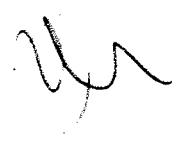
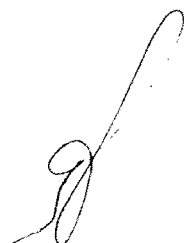
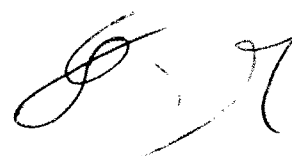
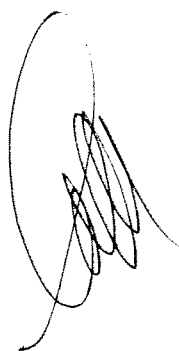
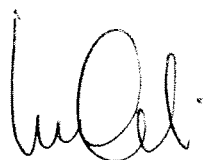
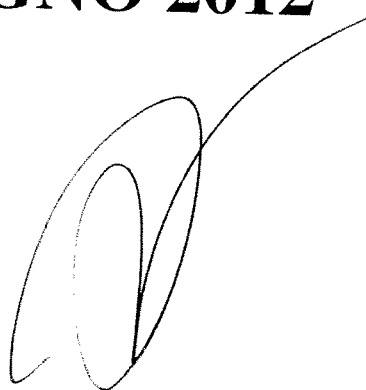
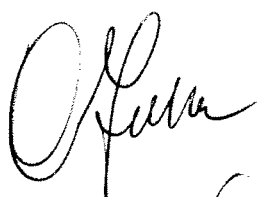


C.C.N.L. SERVIZI POSTALI

IN APPALTO

ACCORDO DI RINNOVO

15 GIUGNO 2012



IPOTESI DI ACCORDO
15 GIUGNO 2012
PER IL RINNOVO DEL CCNL 28 LUGLIO 2005
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO

Addì 15 giugno 2012 in Roma

tra

FISE-ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Andrea Petronella, dal VicePresidente Vitantonio Santoro, da Claudio Gagliardi e dal Segretario Responsabile del settore Donatello Miccoli

e

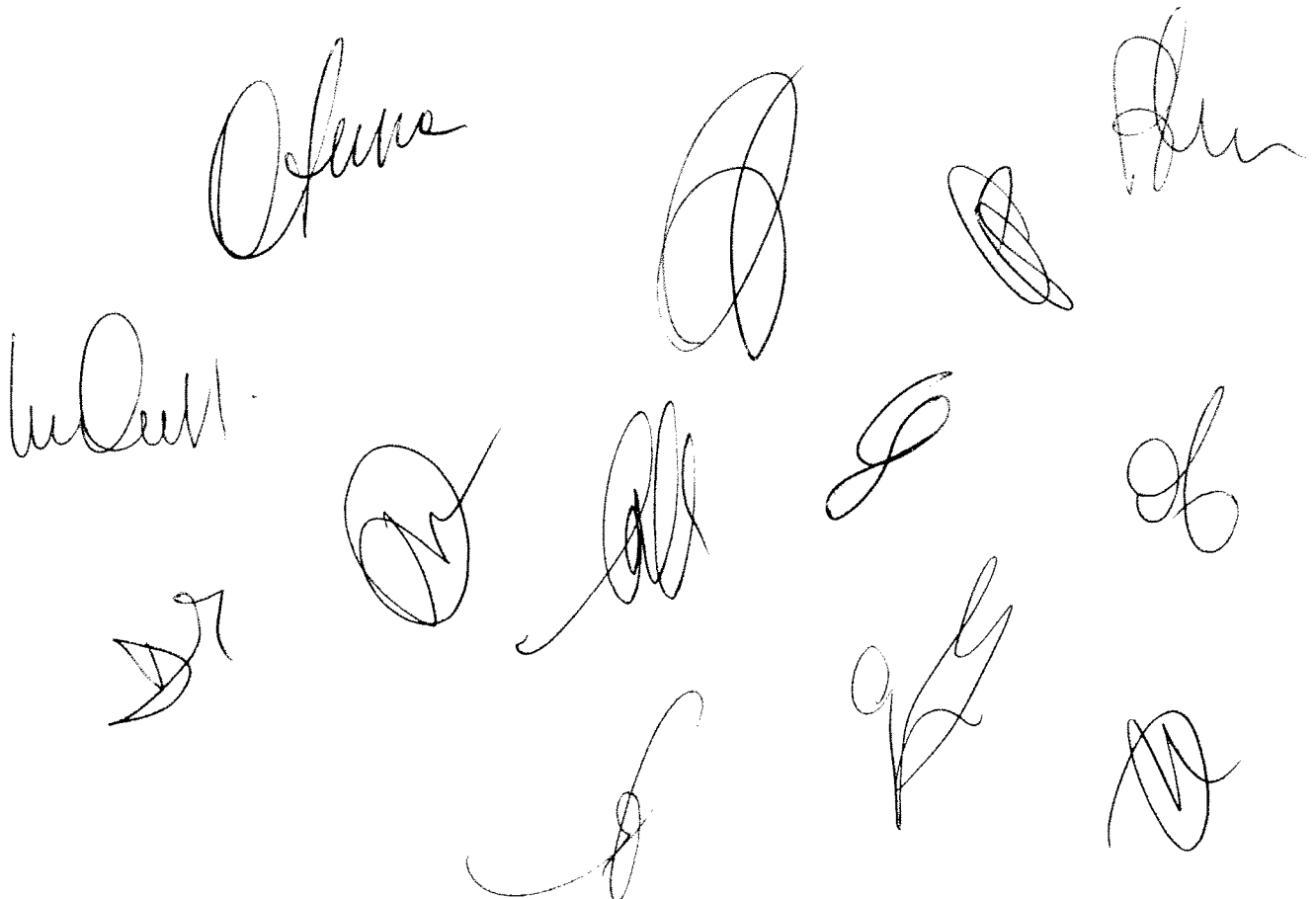
SLC-CGIL, rappresentata dal coordinatore nazionale Nicola Di Ceglie, Loredana Vian, stefano Cardinali e Glauco Melandri

SLP-CISL, rappresentata dal segretario generale aggiunto Luca Burgalassi, dai segretari nazionali Sebastiano Cappuccio e Mauro Armandi e dal coordinatore nazionale Cono Fusca

UIL-POSTE, rappresentata dal segretario nazionale Giovanni De Rosa

UILTRASPORTI, rappresentata da Sergio Tarabù,

è stato sottoscritto il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese private esercenti servizi postali in appalto 28/07/2005.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures are highly stylized and cursive, representing the various parties involved in the agreement.

ART. 1 - SFERA DI APPLICAZIONE

Il trattamento economico e normativo di cui al presente c.c.n.l. si applica a tutti i lavoratori delle imprese, indipendentemente dalla forma giuridica delle stesse, **esercenti servizi di consegna, ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali, servizi affini e complementari connessi, servizi accessori.**

ART. 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

A) Premessa

~~Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali, attribuendo all'autonomia collettiva delle parti stipulanti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante la costante ricerca, ai diversi livelli e con diversi strumenti, del metodo del confronto, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto.~~

~~Le parti stipulanti, nel riconoscere la propria titolarità nella stipula del c.c.n.l. e di ogni altro accordo di interesse nazionale, convengono che la contrattazione aziendale di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del c.c.n.l. e potrà pertanto essere svolta per le sole materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicate.~~

~~In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, del quale le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento, sono titolari della contrattazione aziendale di 2° livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi del medesimo Accordo interconfederale.~~

~~Le aziende possono essere assistite e rappresentate dalle associazioni industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.~~

~~Pertanto, nella consapevolezza dell'importanza del ruolo che le relazioni sindacali assumono anche al fine di contribuire alla soluzione dei complessi problemi del settore, si conviene sull'opportunità di istituire articolati livelli di incontro fra le parti stipulanti il presente contratto, per l'esame di specifiche tematiche di interesse settoriale.~~

A) Premessa

Il presente ccnl garantisce la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

Il contratto collettivo nazionale ha durata triennale tanto per la parte economica che per la parte normativa.

Il contratto individua, per il livello aziendale, le materie, i soggetti abilitati e la tempistica, preve opportune garanzie procedurali, con ambiti e competenze non ripetitivi rispetto a quelli propri del livello nazionale.

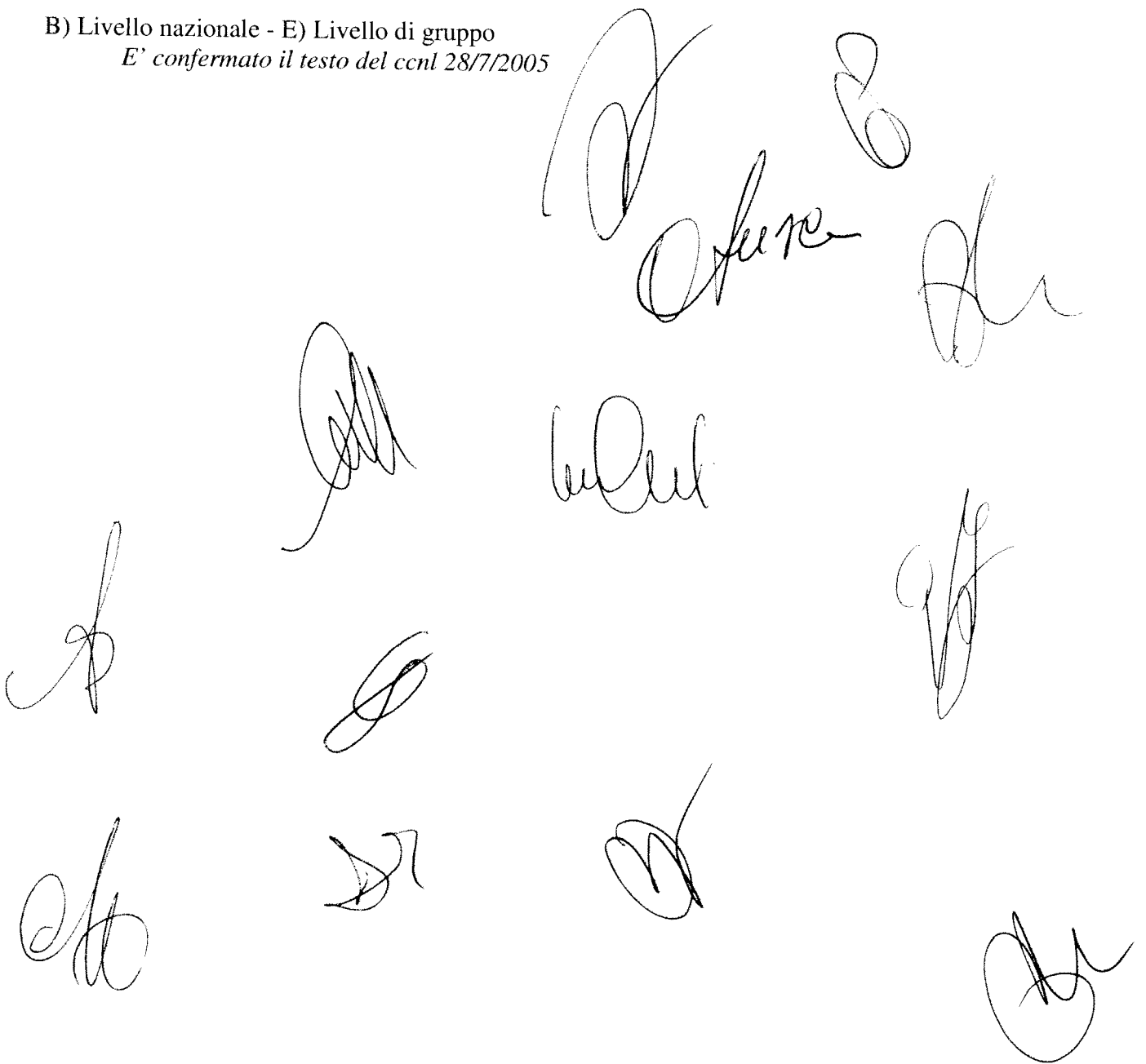
Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi precedenti, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data di rinnovo contrattuale.

B) Livello nazionale - E) Livello di gruppo
E' confermato il testo del ccnl 28/7/2005



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO AZIENDALE

La contrattazione a livello aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente CCNL e della legge, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, nonché maggiore innovazione, efficienza organizzativa, efficacia, qualità e redditività, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Sono soggetti della contrattazione a livello aziendale congiuntamente le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993 o, laddove non costituite, le RSA ovvero, per le aziende più complesse e secondo la prassi esistente, le Organizzazioni sindacali nazionali e le RSU o, laddove non costituite, le RSA. Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni imprenditoriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato.

Gli accordi aziendali stipulati successivamente alla data del presente rinnovo hanno durata triennale.

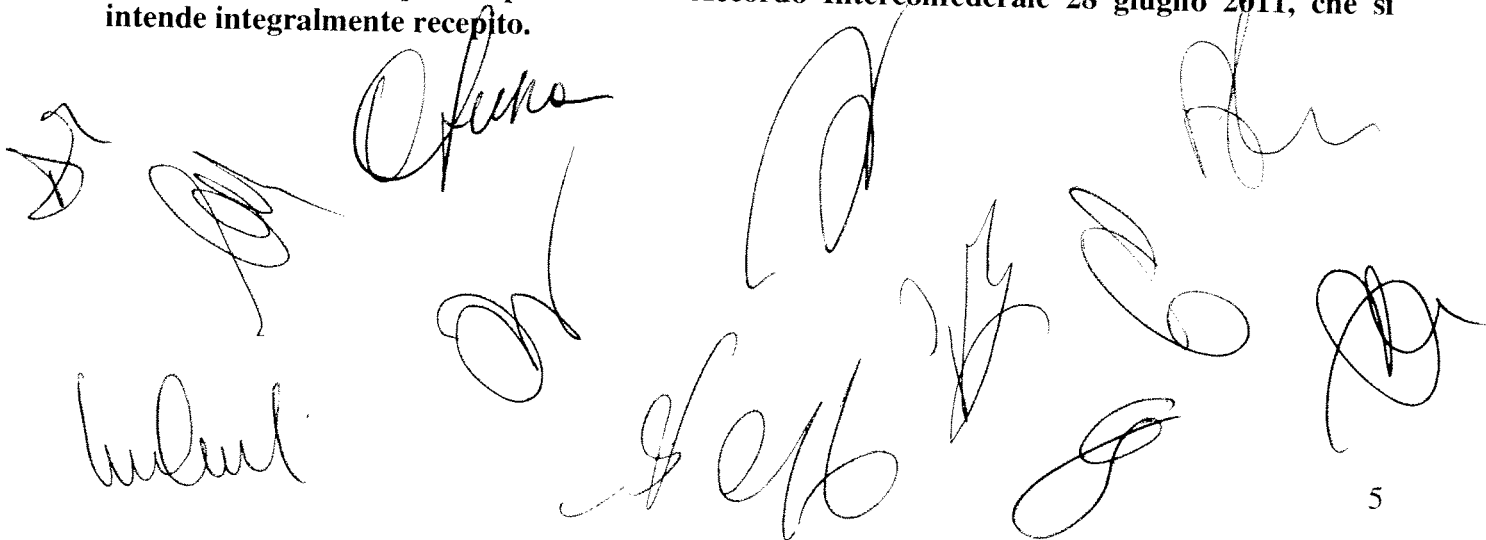
La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali, della contrattazione aziendale.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'azienda e contestualmente all'associazione imprenditoriale cui l'azienda è iscritta o ha conferito mandato, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

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

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

Trova applicazione quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, che si intende integralmente recepito.



ART. 3 - ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data e la sede di assunzione;
- 2) il livello al quale il lavoratore viene assegnato ed in modo sommario le mansioni che dovrà svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova.

L'impresa deve inoltre presentare in visione al lavoratore copia del presente contratto di lavoro.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) **carichi pendenti** e certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- 3) lo stato di famiglia;
- 4) tesserino di codice fiscale;
- 5) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari al fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

In fase preassuntiva è consentita visita medica preventiva ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del d. lgs. n. 81/2008.

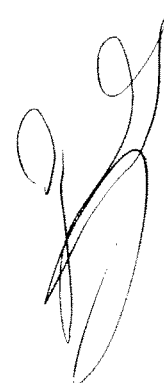
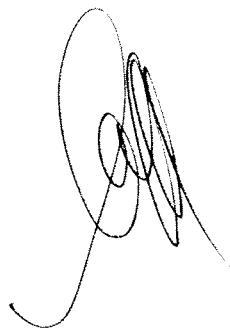
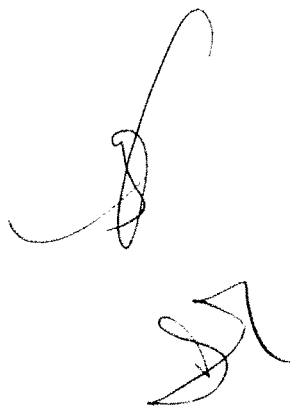
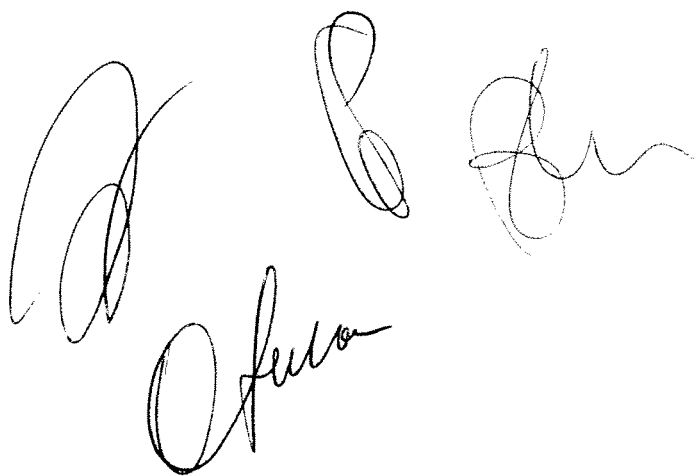


Articolo 5 – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Aggiungere:

“A far data dalla sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, i lavoratori neo-assunti nel settore con mansione di “autisti che oltre alla conduzione dell’automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette”, sono inquadrati al 3° livello qualora in possesso di Patente “C” o superiore, ed al livello 4°S con parametro 116 di nuova istituzione, qualora in possesso di Patente “B”.

Resta fermo quanto previsto agli ultimi due commi dell’articolo 5.



Articolo 6 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni **prevalenti** di livello superiore per un periodo di ~~due~~ **tre** mesi dovrà essere senz'altro inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto in aggiunta alla retribuzione del livello di appartenenza un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione contrattuale dei due livelli, composta da minimi tabellari e dall'indennità di contingenza, **ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile**.

~~Al lavoratore che sia destinato a svolgere, con carattere di continuità nel turno giornaliero di lavoro, mansioni rientranti in due diversi livelli, sarà senz'altro attribuito il livello superiore qualora le mansioni rientranti in quest'ultimo siano prevalenti. Nel caso invece che ciò non si verifichi, sarà attribuito al livello superiore dopo 2 anni di svolgimento delle mansioni rientranti nei due livelli.~~



Articolo 7 - CESSAZIONE DI APPALTO

Le parti stipulanti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate da contratti di appalto, convengono quanto segue in caso di cessazione di appalto per la tutela dei livelli complessivi di occupazione nel settore stesso e con l'obiettivo di realizzare una sempre più qualificata utilizzazione produttiva dei lavoratori.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ~~ove possibile~~ **salvo casi di comprovata impossibilità**, nei 15 giorni precedenti, alla rappresentanza sindacale e/o alle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi i due seguenti casi:

- a) In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dei lavoratori esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione dell'appalto - salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi o aumenti di prestazioni.
- b) In caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata dalla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente, ~~ove possibile~~ **salvo casi di comprovata impossibilità**, nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale e/o le organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative ovvero le esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche introdotte dall'impresa nel servizio col mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Fermo restando quanto previsto dai punti a) e b) di cui al presente articolo, nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i soli soci - lavoratori che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, trasferiti dall'azienda cessante.

Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente c.c.n.l.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

Gli addetti assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

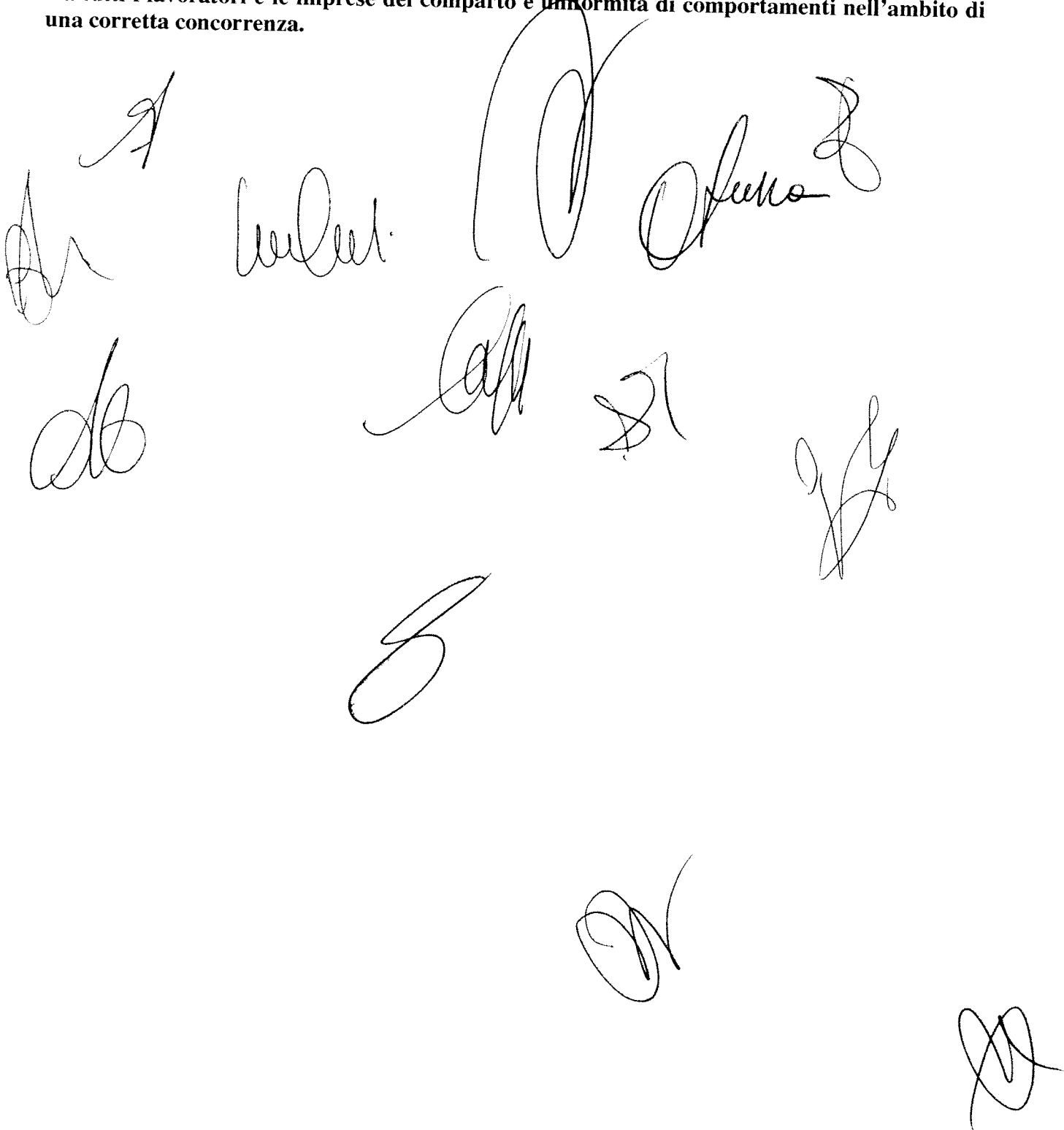
Per il personale assunto dall'impresa subentrante a seguito di passaggio di appalto come disciplinato dal presente articolo, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. articolo 54 del presente c.c.n.l., in caso di continuità di prestazione.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con

l'impresa subentrante. In tal senso allegano la lettera circolare del Ministero del Lavoro prot. n. 5/26514/70/APT del 28 maggio 2001.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti auspicano che la normativa di cui al presente articolo si applichi in tutti i casi di passaggi di appalto nel settore dei trasporti postali, al fine di garantire equità di trattamento tra tutti i lavoratori e le imprese del comparto e uniformità di comportamenti nell'ambito di una corretta concorrenza.

The image contains approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some are written in a way that suggests they are initials or abbreviations, while others are more elaborate. The signatures are located in the lower half of the page, below the main text block.

Articolo 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:

- orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.

2. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dovrà avvenire con il consenso delle Parti, le quali potranno stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

3. In relazione a quanto previsto all'articolo 3, commi 2 e 3, del d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, nel part-time orizzontale, verticale e misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al ~~20%~~ **50%** su base annua, della prestazione concordata.

4. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 3 del presente articolo, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione base maggiorata secondo le previsioni di cui all'articolo 19, comma 5 del presente c.c.n.l., comprensive dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali, ovvero, in alternativa, il godimento di corrispondenti periodi di riposo concordati tra le parti, fatta salva la sola maggiorazione.

5. Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario a tempo pieno settimanale, **che non possono in ogni caso superare il limite annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 19 del presente c.c.n.l.**, sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno. **Nei casi di superamento continuativo del limite del tempo pieno settimanale, le parti si incontreranno a livello aziendale per una valutazione congiunta, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.**

6. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base, fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente c.c.n.l.

7. E' altresì consentito, previo assenso delle parti, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 19 del presente CCNL.

9. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e ss. del d.lgs. n. 61/2000, su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con la presenza delle r.s.a. o delle strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti, potranno essere concordate clausole flessibili, che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.

10. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente, comporta un preavviso a favore del lavoratore non inferiore a due giorni lavorativi. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

11. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

12. Ferma restando la necessità del consenso di entrambe le parti, nei contratti di lavoro a tempo parziale verticale e misto possono essere inoltre stabilite clausole elastiche relative all'aumento della durata della prestazione lavorativa; le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario, e comportano, relativamente alle ore prestate in più, una maggiorazione del 10% della retribuzione base, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

13. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite complessivo massimo di ore pro capite pari al ~~15%~~ 35% della prestazione concordata.

14. L'adozione da parte dell'azienda delle modalità flessibili nonché delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

15. Nel caso di clausola flessibile od elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua, adeguatamente documentati, del coniuge e dei parenti di primo grado, o altre esigenze riconosciute dalle leggi n. 104/92 e n. 53/2000, ovvero per sopravvenute esigenze attinenti ad altra occupazione lavorativa, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore.

16. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a **14 ore in caso di rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale**. Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di **24 ore mensili e 288 ore annuali**.

Qualora non sia possibile il raggiungimento/mantenimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio, **per prestazioni connesse a particolari esigenze di servizio determinanti un utilizzo**

12

di ore inferiore, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore, **eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale di appartenenza**, ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi; ~~sarà in ogni caso possibile derogare al minimo orario mediante accordo aziendale/territoriale.~~

17. Per attività nuove, concentrate in singole giornate o periodi determinati, sarà possibile costituire sperimentalmente rapporti a tempo parziale anche in deroga ai limiti minimi di cui al comma precedente, conformemente a quanto previsto dal d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche, previo confronto sindacale a livello aziendale.

18. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a., o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

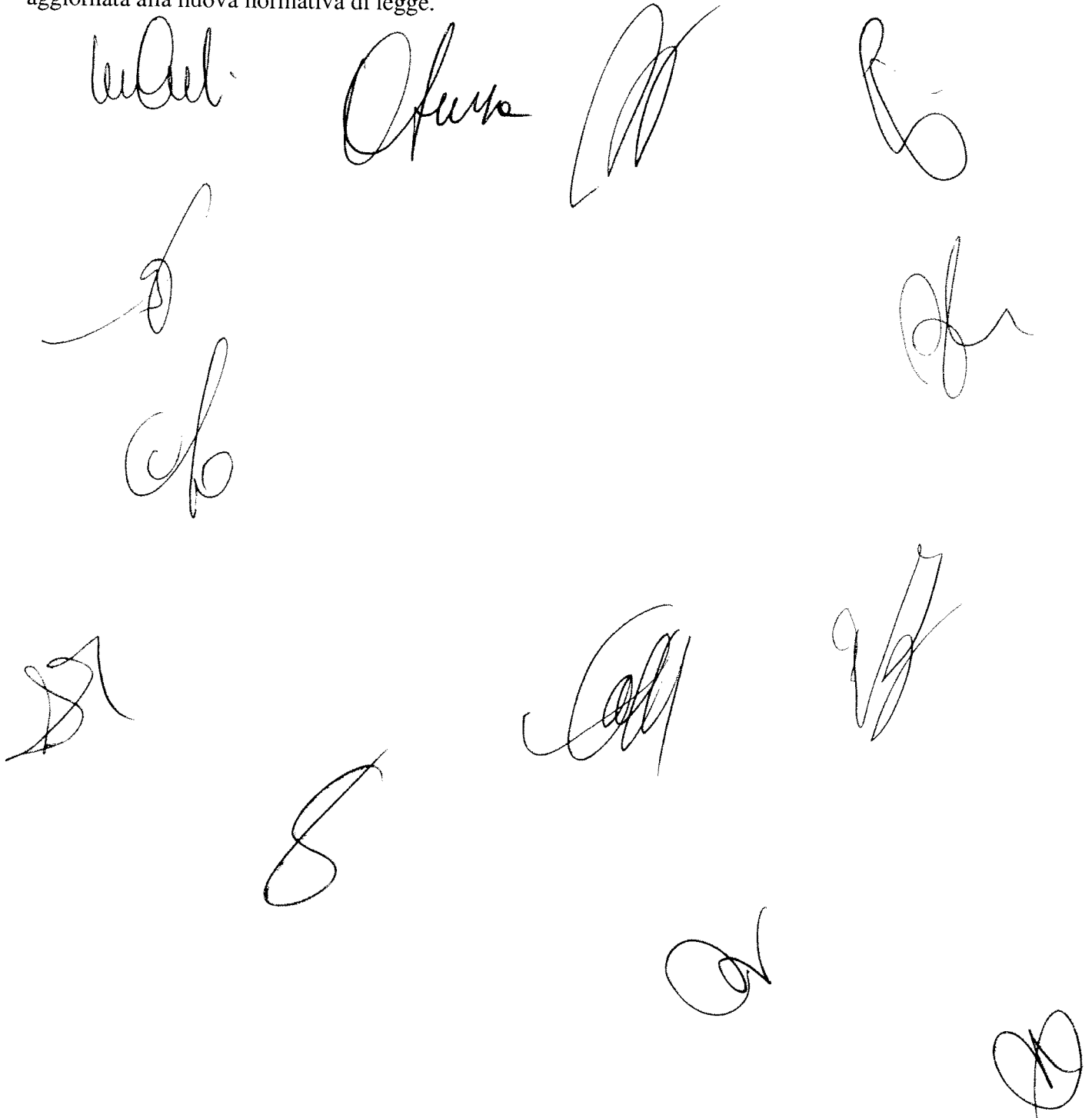
Le parti convengono che, nei casi di riduzioni dei servizi decise dalla committenza, le imprese attiveranno un incontro con le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali ai sensi dell'articolo 2 del presente c.c.n.l. e, ferma rimanendo la necessità di dimostrare l'impossibilità di salvaguardare l'orario di lavoro del lavoratore, in considerazione delle caratteristiche del settore, tali riduzioni costituiscono motivo oggettivo di corrispondente ed automatica riduzione dell'orario di lavoro.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le Parti concordano di incontrarsi entro 30 giorni dalla data di approvazione definitiva del disegno di legge in materia di riforma del mercato del lavoro, al fine di concordare una normativa contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante.

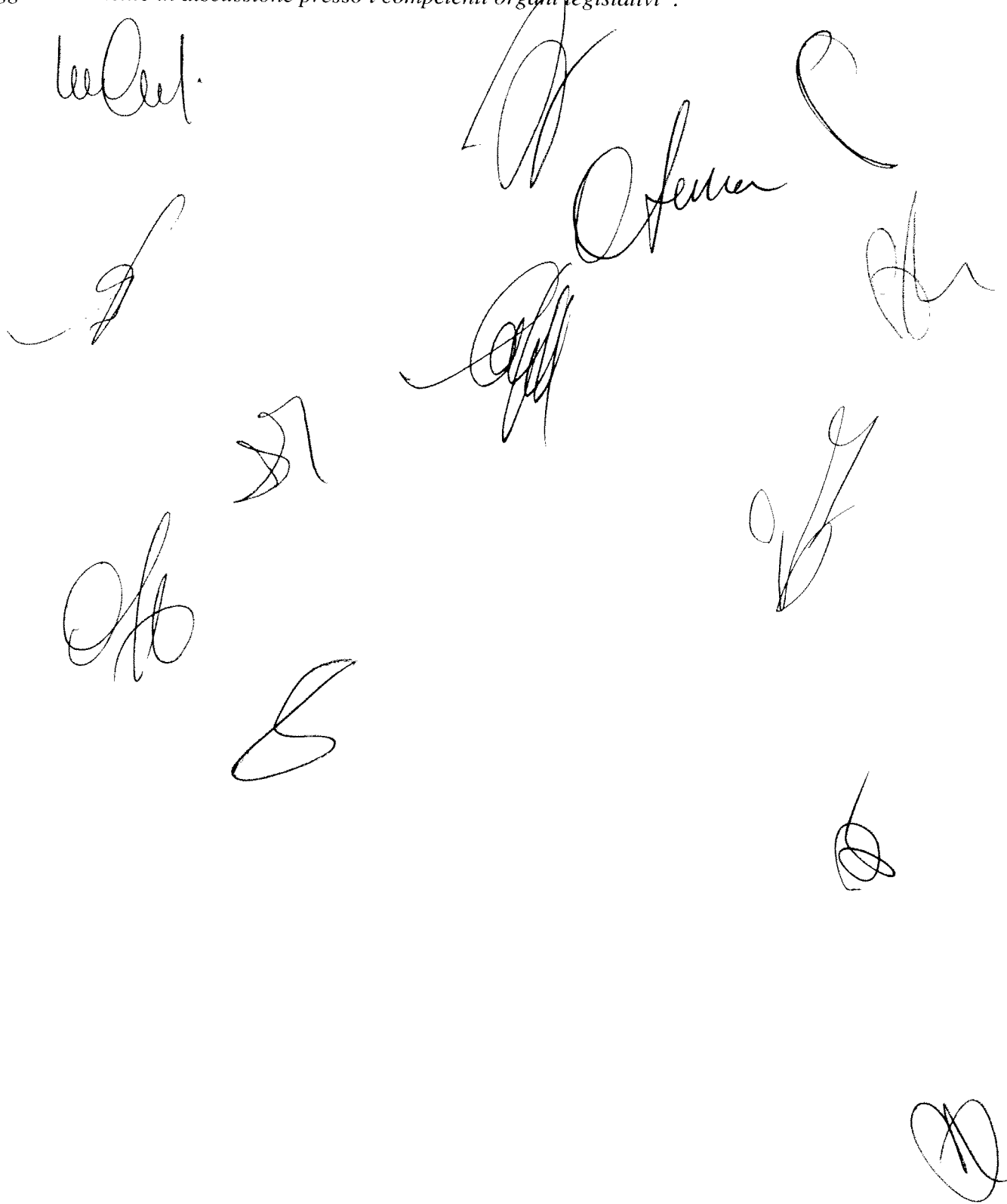
Ai contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dal 26 aprile 2012, si applica l'Accordo Interconfederale 18 aprile 2012.

FISE-Assoposte consegnerà alle organizzazioni sindacali una proposta di testo contrattuale, aggiornata alla nuova normativa di legge.



Articolo 16 – CONTRATTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

ELIMINARE: *“Le parti si incontreranno al fine di esaminare le questioni attinenti ai contratti di collaborazione coordinata non occasionale, anche al fine di verificare la possibilità di disciplinare la materia con un apposito accordo, in attesa della definitiva approvazione della legge attualmente in discussione presso i competenti organi legislativi”.*



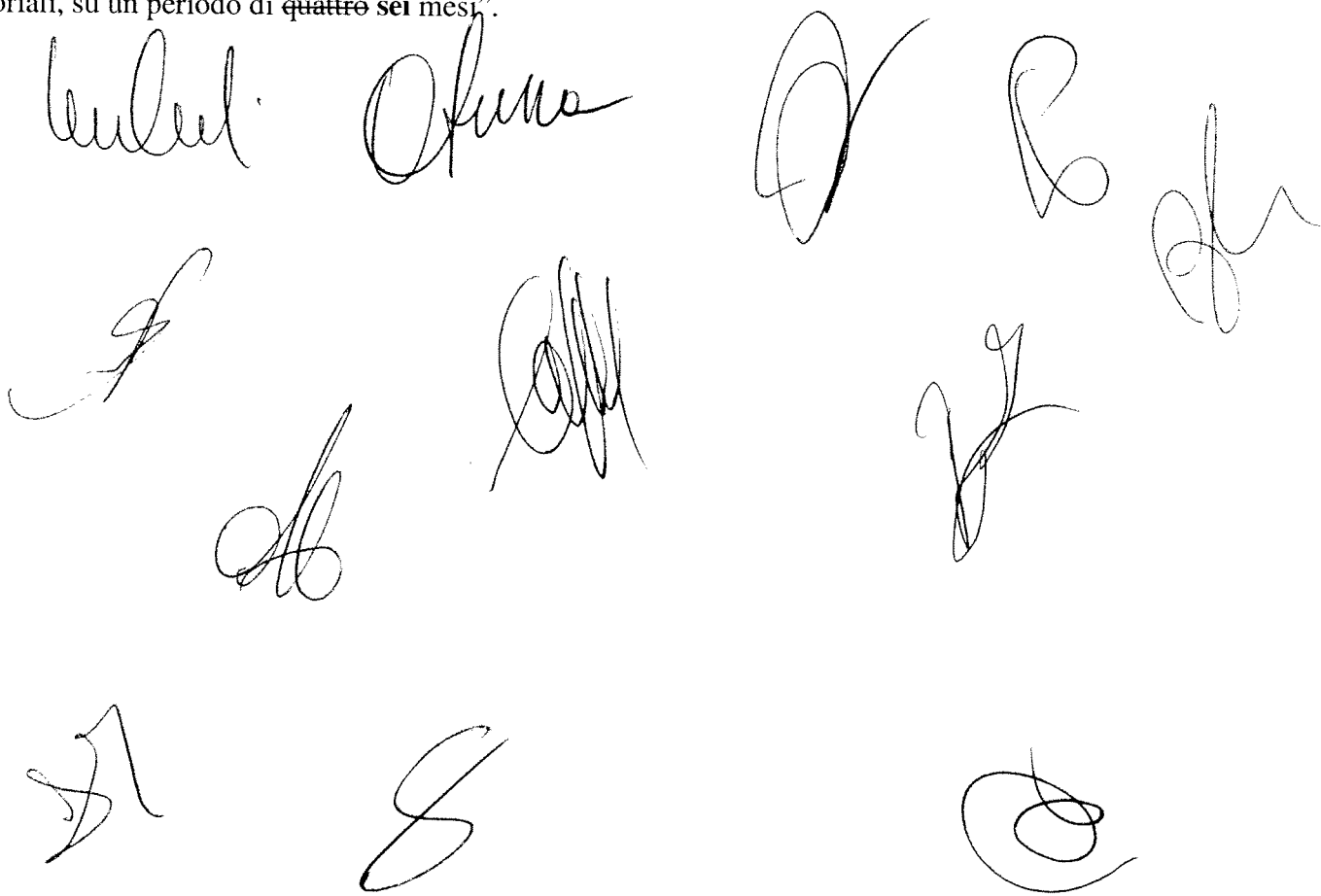
A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. One signature in the upper right quadrant appears to contain the word 'Afferma'.

Articolo 17 - ORARIO DI LAVORO

Modificare i primi due commi:

“La durata normale dell'orario di lavoro è quella stabilita dal decreto legislativo n. 66/2003 con le relative deroghe ed eccezioni, fissata in 40 ore settimanali, di norma su **cinque o** sei giorni.

La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore **settimanali** calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di **quattro sei mesi**”.



Articolo 17 bis - ORARIO DI LAVORO DISCONTINUO

Nuova disciplina

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 17 del presente c.c.n.l., il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel terzo livello, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 44, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85, e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.

2. Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette – e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1957, R.D. 6/12/1923, n. 2657 e d. lgs. n. 66/2003, si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:

a) periodi di guida

b) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell' art. 49 del presente c.c.n.l.;

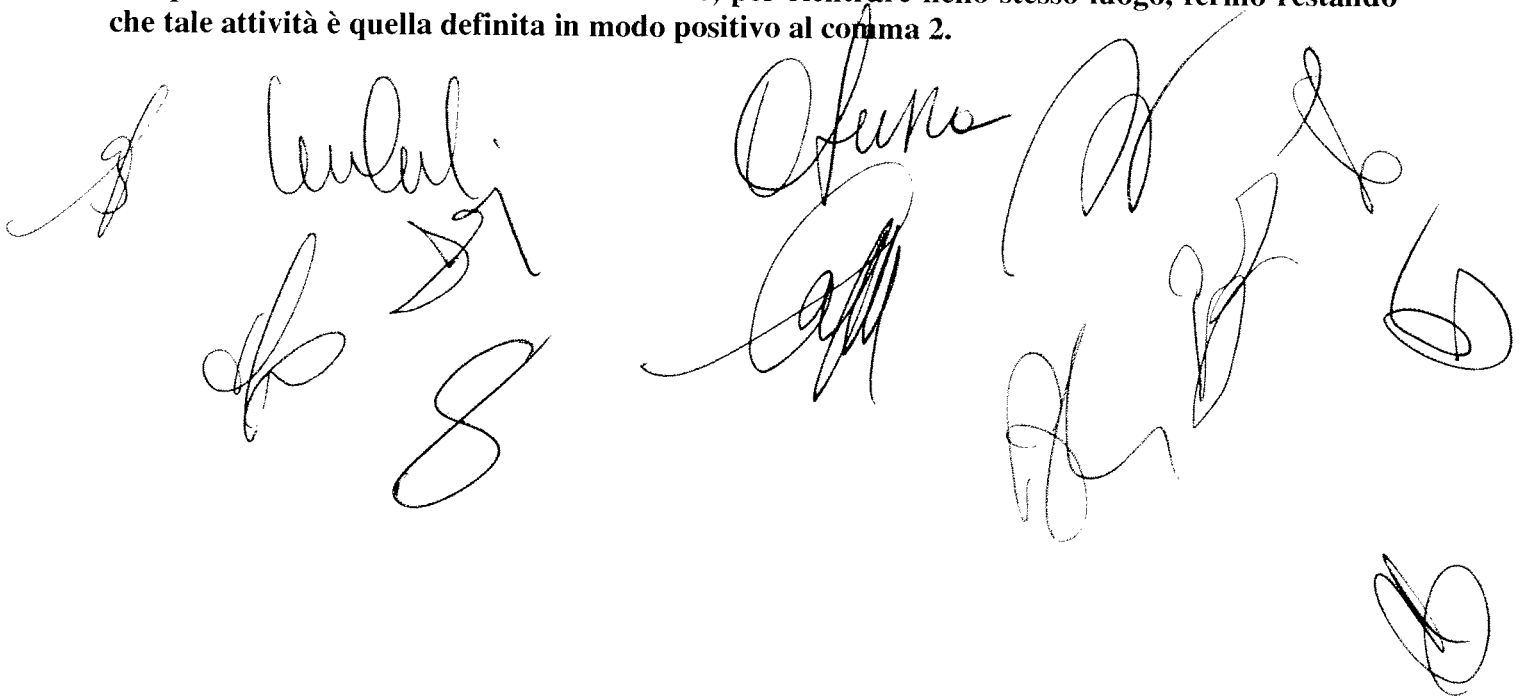
c) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;

d) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;

e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.

3. Saranno retribuite in aggiunta alla normale retribuzione le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1; a tali ore sarà inoltre applicata la maggiorazione per il lavoro straordinario.

4. L' attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al comma 2.



Articolo 24 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI

AGGIUNGERE: PERMESSI LEGGE N. 104/1992

“1. A condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, il lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa.

2. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità.

3. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

4. Al fine di contemperare il diritto ai permessi mensili di cui ai precedenti commi con le normali esigenze organizzative e tecnico-produttive dell'impresa, il lavoratore titolare dei permessi mensili comunica per iscritto al datore di lavoro il calendario di prevista fruizione degli stessi quando possibile su base annua o comunque almeno trimestrale, al fine di assicurare il contemperamento del diritto del lavoratore con le esigenze organizzative dell'impresa.

5. Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi.

6. Il datore di lavoro, ove sussistano motivate esigenze tecniche, organizzative o produttive, che comunica al lavoratore, può differire la fruizione dei permessi rispettando il limite temporale del mese di riferimento, fatte comunque salve le situazioni in cui comprovate ragioni del lavoratore abbiano carattere di assoluta indifferibilità ed urgenza.

7. Il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai commi precedenti ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

8. Ai sensi del d. lgs. n. 119/2011, il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al presente articolo per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, deve attestare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

9. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui all'articolo 52 del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti”.

Articolo 34 – INDENNITA' INTEGRATIVA

~~Con decorrenza 10 aprile 1979~~ A far data dalla sottoscrizione del presente c.c.n.l., l'indennità integrativa di cui al ~~l'art. 27 del c.c.n.l. 11 marzo 1976~~ **presente articolo, erogata** a soddisfacimento della richiesta di stipulazione di accordi integrativi ~~di carattere provinciale e aziendali,~~ è stabilita ~~per tutti i lavoratori nella misura dell'11 per cento della retribuzione tabellare~~ **nella misura fissa di cui all'allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001, costituisce importo di riferimento ai fini della realizzazione di un premio di risultato collegato al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa, concordati tra le parti, e con caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.**

In considerazione delle caratteristiche del settore e la particolare dislocazione dei servizi gestiti dalle imprese sull'intero territorio nazionale, le Parti si impegnano ad individuare opportune soluzioni atte a consentire la piena attuazione di quanto previsto al comma precedente, ferma rimanendo la volontà definitiva delle parti stipulanti gli accordi di secondo livello.

L'importo di cui al presente articolo costituisce formale "elemento di garanzia retributiva" da erogare ai lavoratori a tempo indeterminato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in applicazione del presente contratto collettivo nazionale; la verifica degli aventi diritto all'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

Nel caso di cui al precedente comma, l'importo sarà computato ai fini della determinazione del trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità, dell'indennità sostitutiva di preavviso e del trattamento di fine rapporto.

~~Come stabilito nella "dichiarazione delle parti" di cui all'allegato 4 al presente c.c.n.l., l'indennità integrativa è stabilita per tutti i lavoratori nella misura dell'11 per cento della retribuzione tabellare alla data del 31 dicembre 1994.~~

Articolo 35 - PREMIO DI ANZIANITÀ PER GLI OPERAI E SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI

A) OPERAI

Omissis

B) IMPIEGATI

Gli impiegati per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa impresa hanno diritto, per ogni biennio di servizio effettivamente prestato, ad una maggiorazione del 5,55 per cento calcolata sulla retribuzione tabellare del livello di appartenenza **all'1/1/2012** e sulla indennità di contingenza al 31 dicembre 1982 fino a raggiungere il 60 per cento della retribuzione tabellare relativa all'ultimo livello di appartenenza e dell'indennità di contingenza alla predetta data del 31 dicembre 1982.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi assegni di merito nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti degli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di servizio.

Nel caso di passaggio di livello, il dipendente mantiene l'importo in cifra degli aumenti maturati nel livello di provenienza ed il relativo importo concorre al raggiungimento del 60 per cento. La frazione di biennio in corso al momento di detto passaggio è utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

~~Nel caso di variazione della retribuzione tabellare mensile l'importo degli aumenti per anzianità già maturati verrà ricalcolato sui nuovi minimi tabellari.~~

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Per il calcolo dell'anzianità maturata anteriormente al 1° maggio 1983 si rinvia alla "norma transitoria" dell'art. 30 del c.c.n.l. 30 aprile 1983 (Allegato 2).

A far data dal 1° agosto 2005 il premio di anzianità per gli operai sarà corrisposto ai lavoratori neo assunti nel settore decorsi due anni di anzianità aziendale, al compimento dei quali il premio di anzianità sarà corrisposto secondo gli importi indicati nella tabella allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001; analogamente, gli scatti biennali per impiegati saranno corrisposti una volta decorsi 4 anni di anzianità aziendale.

Articolo 36 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI

A) Accertamenti sanitari.

L'assenza per malattia o per infortunio deve essere comunicata all'azienda dal lavoratore, **salvo casi di comprovata impossibilità, almeno un'ora prima dell'inizio del** normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza, salvo casi di forza maggiore, e giustificata con certificato medico entro le 48 ore, nei termini e secondo le modalità stabilite dall'istituto di previdenza.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi della legge n. 300 del 1970.

Fermo restando quanto disposto dall'art. 5 legge n. 300 del 1970 per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:

- il lavoratore è tenuto a trovarsi fin dal primo giorno di assenza nel domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
- nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali;
- sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni ed accertamenti specialistici nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

In mancanza di tali comunicazioni, a meno di comprovate ragioni di impedimento o di ritardo nei termini di cui al primo comma, l'assenza si considera ingiustificata con l'applicazione dei provvedimenti disciplinari del caso.

Ogni mutamento di domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'azienda

Al termine della malattia o dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.

Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia

Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a modifiche dei provvedimenti di legge o amministrativi vigenti in materia.

B) Conservazione del posto

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di dodici mesi in caso di malattia e sino alla data di guarigione clinica in caso di infortunio, senza interruzione di anzianità.

Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i dodici mesi di assenza nell'arco di trentasei mesi consecutivi. A tale fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattia verificatisi nell'arco temporale degli ultimi trentasei mesi che precedono l'ultimo giorno di malattia considerato escludendo da tale computo i periodi di assenza per infortunio sul lavoro.

Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.

Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizioni di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero. Resta inteso che il periodo di aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

C) Trattamento economico di malattia ed infortunio

Per il trattamento di malattia e infortunio valgono le norme di legge vigenti.

Per i casi di t.b.c. e **altre patologie di particolare gravità quali le malattie oncologiche**, fermo restando quanto previsto dal presente articolo, si fa riferimento alle norme di legge.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio, salvo dolo o colpa del lavoratore, verrà accordato al lavoratore non in prova il seguente trattamento.

OPERAI:

~~Dal 1° giugno 1986~~ Per le assenze per causa di malattia all'operaio sarà corrisposto a partire dal 1° giorno lavorativo di assenza fino al 180° giorno, calcolati anche con periodi discontinui nell'arco di tempo di cui alla lettera B) del presente articolo, una integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione base.

Dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto il 50% della retribuzione globale. Per le assenze per infortunio sul lavoro all'operaio non in prova sarà corrisposta una integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione base dal primo giorno lavorativo di assenza fino a guarigione clinica.

IMPIEGATI:

Per le assenze per causa di malattia all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi e il 50% della stessa per i successivi 6 mesi.

Uguali diritti spetteranno all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora l'impiegato, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso, durante 18 mesi consecutivi, i limiti massimi rispettivamente previsti nei diversi casi contemplati.

Per le assenze per infortunio sul lavoro all'impiegato sarà corrisposta l'intera retribuzione globale dal primo giorno e fino a guarigione clinica, dedotto quanto eventualmente corrisposto dall'INAIL.

D) Cure termali

Valgono le norme di legge e amministrative vigenti sia per l'individuazione delle patologie per le quali sono ammesse le cure termali, sia per le condizioni di ammissibilità alle cure, sia per il relativo trattamento economico.

Articolo 50 - RESPONSABILITÀ DELL' AUTISTA

L'autista non deve essere comandato nè destinato ad effettuare operazioni di facchinaggio. Fermo quanto sopra durante le operazioni di carico e scarico degli automezzi l'autista deve curare che il carico e lo scarico siano tecnicamente effettuati.

L'autista è responsabile ~~del veicolo affidatogli e, unitamente al personale di scorta,~~ di tutto il materiale e delle merci che riceve in consegna, rispondendo degli eventuali smarrimenti o danni che siano a lui imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore; **è altresì responsabile del veicolo affidatogli e risponde dei danni al veicolo a lui imputabili in modo comprovato.**

E' onere dell'autista provare di aver adottato la diligenza normativamente richiesta, anche in materia di sicurezza della circolazione stradale.

E' onere del datore di lavoro provare le responsabilità del lavoratore nonché il danno e il rapporto di causalità con la materiale, anche omissiva, condotta del lavoratore.

Spetta altresì al datore di lavoro provare l'entità definitiva del danno subito imputabile al lavoratore.

Agli effetti della responsabilità del lavoratore è rilevante l'osservanza delle norme sulla sicurezza della circolazione fermo restando l'obbligo per il datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli.

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

A scanso di ogni responsabilità ~~il conducente~~ **l'autista**, prima di iniziare il servizio, deve assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all' azienda, **evidenziando tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate.**

L'autista che oltre alla conduzione dell'automezzo provvede alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi e vuotatura cassette, è esonerato dalla responsabilità prevista dal secondo comma del presente articolo ove l'automezzo sia stato debitamente chiuso secondo l'ordinaria diligenza richiesta.

L'azienda fornirà ai lavoratori con mansioni di autista indicazioni comportamentali concernenti gli adempimenti relativi a quanto previsto dal presente articolo.

Articolo 51 - ~~RITIRO PATENTE~~ ABILITAZIONI LEGALI PER LA GUIDA DEI VEICOLI

L'autista al quale ~~sia dall'autorità, ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla~~ conservazione del posto al quale ~~sia ritirata una o entrambe le abilitazioni legali per la~~ conduzione di veicoli (patente di guida o carta di qualificazione del conducente) da parte dell'autorità competente, anche per comportamenti o fatti commessi fuori dall'esercizio delle proprie mansioni e per motivi che non comportino il licenziamento senza preavviso, è sospeso dalle mansioni di autista ed ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di ~~quindici~~ sei mesi senza percepire retribuzione alcuna.

Durante tale periodo, per quelle imprese che occupano ~~da 7 a 15 dipendenti~~ **almeno 7 dipendenti sul singolo appalto**, è previsto un incontro tra impresa e organizzazione sindacale territoriale al fine di esaminare la possibilità di adibire ad altre mansioni il lavoratore a cui è stata ritirata la patente.

~~Nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda dovrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale egli viene adibito.~~

A seguito di tale confronto, l'autista durante questo periodo potrà essere adibito, qualora possibile, ad altri lavori, ad altre mansioni di pari livello con mantenimento della retribuzione in atto; qualora non possibile la predetta ipotesi, sarà eccezionalmente assegnato a mansioni di livello inferiore con attribuzione della corrispondente retribuzione, per la durata del periodo in parola.

~~ed in questo caso percepirà il salario del livello nel quale viene a prestare servizio.~~

Qualora esperite le verifiche di cui ai commi precedenti non sia comunque possibile adibire il lavoratore ad altre mansioni ovvero lo stesso non accetti la proposta aziendale, il lavoratore medesimo sarà collocato in aspettativa senza decorrenza di retribuzione e anzianità di servizio.

Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre ~~i termini suddetti~~ **il termine di cui al primo comma del presente articolo**, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 55.

Ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 120/2010, la revoca della patente di guida ad uno dei conducenti di cui all'articolo 186-bis ("Guida sotto l'influenza dell'alcool per conducenti di età inferiore a 21 anni, per i neo-patentati e per chi esercita professionalmente l'attività di trasporto di persone o cose"), comma 1, lettere b), c) e d), che consegue all'accertamento di uno dei reati di cui agli articoli 186, comma 2, lettere b) e c), e art. 187 ("Guida in stato di alterazione psico-fisica per uso di sostanze stupefacenti") del decreto legislativo n. 285/1992, costituisce giusta causa di licenziamento ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile nonché dell'articolo 52, lettera f) del presente c.c.n.l.

Articolo 52 - NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore deve dichiarare alla azienda la propria dimora e segnalarne gli eventuali cambiamenti.

Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.

Ciascun lavoratore deve 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 debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che per tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.

Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro o comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.

La motivazione, il genere di punizione e la durata della stessa devono essere comunicate per iscritto all'interessato.

Nessun provvedimento disciplinare può essere adottato nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato la mancanza ed averlo sentito a sua difesa. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

In ogni caso, provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a **5 dieci** giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

I provvedimenti di cui ai punti a) e b) possono essere inflitti al lavoratore che commetta, durante il lavoro, lievi mancanze, secondo criteri di proporzionalità.

La multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, può essere inflitta al dipendente che:

- a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che viene trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
- e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
- f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
- g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

La sospensione fino a un massimo di 5 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- a. per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- b. trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c. si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d. provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e. per negligenza accertata, subisca il furto di beni e/o strumenti affidatigli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;

La sospensione fino a un massimo di 10 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- f. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- g. sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- h. si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro.

4) Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- e) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- f) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- l) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- l) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- m) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;

n) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

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



Articolo 59 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Per ogni lavoratore occupato l'azienda istituirà un apposito libretto sanitario in cui dovranno essere annotati gli infortuni e le malattie occorsi al lavoratore medesimo.

Le R.S.U. e/o R.S.A. esamineranno con le imprese la situazione degli ambienti di lavoro, proponendo eventuali miglioramenti o un diverso utilizzo degli stessi, alle condizioni e nei limiti di cui alla legge n. 300/1970.

Le parti stipulanti dichiarano il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal ~~D.L. 626/94~~ d. lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 22/6/1995.

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) hanno diritto, alle condizioni e nei limiti di cui alle vigenti disposizioni di legge, di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore.

Le parti si impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diviene parte integrante del presente C.C.N.L. - che stabilisca le modalità di elezione dei R.L.S. e i criteri di formazione degli stessi, in ottemperanza a quanto previsto dall'Accordo interconfederale 22/6/95.

La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche di cui al comma precedente non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Inoltre, le visite mediche a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 6, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c) del d. lgs. n. 81/2008 secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A del medesimo decreto legislativo e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53 del d. lgs. n. 81/2008.

Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 6, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

- a) idoneità;
- b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

Nei casi di cui al comma precedente, il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto previsto dalla legge n. 68/1999, in relazione ai giudizi di idoneità/inidoneità di cui ai commi precedenti, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione su:

- a) i rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale;
- b) le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- c) i rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
- d) i pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
- e) le procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- f) i nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente;
- g) i nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46 del d. lgs. n. 81/2008.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

La formazione deve avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

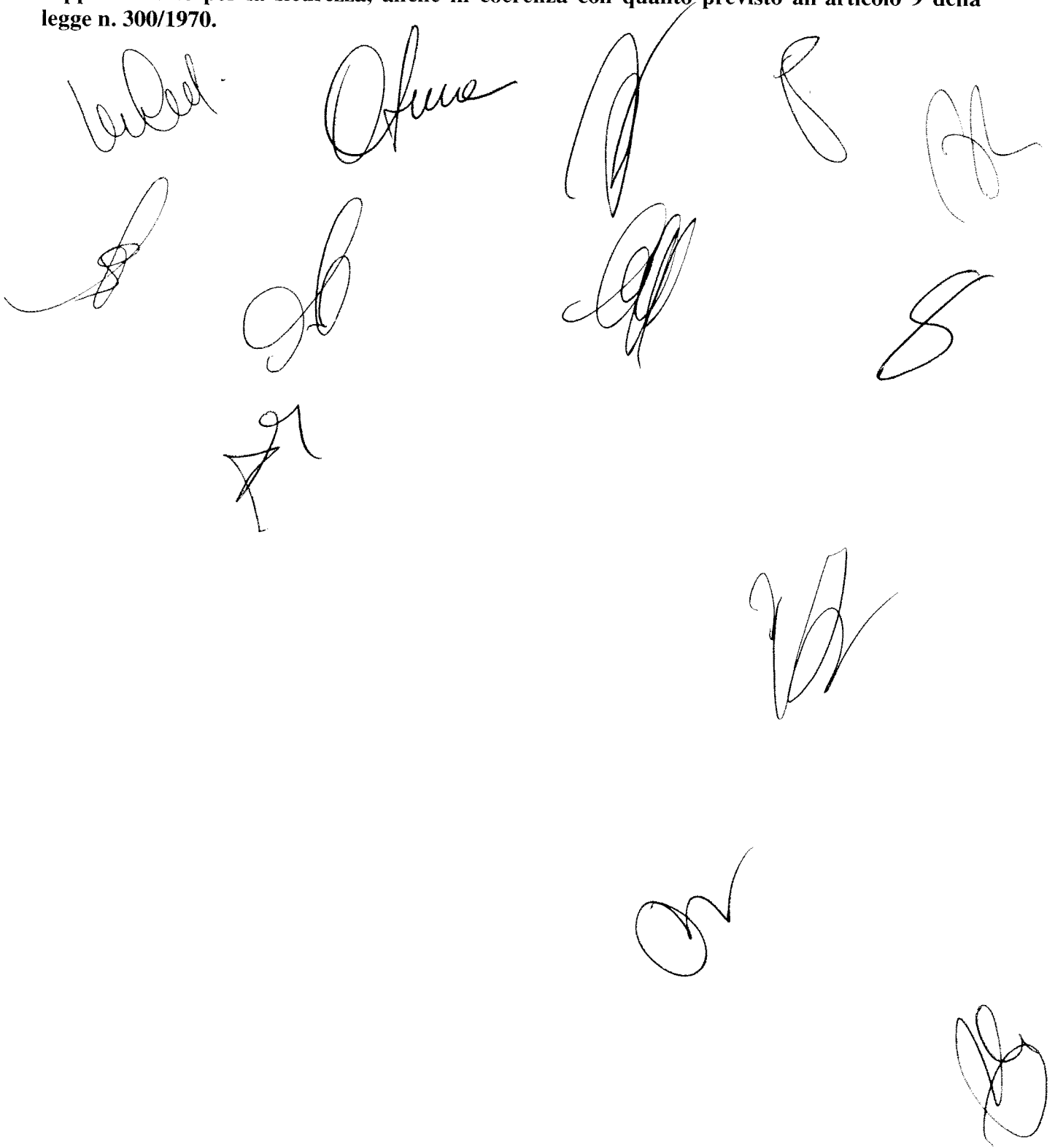
La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui sopra deve avvenire, eventualmente in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, le imprese confermano il proprio impegno a favorire la piena applicazione delle attribuzioni previste per il rappresentante per la sicurezza, anche in coerenza con quanto previsto all'articolo 9 della legge n. 300/1970.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the page. The signatures vary in style, from cursive to more stylized or blocky forms. Some are clearly legible, while others are more abstract or scribbled.

Articolo nuovo – INSTALLAZIONE IMPIANTI SATELLITARI

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

Le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

Le Parti recepiscono la nota del Ministero del Lavoro prot. n. 8537 del 7 maggio 2012, anche ai fini di una sollecita applicazione degli obblighi di cui all'articolo 4 della legge n. 300/1970.

Le Parti allegano inoltre bozza di "comunicazione sulla installazione di sistemi di controllo satellitare" ai fini di informativa ai lavoratori interessati.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from cursive to more stylized or blocky forms. Some are clearly legible, while others are more abstract. They appear to be signatures of various parties involved in the document.

Articolo 65 - DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dall'1 gennaio 2011 e scade il 31 dicembre 2013.

Walt

g/

ob

Ofuna

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

AUMENTI ECONOMICI ACCORDO 15 GIUGNO 2012

Le Parti concordano un aumento dei minimi tabellari per il 3° livello con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, pari a € 20,00 con la retribuzione del mese di agosto 2012, € 25,00 con la retribuzione del mese di maggio 2013, € 30,00 con la retribuzione del mese di novembre 2013.

Con la retribuzione del mese di gennaio 2013, l'indennità di mensa di cui all'articolo 43, lettera c) del presente c.c.n.l., è elevata a € 3,15 giornalieri.

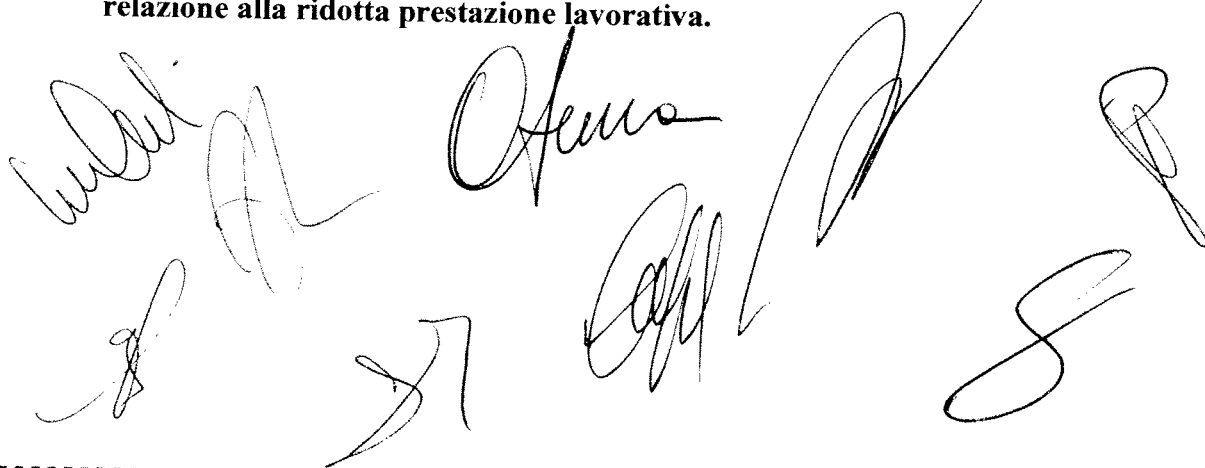
, l'indennità di cui all'articolo 34 del presente accordo, è aumentata di € 10,00 mensili, con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento.

Con la retribuzione del mese di dicembre 2013, la percentuale di cui all'accordo 14/06/2007, punto 4, e 1/4/2008, è aumentata dall'1% all'1,5% a carico del datore di lavoro, con le stesse modalità e condizioni previste dagli accordi citati.



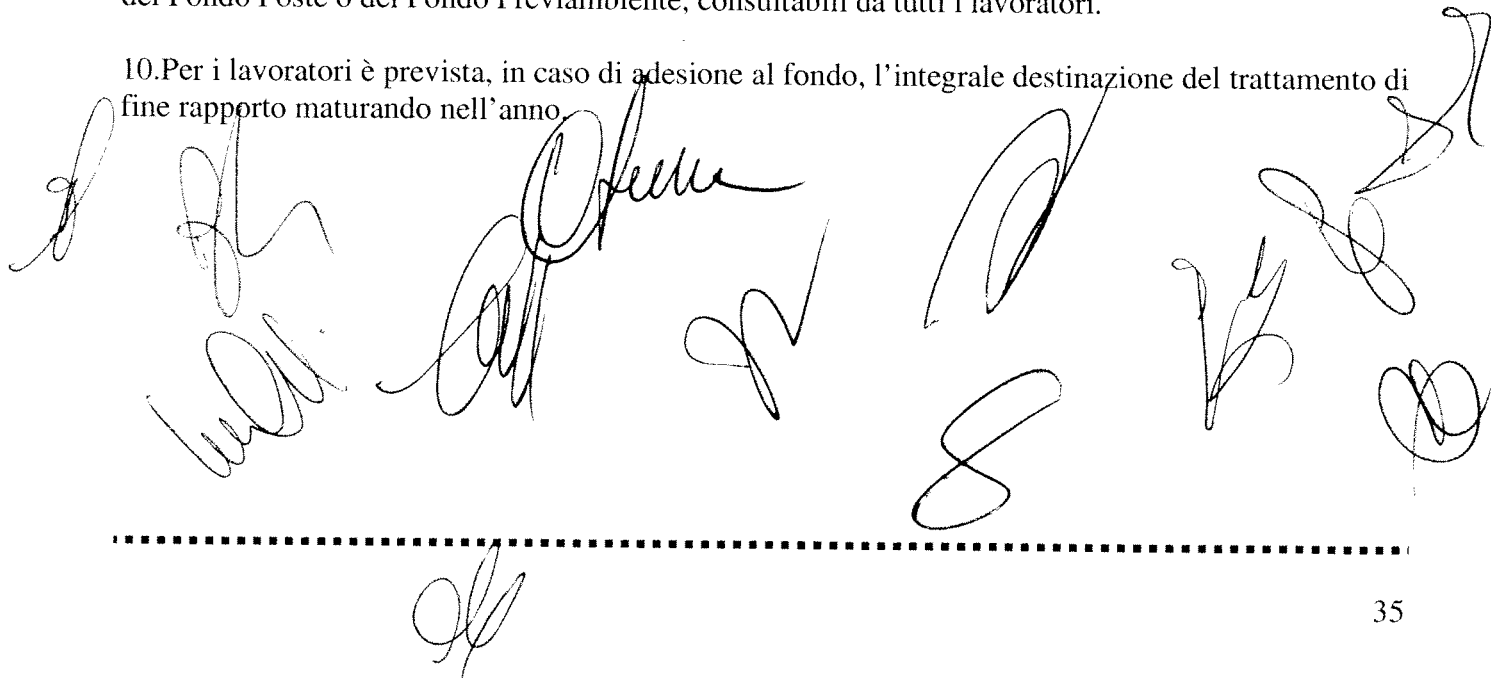
PARTE ECONOMICA – UNA TANTUM

1. Ad integrale copertura economica del periodo 1.8.2009 - 31.7.2012, ai lavoratori, non in prova, assunti a tempo indeterminato in forza durante tutto il predetto periodo e al 1° agosto 2012 è riconosciuto un compenso forfettario lordo procapite nelle misure seguenti, riferite al terzo livello e riparametrate per gli altri livelli inquadramentali:
Ottobre 2012: € 80,00
Marzo 2013: € 120,00
Settembre 2013: € 100,00
2. Ai lavoratori assunti successivamente all'1.8.2009, anche per effetto di passaggio di appalto, il compenso forfettario lordo è corrisposto in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati dalla data di assunzione.
3. L'importo, suddivisibile in quote mensili nel periodo 1° agosto 2009-31 luglio 2012, sarà erogato ai lavoratori dipendenti in forza alla data di erogazione della tranche.
4. Il compenso in parola non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. La contrattazione aziendale di secondo livello è delegata a definire modalità di remunerazione alternative/sostitutive di importo pari a quello del compenso in parola.
6. Per il personale a tempo parziale il compenso è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.



ART. 53 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Le Parti concordano, nell'ambito dell'accordo di rinnovo 15 giugno 2012 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.
2. In tal senso, superando quanto stabilito con accordo tra le Parti il 14/6/2007 e 1/4/2008, si individuano come fondi di destinazione il Fondo Poste ovvero, in alternativa, il Fondo Previambiente.
3. Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo Poste o, in alternativa, del Fondo Previambiente tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondo Poste o del Fondo Previambiente.
4. L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulle seguenti voci retributive: retribuzione tabellare ed indennità di contingenza alla data del 31/12/2006, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.
5. Con decorrenza 1° dicembre 2013, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1,5% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo Poste o al Fondo Previambiente.
6. L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo Poste o dal Fondo Previambiente non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.
7. L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo Poste o al Fondo Previambiente faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.
8. Il rapporto di adesione al fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondo Poste o del Fondo Previambiente, consultabili da tutti i lavoratori.
10. Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno



.....

Le Organizzazioni sindacali stipulanti SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE e ULTRASPORTI si impegnano a sciogliere la riserva in ordine all'applicazione del presente accordo di rinnovo a seguito della consultazione assembleare delle lavoratrici e dei lavoratori, entro trenta giorni dalla sottoscrizione.



A collection of handwritten signatures in black ink. The most prominent signature in the upper center reads "Oreste Ferraro". To its left is a large, stylized signature. To its right are several smaller, more compact signatures. Below these, there are several more signatures, some of which are very stylized and difficult to decipher.



A collection of handwritten signatures in black ink, located below the dotted line. There are three distinct signatures: one large and stylized on the left, one smaller and more compact in the middle, and one very compact and stylized on the right.