora il lavoratore con più periodi di malattia raggiunga, in complesso, durante 30 mesi i 12 mesi di malattia</p> <p>Con ipotesi di Accordo del 3.12.2017 le parti, al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, definiscono il trattamento economico complessivo della malattia, riguardante i primi 3 giorni, come segue: a. per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico azienda sarà del 75%; b. per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico azienda sarà del 50%; c. per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate</p>	Anzianità	Conservazione del posto	Retribuzione impiegati e integrazione operai		100%	50%	fino a 5 anni	245 giorni	3 mesi	5 mesi	oltre 5 anni	365 giorni	5 mesi	7 mesi
	Anzianità	Conservazione del posto			Retribuzione impiegati e integrazione operai											
			100%	50%												
fino a 5 anni	245 giorni	3 mesi	5 mesi													
oltre 5 anni	365 giorni	5 mesi	7 mesi													

	non lavorative, l'integrazione a carico azienda sarà del 25%; <b>d.</b> dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione. Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a ricovero ospedaliero, day hospital, day surgery e patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016 e per eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni. Ai fini dell'applicazione di quanto sopra, il numero degli eventi di malattia sarà computato considerando i 12 mesi precedenti e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dall'1.1.2018																																										
ASSENZE	<p><b>Infortunio</b></p> <p>a. conservazione del posto per tutto il periodo riconosciuto dall'INAIL per la corresponsione dell'indennità per l'invalidità temporanea; b. trattamento economico:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Anzianità</th> <th colspan="2">Integrazione</th> </tr> <tr> <th>100%</th> <th>50%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>5 mesi</td> </tr> <tr> <td>oltre 5 anni</td> <td>5 mesi</td> <td>7 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>CCNL Assogistica - Conservazione del posto e integrazione dell'indennità INAIL al 100% della retribuzione dal 1° giorno fino alla guarigione clinica</p>	Anzianità	Integrazione		100%	50%	fino a 5 anni	3 mesi	5 mesi	oltre 5 anni	5 mesi	7 mesi																															
	Anzianità		Integrazione																																								
		100%	50%																																								
	fino a 5 anni	3 mesi	5 mesi																																								
	oltre 5 anni	5 mesi	7 mesi																																								
	<p><b>Maternità</b></p> <p>conservazione del posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga della facoltà di assentarsi dal lavoro a partire dal mese precedente il parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza. L'azienda deve corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione, l'intera retribuzione per i primi 5 della sua assenza mesi ed il 50% di essa per il 6° mese</p>																																										
<p><b>Cure termali</b></p> <p>sarà applicato il trattamento economico di malattia nella misura del 90% della retribuzione</p>																																											
<p><b>Congedo matrimoniale</b></p> <p>15 giorni di calendario con decorrenza della retribuzione</p>																																											
<p><b>Permessi</b></p> <p>20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà per l'azienda di non corrispondere la retribuzione; 10 delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici (vedere permessi retribuiti). Le 10 ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento rol ed ex festività</p>																																											
<p><b>Sospensione/riduzione lavoro o CIG</b></p> <p>in caso di interruzione della prestazione normale, agli operai sarà riservato il seguente trattamento: <b>a.</b> per le ore perdute, ma passate a disposizione dell'azienda, sarà corrisposta la normale retribuzione, con facoltà per l'azienda di adibire gli operai stessi ad altri lavori; <b>b.</b> per le ore perdute per le quali gli operai non vengano trattenuti a disposizione, non essendo stati preavvisati in tempo utile, sarà corrisposta la retribuzione per la prima giornata di sospensione; <b>c.</b> per le ore perdute e per le quali gli operai siano stati tempestivamente preavvisati, non sarà dovuta alcuna retribuzione. Nel caso di sospensione di durata superiore a 15 giorni, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto alla indennità sostitutiva del preavviso e a quella del licenziamento</p>																																											
<p><b>Aspettative</b></p> <p>a. massimo 3 mesi, al personale per il quale sia stato accertato lo stato di etilismo, per accedere ai programmi di cura; b. per tutta la durata del mandato, ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali e nazionali; c. massimo 12 mesi, per tossicodipendenti, per accedere ai programmi di riabilitazione; d. ai genitori di tossicodipendenti, per collaborare alla fase di riabilitazione; e. per malattia: 6 mesi, al termine del periodo di comporto (CCNL Assogistica - superato il periodo di conservazione del posto al lavoratore con minimo 3 anni di servizio l'azienda può concedere 6 mesi per malattia, prorogabili, per comprovate necessità, per ulteriori 6 mesi); f. l'autista al quale sia ritirata, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, dall'Autorità la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di 6 mesi senza percepire alcuna retribuzione. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale presta servizio. Il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro i rischi del ritiro della patente per un massimo di 6 mesi (nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti), sempre che il ritiro della patente non sia avvenuto per fatti/comportamenti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie funzioni; g. non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari. Il congedo può essere fruito in materia continuativa o frazionata; h. i dipendenti che abbiano almeno 5 anni di anzianità di servizio 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 a 11 mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa</p>																																											
GESTIONE	<p><b>Prova</b></p> <p>a. 6 mesi, quadri; b. 5 mesi, liv. 1; c. 4 mesi, liv. 2, nonché i conducenti di autoveicoli inquadrati nei liv. 3S (ex liv. 3 CCNL Assogistica) e 3J (ex liv. 4 CCNL Assogistica); d. 3 mesi per i dipendenti del 3° livello Super (3° livello C.C.N.L. Assogistica), 3° livello (4° livello C.C.N.L. Assogistica), 4° livello e 4° livello Junior (5° livello C.C.N.L. Assogistica); e. 1 mese, per tutti gli altri lavoratori. Qualora la risoluzione del rapporto avvenga per dimissioni, in qualunque tempo o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati di liv. 1, durante il primo mese per gli impiegati degli altri livelli e per i conducenti di autoveicoli inquadrati nei liv. 3S (ex liv. 3 CCNL Assogistica) e 3S (ex liv. 4 CCNL Assogistica), la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i predetti termini, all'impiegato 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. Saranno esenti dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti</p>																																										
	<p><b>Preavviso</b></p> <p>a. operai: 6 giorni lavorativi, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana; b. impiegati:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. Q e 1</th> <th>Liv. 2</th> <th>Altri liv.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>3 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>4 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi e 15 giorni</td> <td>2 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. In caso di dimissioni i termini sono ridotti alla metà. a. personale viaggiante di liv. 3 e 3S: 15 giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana CCNL Assogistica – a. Impiegati e intermedi:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Liv. Q e 1</th> <th>Liv. 2</th> <th>Liv. 3S (ex 3)</th> <th>Liv. 3J, 4S e 5 (ex 4, 5 e 6)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 5 anni</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>40 giorni</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>da 5 a 10 anni</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e 15 giorni</td> </tr> <tr> <td>oltre 10 anni</td> <td>5 mesi</td> <td>4 mesi</td> <td>3 mesi</td> <td>3 mesi</td> </tr> </tbody> </table> <p>i termini di preavviso decorrono dalla fine di ciascun mese ed in caso di dimissioni sono ridotti alla metà</p> <p>b. Operai:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Anzianità</th> <th>Periodo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>fino a 2 anni</td> <td>10 giorni lavorativi</td> </tr> <tr> <td>oltre 2 anni</td> <td>15 giorni lavorativi</td> </tr> </tbody> </table> <p>i suddetti termini in caso di dimissioni sono ridotti alla metà. A decorrere dall'1.1.2013 i periodi di preavviso per Assogistica saranno soppressi e acquisteranno efficacia i periodi sopra indicati (Accordo 12.4.2012)</p>	Anzianità	Liv. Q e 1	Liv. 2	Altri liv.	fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese	da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni	oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi	Anzianità	Liv. Q e 1	Liv. 2	Liv. 3S (ex 3)	Liv. 3J, 4S e 5 (ex 4, 5 e 6)	fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	40 giorni	1 mese	da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 15 giorni	oltre 10 anni	5 mesi	4 mesi	3 mesi	3 mesi	Anzianità	Periodo	fino a 2 anni	10 giorni lavorativi	oltre 2 anni	15 giorni lavorativi
	Anzianità	Liv. Q e 1	Liv. 2	Altri liv.																																							
fino a 5 anni	2 mesi e 15 giorni	1 mese e 15 giorni	1 mese																																								
da 5 a 10 anni	3 mesi e 15 giorni	2 mesi	1 mese e 15 giorni																																								
oltre 10 anni	4 mesi e 15 giorni	2 mesi e 15 giorni	2 mesi																																								
Anzianità	Liv. Q e 1	Liv. 2	Liv. 3S (ex 3)	Liv. 3J, 4S e 5 (ex 4, 5 e 6)																																							
fino a 5 anni	3 mesi	2 mesi	40 giorni	1 mese																																							
da 5 a 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi	1 mese e 15 giorni																																							
oltre 10 anni	5 mesi	4 mesi	3 mesi	3 mesi																																							
Anzianità	Periodo																																										
fino a 2 anni	10 giorni lavorativi																																										
oltre 2 anni	15 giorni lavorativi																																										
<p><b>Tirocinio</b></p> <p>nessuna particolarità</p>																																											
<p><b>Apprendistato</b></p> <p><b>Apprendistato professionalizzante (D.lgs. 167/2011)</b> - le Parti, con accordo del 24.4.2012, convengono di modificare la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, regolamentata dal CCNL vigente, per recepire le nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. 167/2011. a. Durata e retribuzione (calcolata in percentuale sul minimo contrattuale): Liv. 1°, 2°, 3°S e 3, 4°S e 4°J, 5° e 6°S:</p>																																											

	<p>1° anno: 75%; 2° anno: 85%; 3° anno: 100%. Liv. 6J: 1° anno: 75%; 2° anno: 85%. Dopo un biennio di apprendistato al Liv. 6° J il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno al Liv. 6°S. Per i profili classificati come equipollenti a quelli artigiani la durata del contratto di apprendistato e la retribuzione sono le seguenti: 1) Autisti classificati al livello 3° S: 1° anno: 90%; 2° anno: 95%; 3° anno: 100%; 4° anno: 100%; 5° anno: 100%. 2) Autisti classificati al livello 3°: 1° anno: 90%; 2° anno: 95%; 3° anno: 100%; 4° anno: 100%; 3) Addetti al magazzino, addetti alla manutenzione dei veicoli e addetti alla movimentazione: 1° anno: 90%; 2° anno: 95%; 3° anno: 100%; 4° anno: 100%. La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui sopra non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula del contratto, risultino non aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti. <b>b.</b> Formazione: nei confronti di ciascun apprendista, l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari ad 80 ore/anno che saranno integrate dall'offerta formativa pubblica.</p> <p><b>NB:</b> Le Parti precisano che per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si fa riferimento a quanto già previsto dal CCNL vigente. Le disposizioni di quest'accordo si applicano ai contratti di apprendistato stipulati successivamente al 25 aprile 2012</p>
<b>Contratto intermittente</b>	le parti, con Accordo di Rinnovo del 3.12.2017, aboliscono il divieto di utilizzo di tale istituto
<b>Contratto a tempo determinato</b>	<p><b>1.</b> è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali: <b>a.</b> per l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno; <b>b.</b> commesse improvvise e/o importanti con consegne in tempi ristretti; <b>c.</b> manutenzione straordinaria degli impianti e/o trasloco di sede, uffici, magazzini, ecc.; <b>d.</b> incrementi di attività in dipendenza di ordini, commesse, progetti straordinari o sperimentali; <b>e.</b> esecuzione di particolari lavori che, per la loro specificità, richiedono l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate; <b>f.</b> assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per ferie; <b>g.</b> esecuzione di un servizio e/o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; <b>h.</b> necessità derivanti dall'intensificazione dell'attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico; <b>i.</b> sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità; <b>l.</b> fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, ai sensi dell'art. 10 comma 7 lettera a) del D.lgs. 368/2001 per un periodo non superiore a 18 mesi; <b>m.</b> sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. <b>2.</b> fatta salva la deroga per i lavoratori mobili, il personale, anche a tempo parziale, assunto ai sensi delle lettere b), c), d), d), f), g), h) e i), non può eccedere mediamente nell'anno: <b>a.</b> il 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato; <b>3.</b> l'assunzione può essere anticipata fino a 3 mesi sia nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento della lavoratrice/lavoratore che si deve assentare sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 151/2001. <b>4.</b> durata: massimo 36 mesi, compresa l'eventuale proroga del periodo inizialmente previsto dal contratto individuale di lavoro. Tale norma non si applica per i contratti a tempo determinato assunti per la sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto. Un ulteriore contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la DPL competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle OO.SS. comparativamente più rappresentative; <b>5.</b> se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% della retribuzione globale per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al 10° giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore fino al 20° giorno successivo. Se il rapporto di lavoro continua oltre il 30° giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il 50° giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini; <b>6.</b> l'intervallo di tempo per la riassunzione a termine del lavoratore, ai sensi del D.lgs. 368/2001 e successive modifiche ed integrazioni, è fissato in 20 giorni in caso di contratto di durata fino a 6 mesi e in 30 giorni nel caso di contratto di durata superiore a 6 mesi per tutte le fattispecie di legittima apposizione del termine. Qualora la riassunzione avvenga prima dei suddetti termini il secondo contratto si considera a tempo indeterminato; <b>7.</b> l'insieme dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello azienda e del 47% a livello di ogni unità produttiva. Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula dei contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva. La percentuale del 27%, di cui sopra, è elevata al 35% (40% per il personale viaggiante delle imprese premiate - vedere art. norme straordinarie e temporanee a seguito delle imprese di autotrasporto, l'ipotesi di Accordo 1.8.2013) per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale e per la durata dei contratti stessi.</p> <p><b>Sezione Artigianato</b> - Ai sensi della legislazione vigente è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi con un massimo di 5 proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa. <b>a.</b> Affiancamento: nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. Il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi. Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del D.lgs. n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità), il contratto a tempo determinato stipulato per ragioni di carattere sostitutivo, oltre all'affiancamento di cui sopra, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento; <b>b.</b> Limiti quantitativi: è consentita l'assunzione di un lavoratore a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti: 2 lavoratori nelle imprese che occupano 1 dipendente; 4 lavoratori nelle imprese che occupano 2 dipendenti; 6 lavoratori nelle imprese che occupano da 3 a 4 dipendenti; 7 lavoratori nelle imprese che occupano 5 dipendenti; 8 lavoratori nelle imprese che occupano da 6 a 8 dipendenti. Nelle imprese che occupano da 9 a 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per ogni lavoratore in forza. Nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine fino a massimo del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. È comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a tempo determinato nelle imprese con 0 dipendenti. Dal computo dei suddetti limiti quantitativi sono esclusi i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, nonché le assunzioni a termine sottoscritte per ragioni di stagionalità. Ai sensi della legislazione vigente i predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'1 gennaio dell'anno di assunzione. Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art.23 D.lgs. 81/2015, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale; <b>c.</b> Durata complessiva massima del rapporto: ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.lgs. 81/2015, il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, compresi i contratti di somministrazione. <b>d.</b> Ai sensi dell'art. 19, comma 2, seconda parte, del D.lgs. 81/2015, qualora il limite dei 36 mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento. Fermo restando quanto sopra disposto, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.lgs. 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata</p>

GESTIONE

	<p>massima di 12 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la DTL competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione. e. Diritto di precedenza: ai sensi dell'art. 24, comma 1, del D.lgs. 81/2015 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 successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. f. Intervalli temporali: ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.lgs. 81/2015 per i contratti a termine non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto</p>										
<p><b>Contratto a tempo indeterminato</b></p>	<p>con ipotesi di Accordo del 03.12.2017 le parti introducono un trattamento per i lavoratori nuovi assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato anche part-time, legato esclusivamente alla vigenza del CCNL, avente le seguenti modalità: a. durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; b. il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; c. il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante; d. dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti. I trattamenti relativi agli aumenti periodici di anzianità troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione. Le modalità di cui sopra saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente. Qualora l'azienda goda di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL, ex festività e scatti di anzianità avverranno dal terzo anno dall'assunzione.</p> <p><i>Nuove assunzioni di personale viaggiante</i> - al fine di favorire l'inserimento di personale viaggiante e dare impulso alla buona e stabile occupazione, le imprese di autotrasporto che non hanno attivato e realizzato processi di riduzione di personale nel corso dell'ultimo anno, possono procedere ad assunzioni con le seguenti modalità, previa verifica positiva con le RSU ove esistenti e le OO.SS. stipulanti il CCNL competenti territorialmente e le loro RSA. Ai lavoratori neopatentati, titolari di patente di guida da meno di 3 anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato sarà applicato il seguente trattamento economico: a. 90% della retribuzione tabellare per il primo anno; b. 90% della retribuzione tabellare per il secondo anno; c. 95% della retribuzione tabellare per il terzo anno; d. 100% della retribuzione tabellare dal quarto anno.</p> <p><i>Sezione Artigianato</i> - al fine di favorire l'occupazione e il reinserimento lavorativo, le parti concordano che i lavoratori che abbiano più di 29 anni di età potranno essere assunti con il contratto di lavoro a tempo indeterminato di seguito disciplinato. Nei primi 5 anni di rapporto la retribuzione sarà calcolata applicando le seguenti percentuali riferite al livello di inquadramento:</p> <table border="1" data-bbox="454 1003 1495 1055"> <thead> <tr> <th>1° anno</th> <th>2° anno</th> <th>3° anno</th> <th>4° anno</th> <th>5° anno</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>85%</td> <td>90%</td> <td>90%</td> <td>95%</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tale contratto di lavoro non può essere sottoscritto: a) 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 presente contratto di lavoro; b) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di lavoro; c) con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo. Tale contratto può essere stipulato, alle seguenti condizioni: forma scritta; il lavoratore non deve aver lavorato con la medesima professionalità per un periodo superiore ai 5 anni. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal vigente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.)</p>	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno	85%	90%	90%	95%	95%
1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno							
85%	90%	90%	95%	95%							
<p><b>Part time</b></p>	<p>a. può essere di tipo orizzontale, verticale o misto; b. la durata della prestazione lavorativa non potrà essere inferiore a 20 ore settimanali (un lavoratore già assunto con contratto part time può richiedere di effettuare una prestazione di durata inferiore); c. il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere svolto secondo modalità flessibili (variabilità della collocazione temporale della prestazione lavorativa), quando lo stesso sia stipulato a tempo indeterminato e nel caso di assunzione a termine per sostituzione di personale con diritto alla conservazione del posto; d. nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere adottate modalità elastiche (variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa inizialmente pattuita), nel limite massimo complessivo di ore pro capite (in ogni anno solare) pari al 20% della prestazione già concordata; e. la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa, deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 7 giorni di calendario; f. per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda, al di fuori degli orari o degli schemi concordati (ovvero di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ovvero di modifica degli stessi), compete al lavoratore la maggiorazione del 15%; g. consentita la prestazione di lavoro supplementare, in presenza di specifiche esigenze organizzative, da retribuire con la maggiorazione del 18%. Le ore supplementari non possono superare, annualmente, il 30% della prestazione già concordata; in caso di superamento del suddetto limite si darà luogo alla corresponsione della maggiorazione del 40%; h. consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie; i. il personale impiegato a tempo parziale non può eccedere, mediamente nell'anno, il 25% del personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31.12 dell'anno precedente (è comunque consentita la stipulazione di 10 contratti). In alternativa la suddetta percentuale del 25% può essere elevata fino al 38% del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle OO.SS. territoriali di aver ottemperato agli obblighi che consistono nell'informare della presenza di posti vacanti il personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato occupato in unità produttive site nell'ambito provinciale, adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione. Per le imprese che occupano da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori</p>										
<p><b>Lavoro domicilio</b></p>	<p>non regolamentato</p>										
<p><b>Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)</b></p>	<p>a. durata: 18 mesi prorogabile sino a un periodo complessivamente non superiore a 36 mesi incluso il primo contratto; b. il contratto di lavoro somministrato è attivabile nei seguenti casi: A) attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali; B) per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo; C) per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate; D) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto; c. i prestatori di lavoro somministrato non possono superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 35% per quello non viaggiante dei lavoratori</p>										

GESTIONE		occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato (in alternativa è consentita la stipulazione sino a 5 contratti purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato; d. l'insieme dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di somministrazione non potrà superare il 27% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello azienda e del 47% a livello di ogni unità produttiva. Per i lavoratori mobili la percentuale del 27% potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula dei contratti a tempo determinato. È comunque consentita l'attivazione di contratti sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva. La percentuale del 27%, di cui sopra, è elevata al 35% (40% per il personale viaggiante delle imprese premiate – vedere art. norme straordinarie e temporanee a seguito delle imprese di autotrasporto, l'ipotesi di Accordo 1.8.2013) per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale e per la durata dei contratti stessi
	<b>Lavoro stagionale</b>	<i>Sezione Artigianato</i> - il ricorso al lavoro stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal D.P.R. 1525/1953, e successive modifiche ed integrazioni, anche per quei contratti di lavoro riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali. A titolo esemplificativo ancorché non esaustivo: trasporto stagionali legati al settore agricolo; Trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici; trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre - aprile). Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di 6 mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe. Ai sensi della legislazione vigente, nei casi di riassunzione di un lavoratore per ragioni di carattere stagionale non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro. Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal CCNL vigente per la generalità dei lavoratori. I contratti di lavoro a termine per attività stagionali non si computano per l'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal vigente CCNL con riferimento ai contratti a termine acausali. Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole previste dal CCNL vigente, le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari
	<b>Telelavoro</b>	non regolamentato
	<b>Lavoro ripartito (job sharing)</b>	non regolamentato
	<b>Viaggiatori e piazzisti</b>	non previsti
<b>Collocamento</b>	nessuna particolarità	
PREVIDENZA ASSISTENZA	<b>Previd. integrativa/complem.</b>	le Parti convengono di destinare, per il personale dipendente non tenuto al versamento al Fasc, con decorrenza 1.11.2006 le seguenti quote contributive: <b>a.</b> 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della 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; <b>b.</b> 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile di cui al punto precedente; <b>c.</b> 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. Per le confederazioni artigiane e per quelle cooperative trova applicazione la previdenza complementare di settore. Dal mese di settembre 2007 le parti convengono di attivare un confronto per la definizione complessiva dell'assetto della previdenza complementare (PREVILOG e FASC)
	<b>Assistenza integrativa</b>	con l'Accordo del 16 febbraio 2012 le Parti definiscono che entro e non oltre l'1.10.2012 sarà operativo l'Ente Sanilog e quindi tutti i lavoratori non in prova, ai quali si applica il presente contratto, a tempo indeterminato compresi gli apprendisti hanno diritto all'erogazione di prestazioni sanitarie. Per il finanziamento del fondo sanitario integrativo è previsto un contributo a carico azienda, i cui importi sarà di € 120 annuali, a decorrere dall'1.7.2011, per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà oggi stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento della Cassa Sanitaria) da versare in rate mensili nei modi e nei tempi definiti dal Consiglio di Amministrazione. Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012. Prendendo atto dei ritardi nelle procedure di costituzione e di avviamento della Cassa le Parti convengono che le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012-15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari a € 5,00. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista.
	<b>Assistenza integrativa</b>	<i>Sezione Artigianato</i> - Fondo SAN.ARTI: sono iscritti al fondo i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a € 10,42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti. Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori. Per maggiori chiarimenti si veda l'ipotesi di Accordo 3.12.2017
	<b>Polizze vita</b>	non previste
	<b>Polizze infortuni</b>	gli impiegati che operano normalmente fuori dall'ufficio e non sono obbligatoriamente assicurati all'INAIL, devono essere assicurati con i seguenti massimali: <b>a.</b> 5 annualità di retribuzione globale, per decesso; <b>b.</b> 6 annualità di retribuzione globale, per invalidità permanente
<b>Ente Bilaterale</b>	con l'accordo del 16 febbraio 2012 le Parti costituiscono l'Ente Bilaterale denominato Ente Ebilog che sarà operativo entro e non oltre l'1.10.2012. Al finanziamento dell'Ente è destinata, a partire dall'1.7.2011, una contribuzione mensile (per 12 mensilità) di € 2,00 a carico delle imprese per ciascun lavoratore in forza e di € 0,50 a carico dei lavoratori; che le imprese verseranno il contributo in rate mensili ovvero nei modi e nei tempi definiti dal Consiglio Direttivo dell'Ente. Le rate relative al periodo luglio-dicembre 2011 verranno versate in un'unica soluzione nel mese di settembre 2012. Prendendo atto dei ritardi nelle procedure di costituzione e di avviamento dell'Ente, le Parti convengono che le rate di contribuzione relative al periodo gennaio 2012-15 novembre 2012 non sono dovute. Per la restante parte del mese di novembre 2012 la rata dovuta sarà pari a € 1,00 carico azienda e a € 0,25 a carico lavoratore. Dal successivo mese di dicembre la contribuzione riprenderà nella misura ordinaria prevista. Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie e che non aderiscono al sistema della bilateralità, non versando il relativo contributo all'Ente, devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore a titolo di EAR "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione", pari ad € 5,00 mensili per 12 mensilità. <i>Sezione Artigianato</i> - le seguenti organizzazioni: Confartigianato Trasporti, Cna-Fita, Casartigiani, Claii e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Uiltrasporti-Uil, confermano quanto definito in merito alla bilateralità, dall'accordo 30.6.2010 e dagli accordi interconfederali istitutivi del Fondo di Solidarietà Bilaterale Alternativo del 31.10.2013 e 29.11.2013 e stabiliscono che: le imprese non aderenti alla	



PREVIDENZA ASSISTENZA		<p>bilateralità e che non versano il relativo contributo devono erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL vigente. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta. Per maggiori chiarimenti si veda l'ipotesi di Accordo 3.12.2017</p>
	<b>Quadri</b>	<p>l'azienda è responsabile per i danni conseguenti a colpa dal quadro nello svolgimento delle proprie mansioni. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa. L'azienda garantirà al quadro, anche attraverso apposita polizza assicurativa, l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli</p>