

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per le aziende dell'Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio

Il giorno 12 del mese di settembre dell'anno 2025, presso la sede di CONFINTESA Nazionale, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **La Federazione Medie Piccole Imprese** nella persona della Presidente Nazionale Antonina Terranova
- **La Commissione contratti**, nelle persone di Antonina Terranova, Presidente FMPI Nazionale, Francesco Prudeniano, Segretario Generale di Confintesa Nazionale
- per **Confintesa Nazionale** il Segretario Generale Francesco Prudeniano

Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è riferito al triennio normativo ed economico 2025/2027, fa riferimento alla riforma della contrattazione del 22 gennaio 2009, firmato dal Governo, Associazioni Imprenditoriali e Associazioni Sindacali maggiormente rappresentative.

Le Parti danno atto che il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) si colloca al massimo livello nazionale, tra i contratti leader, per valore di retribuzione reale, per le condizioni di miglior favore e di tutela dei livelli occupazionali e pertanto con il presente rinnovo verranno aggiornati gli aspetti normativi, aggiornandoli in base alla normativa oggi vigente e in base al mercato di riferimento, rimandando la negoziazione della parte economica alla scadenza del biennio.

F.M.P.I. e Confintesa si fanno carico di predisporre gli atti per la registrazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro presso il registro dei contratti del Ministero del Lavoro.

Le parti sottoscrivono il contratto in essere, previa approvazione dei rispettivi organismi, il testo che segue formato da n. articoli comprensivo di tabelle riassuntive normo- economiche.

F.M.P.I



CONFINTESA



PREMESSA

Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende dell'Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio

CONSIDERATO CHE

- *la contrattazione collettiva rappresenta lo strumento principale per la definizione dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali;*
- *le relazioni industriali costituiscono un moderno ed efficace approccio alla gestione delle dinamiche lavorative e per tali motivi assumono un ruolo fondamentale nel perseguimento di obiettivi quali la maggiore occupazione, la qualità dei contratti di lavoro e gli incrementi di competitività;*
- *il settore dell'autotrasporto, spedizione merci, logistica e facchinaggio è caratterizzato da peculiari esigenze organizzative e operative*

PRESO ATTO

- *della necessità di adeguare la disciplina contrattuale alle più recenti innovazioni normative in materia di:*
- *contratti a tempo determinato;*
- *somministrazione di lavoro;*
- *disciplina delle trasferte e welfare aziendale;*
- *dell'opportunità di introdurre l'orario multi - periodale quale strumento di flessibilità organizzativa, come previsto dalla giurisprudenza di merito, che ne ha riconosciuto la legittimità nel settore dell'autotrasporto fino al limite massimo di 58 ore settimanali su un periodo di 6 mesi;*

CONSIDERATO ALTRESÌ

- *che il settore è caratterizzato da una forte competitività che richiede strumenti contrattuali moderni e flessibili, come evidenziato dalla giurisprudenza amministrativa;*
- *che la contrattazione collettiva, ai sensi dell'art. 51 D.lgs. 81/2015, rappresenta lo strumento principale per regolare i rapporti di lavoro nel rispetto delle specificità settoriali;*

CONVENGONO

di stipulare il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende dell'Autotrasporto, Spedizione Merci, Logistica e Facchinaggio, volto a:

1. *valorizzare il ruolo delle relazioni industriali quale strumento moderno ed efficace per la gestione dei rapporti di lavoro;*

2. *garantire l'adeguamento della disciplina contrattuale alle più recenti innovazioni normative e giurisprudenziali;*
3. *introdurre forme di flessibilità organizzativa, come l'orario multi - periodale, per rispondere alle esigenze di competitività del settore;*
4. *assicurare adeguati livelli di tutela dei lavoratori, coniugando le esigenze di flessibilità delle imprese con la salvaguardia dei diritti fondamentali del lavoro.*



INDICE

Titolo I

Ambito di validità e applicazione

Art. 1 Ambito di applicazione

Art. 2 Periodo di validità del contratto

Titolo II

Relazioni Sindacali

Art. 3 Struttura della contrattazione

Art. 4 Ente bilaterale e O.P.N.

Art. 5 Misura del contributo

Art. 6 Assistenza sanitaria Mutua Seraphis

Art. 7 Omissione contributo alla bilateralità

Art. 8 Individuazione dell'organismo paritetico

Titolo III

Diritti Sindacali

Art. 9 Dirigenti sindacali

Art. 10 Rappresentanze sindacali unitarie

Art. 11 Assemblee sindacali

Art. 12 Referendum

Art. 13 Affissioni sindacali

Art. 14 Trattenute sindacali

Art. 15 Esercizio dell'attività sindacale

Art. 16 Applicazione del CCNL negli appalti

Titolo IV

Mercato del Lavoro

Art. 17 Disciplina del rapporto di apprendistato

Art. 18 Inquadramento e trattamento retributivo del contratto di apprendistato

Art. 19 Costituzione del rapporto

Art. 20 Periodo di prova

Art. 21 Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 22 Contratto di somministrazione

Art. 23 Lavoro intermittente



Titolo V

Classificazione del personale

Art. 24 Contratto di reinserimento

Art. 25 Classificazione del personale

Art. 26 Mansioni del personale

Art. 27 Sospensione, ritiro della patente di guida e mancato rinnovo CQC

Art. 28 Mansioni promiscue

Titolo VI

Orario di lavoro

Art. 29 Orario di lavoro

Art. 30 Lavoratori discontinui

Art. 31 Orario plurisettimanale e compensazioni

Art. 32 Banca ore

Art. 33 Riposo giornaliero

Art. 34 Riposo settimanale

Art. 35 Lavoro a tempo parziale

Art. 36 Variazione dell'orario di lavoro

Art. 37 Principio di non discriminazione

Titolo VII

Permessi, aspettative e congedi

Art. 38 Servizio militare e servizio civile

Art. 39 Tutela della maternità e della paternità

Art. 40 Permessi di cui alla Legge 5 febbraio 1992, n. 104

Art. 41 Congedo matrimoniale

Art. 42 Permesso per lutto di famiglia

Art. 42 Permessi per funzioni pubbliche elettive

Art. 43 Permessi e recuperi

Art. 44 Donatori di sangue

Art. 45 Aspettativa non retribuita



Titolo VIII

Festività e ferie



Art. 46 Festività nazionali e infrasettimanali

Art. 47 Ferie

Titolo IX

Diritto allo studio e alla formazione professionale

Art. 48 Diritto allo Studio

Art. 49 Congedi per formazione

TITOLO X

Disciplina delle assenze per malattia e infortunio

Art. 50 Malattia

Art. 51 Obblighi del lavoratore

Art. 52 Trattamento economico della malattia

Art. 53 Periodo di comporto

Art. 54 Aspettativa non retribuita

Art. 55 Infortunio

Art. 56 Anticipazione indennità

Titolo XI

Trattamento economico

Art. 57 Retribuzione mensile

Art. 58 Corresponsione della retribuzione

Art. 59 Indennità di trasferta per il personale viaggiante

Art. 60 Valori economici integrativi corrisposti

Art. 61 Scatti di anzianità

Art. 62 Tredicesima mensilità

Art. 63 Quattordicesima Mensilità

Art. 64 Assegno al nucleo familiare

Art. 65 Lavoro straordinario

Art. 66 Lavoro ordinario notturno e festivo

Titolo XII

Missioni e trasferimenti

Art. 67 Missioni e trasferta

Art. 68 Trasferimento



Art. 69 Trasporto

Titolo XIII

Norme comportamentali e disciplinari

Art. 70 Obblighi del lavoratore

Art. 71 Divieti

Art. 72 Ritardi ed assenze

Art. 73 Residenza e domicilio

Art. 74 Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto

Art. 75 Termini di preavviso

Art. 76 Trattamento di fine rapporto

Titolo XIV

Welfare aziendale

Art. 77 – Welfare aziendale.

Titolo XV

Norme di chiusura

Art. 78 Decorrenza e durata del contratto

Art. 79 Assistenza contrattuale

Art. 80 Procedure per il rinnovo del CCNL

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'K' or 'L' shape with a loop.

Titolo I – Ambito di validità e applicazione

Art. 1 – Ambito di applicazione.

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica alle imprese che svolgono attività nel settore dell'autotrasporto, della logistica e delle spedizioni, ed in particolare:

- a) alle aziende che esercitano l'autotrasporto di merci su strada per conto di terzi; b) alle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, compresi i depositi, i magazzini generali, i terminal, i centri di distribuzione e i centri intermodali per conto terzi; c) alle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali; d) alle imprese che svolgono attività di trasporto combinato; e) alle aziende che gestiscono centri di movimentazione merci (interporti); f) alle imprese che effettuano servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione; g) alle aziende di magazzinaggio, distribuzione e preparazione di ordini; h) alle imprese che svolgono attività di commercio elettronico con annessa logistica.

Art. 2 – Periodo di validità del contratto – vigenza – durata.

1. Il presente contratto deve considerarsi, per tutta la sua vigenza e validità, un complesso normativo unico ed inscindibile.
2. La decorrenza del contratto è fissata per il triennio giuridico dal 12/09/2025 al giorno 31/12/2027.
3. Allo scadere dello stesso, il contratto continua ad esplicare i propri effetti e deve considerarsi tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo la richiesta di rinnovo e/o disdetta proveniente dalle Parti sottoscrittrici.
4. Il contratto assorbe e sostituisce ad ogni effetto le precedenti intese e/o accordi contrattuali applicate dalle aziende aderenti alle associazioni firmatarie dello stesso o che vi fanno espresso rinvio nonché tutti gli usi e consuetudini.
5. Pertanto, tutte le precedenti pattuizioni contrattuali devono considerarsi incompatibili con l'applicazione di qualsiasi norma contenuta nel presente regolamento contrattuale, salvo quelle maggiormente favorevoli ai lavoratori.

TITOLO II – Relazioni Sindacali

Art. 3 - Struttura della contrattazione.

1. Le Parti concordano che la contrattazione di cui al CCNL si svolga su due livelli:



a) contrattazione nazionale;

b) contrattazione di secondo livello regionale, territoriale, aziendale.

Costituiscono oggetto della contrattazione nazionale tutti i titoli e le tematiche proprie del CCNL.

2.L'oggetto della contrattazione di secondo livello, nel rispetto del d.lgs. n. 80/2015 e del d.lgs. n. 81/2015, potrà riguardare quanto non specificamente previsto dal presente contratto nonché l'attività di integrazione delle norme contrattuali anche in relazione al variare dei contesti socioeconomici di riferimento.

3.Deve considerarsi fermo quanto disposto dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con legge n. 148/2011, con riferimento ai contratti di prossimità, rispetto ai quali, le parti firmatarie, in ragione di specifiche esigenze aziendali ne considerano l'importanza e l'utilità come strumenti per garantire la stabilità dei livelli occupazionali.

Art. 4 – Ente Bilaterale ed O.P.N.

1.Le Parti stipulanti, al fine di supportare e integrare dal punto di vista applicativo il presente CCNL, indicano l'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF), costituito dalle parti sottoscrittrici, quale organismo associativo che avrà le seguenti finalità:

a) programmare e organizzare relazioni sul quadro economico, assistenziale e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato, sulle forme associative, sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini, rilevazioni sullo sviluppo del settore, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro a fornire alle parti il supporto tecnico necessario sia attraverso l'azione moralizzatrice del settore e sia alla realizzazione degli incontri di informazione.

b) provvedere al monitoraggio e rilevazione permanente delle informazioni, e necessità professionali formative dei vari settori rappresentati, elaborando proposte di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative, nazionali, comunitarie ed extracomunitarie, in collaborazione con tutti gli Enti competenti finalizzate a creare le condizioni più opportune per lo sviluppo delle iniziative associative a livello territoriale.

c) provvedere al monitoraggio delle attività formative per lo sviluppo e identificazione dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti ad ogni singolo settore.

d) attivare ogni specifica formazione dei lavoratori e dei quadri per il miglioramento operativo delle singole strutture.



e) ricevere ed elaborare ai fini statistici, i dati forniti dagli osservatori territoriali sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato, contratti a termine, borse di studio e di ogni altra forma di rapporto formativo finalizzato al lavoro ed alla assistenza fornita.

f) svolgere i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro.

g) svolgere la funzione di certificazione dei contratti previsti dall'art. 75 e ss. d.lgs. n. 276/2003.

i) attuare ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dai CCNL che ad esso fanno riferimento.

2. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'ente bilaterale potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto o indiretto faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando a istituti, consorzi od altri enti previa delibera del Comitato Esecutivo.

3. L'Ente Bilaterale ha istituito anche una commissione di certificazione dei contratti ai sensi dell'art. 75 e ss. del d.lgs. n. 276/2003.

4. Gli organi di gestione dell'Ente Bilaterale sono composti su base paritetica tra le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori subordinati.

5. L'Ente Bilaterale garantirà una serie di prestazioni quali, tra le altre, l'integrazione del reddito per i periodi di non lavoro e per particolari esigenze sociali quali la malattia, l'infortunio, la maternità, borse di studio ed integrare le prestazioni sanitarie come riportato nel successivo articolo.

6. L'obiettivo primario è di favorire tutte le iniziative orientate a offrire ai lavoratori un programma di welfare aziendale attraverso la fruizione di beni e servizi al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro.

7. L'Ente garantirà l'attività di formazione, di aggiornamento e la riqualificazione professionale e provvederà inoltre al coordinamento della contrattazione aziendale di ogni Regione di competenza nonché delle procedure di certificazione.

8. In merito all'apprendistato sarà rimessa all'Ente Bilaterale l'eventuale approvazione dei piani formativi individuali (PFI) allegati e facenti parte integrante dei contratti di apprendistato. In caso di esito positivo, l'Ente Bilaterale provvederà a rilasciare apposito parere di conformità.

Le Parti sottoscrittrici, ai fini della promozione e degli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e nel rispetto di cui al d.lgs. 81/2008, individuano l'Organismo Paritetico istituito dalle associazioni datoriali e sindacali e denominato

O.P.N. INTESA IMPRESA, che provvederà alle sue attività mediante specifica articolazione territoriale.

Art. 5 – Misura del contributo all'Ente Bilaterale Nazionale Confederale (EBICONF).

1. Le imprese e lavoratori aderenti alle Associazioni datoriali e sindacali sottoscrittrici del presente CCNL o quelle che applicano tale contratto devono versare in via obbligatoria per la bilateralità i seguenti importi: a) €12.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato inclusi gli apprendisti; b) €6.00 per tutti i lavoratori assunti a tempo determinato.

2. Il contributo alla bilateralità è carico dell'impresa, ma resta salva la possibilità di ripartire tale contributo nella misura pari al 50% a carico dell'impresa e il restante 50% a carico del lavoratore.

Art. 6 – Assistenza Sanitaria Integrativa – Fondo Sanitario.

Le Parti Sociali hanno provveduto ad adottare il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Seraphis, Società di Mutuo Soccorso che risponde ai requisiti previsti dal D.lgs. n. 314/1997 e successive modifiche ed integrazioni, per i lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato.

2. SMS SERAPHIS - Società di Mutuo Soccorso – Ente Terzo Settore – SERAPHIS (ETS), iscritta al RUNTS n. 25175 ai sensi della L. 3818/1886 e D.Lgs. 117/2017 è una Società di Mutuo Soccorso che garantisce ai lavoratori iscritti prestazioni sanitarie integrative al Sistema Sanitario Nazionale a titolo di tutela della salute e prevenzione di patologie.

Per il finanziamento è dovuto un contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 8,00 di cui euro 7,50 a carico della struttura ed euro 0,50 a carico del lavoratore per la copertura del Piano ORO. I contributi sono dovuti per 12 mensilità da corrispondersi entro il giorno 16 di ogni mese.

Il versamento della quota mensile deve avvenire mediante F24 con codice meccanizzato. Resta salva la facoltà delle parti di optare per un piano sanitario superiore, disponibile sul sito web della Mutua www.seraphis.it.

3. I contributi devono essere versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal regolamento.



4.L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta ad erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione non assorbibile di importo pari ad € 20,00 lordi, da corrispondere per ogni mensilità contrattuale.

5.Il Fondo può consentire l'iscrizione di altre categorie di lavoratori del settore.

Art. 7 – Omissione del contributo alla bilateralità.

2.Il contributo indicato nell'articolo 6 forma parte integrante dei costi connessi con l'applicazione del presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'impresa che omette il versamento dei suddetti contributi è tenuta corrispondere ad ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato e indeterminato un Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (AGR) di valore economico pari a €25.00 lordi.

Art. 8 – Individuazione dell'Organismo Paritetico Nazionale.

1.Le Parti sottoscrittrici, ai fini della promozione e degli adempimenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e nel rispetto di cui al d.lgs. 81/2008, individuano l'Organismo Paritetico istituito dalle associazioni datoriali e sindacali che provvederà alle sue attività mediante specifica articolazione territoriale.

TITOLO III – Diritti Sindacali

Art. 9 – Dirigenti Sindacali.

1.Ai fini del CCNL, sono considerati dirigenti sindacali, i seguenti lavoratori:

- a) membri di consigli o di direttivi nazionali, regionali e provinciali o comprensoriali delle Organizzazioni Sindacali e Datoriali che abbiano stipulato il CCNL;
- b) appartenenti a R.S.A., ove già costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970, nelle imprese che nello stesso comune o a livello nazionale occupino più di 15 dipendenti ove gli stessi risultino regolarmente eletti in conformità alle norme statutarie delle organizzazioni stesse;
- c) membri di Rappresentanze Sindacali Unitarie, ove costituite in sostituzione delle R.S.A.

Art. 10 – Rappresentanze Sindacali Unitarie.

1.Le Organizzazioni Sindacali firmatarie il CCNL riconoscono nelle Rappresentanze Sindacali Unitarie lo strumento prioritario per un'adeguata rappresentanza dei lavoratori



in ambito aziendale, in un'ottica di favorire un costruttivo confronto e di modernizzare le relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.

2. Le Parti sottoscrittrici convengono, in conformità agli artt. 19 e 35, comma 2, della Legge n. 300/1970, di riservare alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL di costituire le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

3. Tali rappresentanze unitarie potranno avere una durata in carica massima di 36 mesi e, sino ad elezione delle R.S.U., le funzioni di rappresentanza saranno devolute alle R.S.A., ove costituite.

4. Le parti convengono altresì che alle sole OO.SS. firmatarie il CCNL è riservato il diritto di indire le elezioni delle R.S.U., mentre alle rimanenti organizzazioni sindacali è riservato il potere di iniziativa ove esse raccolgano almeno il 5% delle firme sul totale dei lavoratori aventi diritto al voto.

5. Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, si rinvia alle disposizioni di cui alla Legge n. 300/1970 e agli Accordi interconfederali del 28.06.2011 e del 10.01.2014.

Art. 11 – Assemblee Sindacali.

1. Nelle unità ove siano occupati più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi, al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante lo stesso orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue e ai lavoratori sarà corrisposta la retribuzione in godimento per le ore di astensione dal lavoro a tale titolo.

2. Le assemblee potranno tenersi solo previa convocazione, in forma singola od unitaria, ad opera delle R.S.A. ed R.S.U., o per il tramite delle organizzazioni aderenti o affiliate alle OO.SS. stipulanti il CCNL.

3. In tale contesto, il datore di lavoro dovrà destinare, di volta in volta, locali idonei per lo svolgimento delle assemblee.

4. Le stesse possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi.

5. Le assemblee potranno essere indette nella misura di 8 (otto) ore annue dalle R.S.U. - o in loro assenza dalle RSA, laddove già costituite - e nella misura di 2 ore annue da organizzazioni afferenti alle OO.SS. firmatarie del CCNL.

6. La convocazione dell'assemblea deve essere data adeguata informativa al datore di lavoro, con preavviso di almeno 48 ore.

7. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione entro i termini suddetti, dirigenti esterni delle OO.SS. firmatarie il CCNL.

8. Le riunioni non potranno superare, singolarmente, le 2 ore di durata, per ciascuna assemblea.



9. Restano fermi e validi differenti accordi raggiunti dalle parti a livello aziendale, ove di miglior favore per i dipendenti.

Art. 12 – Referendum.

1. Al di fuori dell'orario di lavoro, è consentito ai dipendenti l'espletamento di pratiche referendarie, generali o per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, purché indetti dalle R.S.U. regolarmente costituite e nei limiti previsti di quanto stabilito dalla Legge n. 300/1970 e dagli accordi collettivi in materia di rappresentanza.

Art. 13 - Affissioni sindacali.

1. È consentito alle organizzazioni territoriali, aderenti alle OO.SS. firmatarie il CCNL dell'affissione, in apposita bacheca, di comunicazioni, recanti la firma di dirigenti sindacali.

2. Le già menzionate comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali o attinenti al rapporto di lavoro.

4. Copia delle medesime dovranno essere consegnate al datore di lavoro, all'atto dell'affissione.

Art. 14 – Trattenute sindacali.

1. Il datore di lavoro provvederà alla trattenuta del contributo associativo sindacale, nella misura dell'1% della retribuzione base in atto dal 1° gennaio di ciascun anno e per 13 mensilità, ai lavoratori che ne facciano richiesta, mediante consegna di lettera di delega debitamente compilata e sottoscritta.

2. La lettera di delega conterrà l'indicazione delle modalità di versamento alle quali il datore di lavoro sarà obbligato.

3. Il datore di lavoro corrisponderà, su base mensile, l'importo della trattenuta alla organizzazione sindacale individuata dal lavoratore.

Art. 15 – Esercizio dell'attività sindacale: diritti, tutele e permessi.

1. I dirigenti sindacali dell'art. 19, comma 1 della legge n. 300/1970, limitatamente ad un dipendente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie il CCNL, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate, fermo restando quanto statuito dalla legge n. 300/1970:

a) 20 ore ove impiegati da datori di lavoro con un numero di dipendenti non inferiore a 6 (sei) ma non superiore a 15 (quindici);

- b) 45 ore ove impiegati da datori di lavoro che occupino più di 15 (quindici) dipendenti.
2. I dirigenti sindacali sopra specificati hanno inoltre diritto, nei termini indicati, a permessi non retribuiti in misura non inferiore a n. 7 giorni all'anno.
3. I lavoratori che intendono esercitare il diritto di cui al presente articolo debbono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno tre giorni prima tramite le R.S.A. o le R.S.U. o da parte dei soggetti iscritti all'associazione sindacale.
4. Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva all'altra del dipendente che ricopra incarichi sindacali e/o di dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali, per tutto il periodo in cui esse/i ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione dalla stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.
5. Nello specifico, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 22 della legge n. 300/1970, il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali potrà essere disposto previo nulla osta del direttivo regionale delle OO.SS. firmatarie il CCNL.
6. Il mandato di rappresentante sindacale o dirigente sindacale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

Art. 16 – Applicazione del CCNL negli appalti.

1. L'appaltatore e gli eventuali subappaltatori sono tenuti ad applicare integralmente il presente CCNL ai lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto, garantendo le stesse tutele economiche e normative.
2. In conformità all'art. 1677-bis del Codice civile, quando l'appalto ha per oggetto la prestazione di servizi di logistica relativi alle attività di ricezione, trasformazione, deposito, custodia, spedizione, trasferimento e distribuzione di beni, il presente CCNL deve essere applicato in quanto strettamente connesso all'attività oggetto dell'appalto.
3. L'appaltatore deve garantire ai lavoratori il trattamento economico e normativo stabilito dal presente CCNL, comprensivo di tutti gli istituti retributivi previsti.
4. In caso di subappalto, il subappaltatore è tenuto a garantire le stesse tutele economiche e normative previste dal presente CCNL per i lavoratori dell'appaltatore principale.
5. L'appaltatore e gli eventuali subappaltatori devono:
- Applicare integralmente le disposizioni economiche e normative del presente CCNL;
 - Garantire il rispetto dei minimi retributivi previsti dalle tabelle allegate;
 - Assicurare il corretto inquadramento del personale secondo le declaratorie contrattuali



- Riconoscere tutti gli istituti contrattuali previsti (scatti di anzianità, mensilità aggiuntive, ROL, ex festività, etc.)

6. Il committente può verificare in qualsiasi momento il rispetto degli obblighi previsti dal presente articolo, richiedendo all'appaltatore e agli eventuali subappaltatori idonea documentazione comprovante la corretta applicazione del CCNL.

TITOLO IV – Mercato del Lavoro

Art. 17 – Disciplina dell'apprendistato – adempimenti formativi.

1. Le parti riconoscono nel contratto di apprendistato uno strumento utile a favorire l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo nonché al conseguimento della professionalità richiesta.

2. Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 44 comma 1 del d.lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, mentre per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere potrà essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3. Restano ferme le deroghe di cui all'art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 in ordine alla possibilità di assumere, in apprendistato professionalizzante, lavoratori senza limiti di età beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22 ter del d.lgs. 148/2015.

4. L'apprendistato avrà come fine l'acquisizione da parte dell'apprendista delle competenze utili al corretto svolgimento della mansione alle quali lo stesso è destinato.

5. L'impegno formativo dell'apprendista consisterà in un monte ore di formazione interna o esterna in base a quanto previsto dai percorsi formativi relativi ai profili professionali allegati al CCNL, che costituiscono parte integrante dello stesso.

6. Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale di base e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo.

7. Al termine del periodo di apprendistato, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, sarà attribuito il livello di inquadramento corrispondente alla qualifica conseguita.



8. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, anche ai fini del computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari normative ed istituti, si rinvia alle norme di cui agli artt. 41 – 47 del d.lgs. 81/2015 nonché alle norme previste dalle differenti legislazioni regionali.

Art. 18 – Inquadramento, trattamento retributivo del contratto di apprendistato e periodo di prova.

1. Il lavoratore assunto con contratto di apprendistato può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle rispetto alle quali è finalizzato il contratto.

2. In alternativa, le parti possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Qualora le parti decidano di parametrare la retribuzione dell'apprendista all'anzianità di servizio il trattamento economico è il seguente:

- primi 12 mesi: 50% della retribuzione del livello spettante;
- dal 13 al ventiquattresimo mese: 65% della retribuzione del livello spettante;
- dal 25 al trentaseiesimo mese: 75% della retribuzione del livello spettante;
- dal 37 al quarantottesimo mese: 90% della retribuzione del livello spettante.

3. La durata del periodo di prova è la medesima prevista nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori qualificati in base al rispetto livello di inquadramento.

Art. 19 – Costituzione del rapporto di lavoro: assunzione e documentazione.

1. L'assunzione del personale sarà effettuata nel rispetto delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge n. 296/2006 (integrata dalla nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 15.02.2007), del D.lgs. 104/2022 e del D.L. n. 48/2023.

2. Il contratto di lavoro dovrà contenere le seguenti informazioni:

- la tipologia del contratto di assunzione;
- la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata;
- il luogo in cui il lavoratore presterà la sua opera;
- la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica, le mansioni e la retribuzione;
- l'indicazione del presente CCNL applicato;
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- l'indicazione sul libro unico del lavoro (LUL);



- l'autorizzazione all'uso e trattamento dei dati personali.
- l'indicazione dell'eventuale contrazione integrativa.

3. Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti eventualmente consegnati dal lavoratore all'atto dell'assunzione e a restituirli alla cessazione del rapporto di lavoro.

4. Il dipendente dovrà dichiarare la sua residenza, il suo domicilio e/o la sua dimora comunicandone i successivi mutamenti anche di breve durata.

Restano ferme le norme in tema di sorveglianza sanitaria obbligatoria nonché quelle attinenti alla formazione in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs. 81/2008.

Art. 20 – Periodo di prova.

1. Il periodo di prova deve essere espressamente previsto dal contratto nelle forme di cui all'art. 2096 c.c. e, nell'ambito del suddetto periodo, ognuna delle parti sarà libera di recedere senza preavviso.

2. Il periodo di prova deve essere computato in giorni di effettivo lavoro decorrenti dalla data di assunzione.

3. Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

4. Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore con un periodo di compenso pari alla metà del periodo di prova.

5. Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulado ai fini dell'anzianità di servizio.

Il periodo di prova previsto per i diversi livelli di inquadramento è il seguente:

Quadri: 60 giorni.

- al personale inquadrato nel primo livello: 60 giorni
- al personale inquadrato nel secondo livello: 50 giorni
- al personale inquadrato nel terzo livello: 40 giorni
- al personale inquadrato nel quarto livello: 30 giorni
- al personale inquadrato nel quinto livello: 20 giorni
- al personale inquadrato nel sesto livello: 15 giorni

Art. 21 – Lavoro a tempo determinato.

1. La disciplina del contratto a tempo determinato deve essere individuata negli artt. 19 – 29 del d.lgs. n. 81/2015 così come modificati dal D.L. n. 87/2018 convertito nella legge n. 96/2018 e dal D.L. n. 48/2023 convertito nella legge n. 85/2023.

2. La durata del periodo di prova non potrà essere inferiore a due giorni e superiore a quindici giorni per i contratti con durata non superiore a sei mesi, mentre non potrà superare i trenta giorni per quelli con durata superiore a sei mesi e inferiori a dodici mesi, salvo diversa previsione in sede di contrattazione integrativa.

3. La durata massima del contratto a tempo determinato resta fissata in 24 mesi.

4. Le parti, dopo il superamento della durata complessiva pari a 24 mesi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19, comma 3 d.lgs. 81/2015, possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima pari 12 mesi presso la sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

5. Nel limite massimo dei 12 mesi, il contratto a tempo determinato non richiede l'indicazione di alcuna causale.

6. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:

- a) nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 51 del d.lgs. 81/2015;
- b) in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda e - sino al 31 dicembre 2024 - per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti;
- c) in sostituzione di altri lavoratori;
- d) lancio di un prodotto e/o di un servizio innovativo;
- e) implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico con conseguente modifica degli assetti organizzativi aziendali.

7. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del d.lgs. 81/2015, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva nazionale, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

8. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, mentre per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

9. Restano ferme le deroghe previste al limite quantitativo dei contratti a tempo determinato previste dai commi 2 e 3 dell'art. 23 del d.lgs. 81/2015 nonché quelle esplicitamente individuate dalla contrattazione integrativa aziendale.

10. Per quanto non regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 19 – 29 del d.lgs. 81/2015.



Art. 22 – Somministrazione di lavoro.

1. La somministrazione di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. 81/2015, può essere a tempo determinato o indeterminato.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 del d.lgs. 81/2015, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, esclusi i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro in apprendistato, non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.
3. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei già menzionati contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
4. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro.
5. Restano fuori dai limiti quantitativi di cui sopra le assunzioni con contratto di somministrazione a tempo determinato o indeterminato di lavoratori disoccupati che fruiscono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali nonché i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui al Decreto Interministeriale del 17 ottobre 2017.
6. Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 30 – 40 del d.lgs. 81/2015 nonché alle disposizioni della contrattazione integrativa aziendale, ove presente.



Art. 23 – Lavoro intermittente.

1. Ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con
- 

riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

2. Il contratto di lavoro intermittente può essere sottoscritto con soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni.

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del già menzionato periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salva la corresponsione dell'indennità di disponibilità in caso di obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Per quanto non espressamente regolato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 13 – 18 del d.lgs. 81/2015 e all'Interpello n. 10/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Art. 24 – Contratto di reinserimento.

1. Le Parti sottoscrittrici, al fine di incentivare l'occupazione e il reinserimento lavorativo, individuano nel contratto di reinserimento la soluzione per ovviare alle condizioni di fragilità sociale dei lavoratori.

2. Il contratto di reinserimento può essere stipulato sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato.

3. Al contratto di reinserimento si applicano tutti gli istituti normativi e le previsioni economiche previste dal presente CCNL, ivi compresa la disciplina dettata dalla contrattazione integrativa, ma la retribuzione è ridotta rispetto al livello di inquadramento adottato nella misura del 90%.

4. Il contratto di reinserimento può essere adottato alle seguenti condizioni:

- età compresa tra i 18 e i 36 anni;
- lavoratori di prima esperienza senza rapporti pregressi con l'azienda;
- lavoratori inoccupati o che fruiscono di indennità NASPI.

5. I contratti di cui al presente articolo devono essere stipulati in forma scritta con un periodo di prova della durata prevista per il livello di inquadramento attribuito.

Resta inteso che per i contratti di reinserimento a termine per tutto quanto non previsto dal presente articolo si applica la disciplina prevista per i contratti a tempo determinato.



6. In ogni caso, non si può adottare il contratto di reinserimento nei seguenti casi:

- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b. presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi della legge 223/1991 e/o anche a licenziamenti individuali e/o plurimi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro, ovvero presso unità produttive nelle quali all'atto dell'assunzione sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di Cassa integrazione guadagni, sostegno al reddito o contratto di solidarietà, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la stipula del contratto di cui al presente articolo;
- c. ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

TITOLO V – Classificazione del personale.

Art. 25 – Classificazione.

1. QUADRO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2095 del Codice civile e dalla Legge n. 190/1985, svolgono con carattere continuativo funzioni direttive di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, con le seguenti caratteristiche:

- Elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e risultati aziendali
- Autonomia decisionale nella soluzione di problemi complessi
- Applicazione di notevoli competenze tecnico-specialistiche
- Gestione, integrazione e/o supervisione di risorse umane e materiali in settori aziendali di notevole importanza
- Operatività in unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti
- Coordinamento diretto di almeno otto impiegati.

I LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e autonomia decisionale, che comportano:

- Responsabilità di unità organizzative di particolare complessità e importanza;
- Coordinamento e controllo delle attività di diverse unità operative;
- Definizione di obiettivi di rilevante importanza;



- Decisioni di ampia discrezionalità e influenza sui risultati aziendali

Profili esemplificativi:

- Responsabile di filiale, agenzia, docks o magazzino autonomo
- Capo servizio amministrativo responsabile dell'intera funzione
- Capo servizio commerciale
- Capo servizio movimento/traffico

II LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive che richiedono:

- Preparazione professionale a livello universitario
- Esperienza gestionale significativa
- Autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali
- Responsabilità di servizi o settori tecnici, amministrativi, commerciali o operativi

Profili esemplificativi:

- Capo reparto amministrativo
- Capo reparto commerciale
- Capo reparto operativo
- Responsabile di CED
- Product manager

III LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono funzioni di concetto con specifiche competenze tecniche e professionali che comportano:

- Autonomia operativa nell'ambito di direttive
- Responsabilità di settore con coordinamento di personale
- Esperienza completa nelle attività di competenza

Profili esemplificativi:

- Responsabile operativo di magazzino
- Coordinatore di reparto operativo
- Impiegato amministrativo di concetto
- Contabile con mansioni di concetto
- Addetto alle procedure doganali
- Pianificatore di traffici internazionali

IV LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti:

- Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche
- Esperienza consolidata nell'esercizio della funzione



- Coordinamento di gruppi di lavoratori di livello inferiore
- Autonomia operativa nell'ambito di procedure definite

Profili esemplificativi:

- Capo squadra di magazzino
- Addetto alla gestione di magazzino con funzioni complesse
- Autista conducente di autotreni o autoarticolati
- Operatore CED di concetto
- Addetto alle pratiche amministrative di spedizione
- Contabile d'ordine

V LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività richiedenti:

- Adeguate conoscenze tecniche e normali capacità tecnico-pratiche
- Autonomia esecutiva nell'ambito di direttive
- Capacità di utilizzo di strumenti e procedure informatiche

Profili esemplificativi:

- Autista conducente di autocarro
- Addetto alla movimentazione merci con utilizzo di mezzi meccanici
- Addetto al servizio clienti
- Addetto alla compilazione di documenti di trasporto
- Addetto alla segreteria
- Operatore informatico

VI LIVELLO.

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici che richiedono:

- Conoscenze professionali elementari
- Compiti puramente esecutivi o di carattere manuale
- Capacità tecnico-pratiche di base

Profili esemplificativi:

- Addetto al carico/scarico merci
- Facchino
- Addetto alla pulizia
- Guardiano/portiere
- Addetto a mansioni semplici di segreteria
- Addetto all'archivio

ELEMENTI COMUNI A TUTTI I LIVELLI

1. Responsabilità gerarchica:

- Ogni livello superiore mantiene la responsabilità del coordinamento e del controllo dei livelli inferiori

- La responsabilità aumenta progressivamente salendo di livello

2. Competenze trasversali richieste:

- Conoscenza e rispetto delle norme di sicurezza

- Capacità di lavorare in gruppo

- Orientamento al cliente

- Flessibilità operativa

3. Sviluppo professionale:

- Possibilità di passaggio al livello superiore in base a:

* Acquisizione di competenze specifiche

* Esperienza maturata

* Assunzione di maggiori responsabilità

* Valutazione delle prestazioni

4. Periodo di prova:

- La durata del periodo di prova è differenziata per livello.

- Il periodo aumenta progressivamente con il crescere del livello di inquadramento.

5. Mansioni promiscue:

- In caso di svolgimento di mansioni di diverso livello, si applica la retribuzione del livello superiore quando le mansioni superiori sono prevalenti

- Per mansioni complementari si applica il criterio della prevalenza

6. Formazione:

- Ogni livello prevede specifici percorsi formativi

- La formazione è elemento essenziale per la progressione di carriera

Art. 26 – Mansioni del personale.

1. Il lavoratore, nel rispetto dell'art. 2103 c.c., deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito, ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

2. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente alla nuova attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva - ove la medesima non abbia luogo per sostituzione di lavoratrice o lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto - dopo un periodo superiore a tre mesi qualora lo stesso sia in possesso del titolo professionale richiesto.



3. Resta ferma l'applicazione dell'art. 2103, comma 2 c.c. in ordine all'adibizione del personale a mansioni corrispondenti a un livello di inquadramento inferiore, ma rientranti nella medesima categoria legale.

4. La contrattazione di secondo livello e/o di prossimità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103, comma 4 c.c. e, a parità di retribuzione, potrà individuare ulteriori ipotesi per la variazione delle mansioni.

Art. 27 - Sospensione, ritiro della patente di guida e mancato rinnovo CQC.

1. In caso di sospensione, ritiro della patente di guida o mancato rinnovo della Carta di Qualificazione del Conducente (CQC), il personale viaggiante è dichiarato temporaneamente inidoneo alla mansione specifica.

2. In tali casi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi.

3. Durante tale periodo, il datore di lavoro deve adibire il lavoratore, ove possibile, ad altre mansioni compatibili con la sua professionalità, garantendo il trattamento retributivo corrispondente alle mansioni di provenienza.

4. Qualora non esistano nell'organico aziendale mansioni alternative esercitabili, in considerazione di quanto affermato dalla giurisprudenza in materia di inidoneità temporanea, al lavoratore è riconosciuta un'indennità mensile pari a €1.000,00 (mille/00).

5. Decorso il periodo di sei mesi, qualora il lavoratore non dimostri di aver conseguito nuovamente il possesso del titolo abilitativo alla guida, il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo con l'applicazione del termine di preavviso previsto dal CCNL.

6. Durante il periodo di conservazione del posto, il lavoratore è tenuto ad attivarsi tempestivamente per il rinnovo o il recupero del titolo abilitativo alla guida e a tenere informato il datore di lavoro sullo stato della procedura, in osservanza dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto, come stabilito dalla giurisprudenza in materia.

7. Il periodo di conservazione del posto di cui al comma 2 non si applica nei casi di revoca definitiva della patente di guida o nei casi in cui il mancato possesso del titolo abilitativo sia dovuto a cause imputabili al lavoratore, in materia di violazioni che comportano l'impossibilità della prosecuzione del rapporto di lavoro.

8. Ai sensi di quanto previsto dal comma 7, resta salva la possibilità di applicare le sanzioni disciplinari previste dal presente CCNL.



Art. 28 – Mansioni promiscue.

1. Qualora il lavoratore svolga mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente.
2. L'attività prevalente è quella di maggiore valore professionale, salvo che venga abitualmente prestata e non si tratti di un normale periodo di addestramento e/o non abbia carattere accessorio o complementare.
3. Nel caso specifico, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore spetta l'inquadramento al livello superiore.

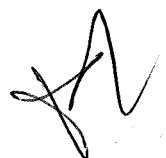
TITOLO VI – Orario di lavoro.

Art. 29 – Disciplina dell'orario di lavoro.

1. L'orario normale di lavoro è pari a quaranta ore settimanali di effettivo lavoro distribuite su cinque o sei giornate lavorative. I divisori convenzionali mensili vengono stabiliti in 178 ore per la determinazione della retribuzione oraria e 22 o 26 per la determinazione della retribuzione giornaliera. In sede di contrattazione di secondo livello potranno essere concordate diverse modalità di distribuzione dell'orario di lavoro.
2. In ogni caso, l'orario di cui al presente articolo si riferisce alle ore di attività effettivamente prestate dal dipendente.
3. All'interno del singolo complesso aziendale o di unità operativa, potranno coesistere differenti forme di distribuzione dell'orario, su base individuale o di turnazione, avuto riguardo alle specifiche esigenze dei servizi resi all'utenza o di specifici requisiti richiesti a livello aziendale.

Art. 30 – Lavoratori discontinui.

1. Sono discontinui o di mera attesa e/o custodia i lavoratori che svolgono attività che non richiedono un impegno continuativo di lavoro e che godono quindi, durante l'orario, di pause o di periodi di inoperosità ai sensi dell'articolo 3 del R.D.L. 692/1923.
2. La durata normale di lavoro del personale di cui ai profili professionali ricompresi nella declaratoria del quinto livello del presente contratto collettivo nazionale è fissata in 42 ore settimanali.
3. La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali di effettivo lavoro, comprese le ore straordinarie, calcolate su un periodo di dodici mesi ex art. 4, comma 3 d.lgs. 66/2003.



Art. 31 - Orario multi-periodale

1. In considerazione delle particolari esigenze del settore della logistica e del trasporto merci, le parti convengono che l'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali possa essere calcolato come media in un periodo non superiore a sei mesi.
2. Durante tale periodo di riferimento, l'orario settimanale potrà essere elevato fino a 48 ore senza che le ore eccedenti le 40 ore settimanali siano considerate straordinarie e diano diritto alle relative maggiorazioni, purché la media nel periodo di riferimento non superi le 39 ore settimanali.
3. L'adozione dell'orario multi-periodale deve essere comunicata preventivamente alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, ove esistenti, con un preavviso di almeno 15 giorni, specificando:
 - il periodo di riferimento
 - la programmazione di massima dell'orario
 - le ragioni produttive che ne giustificano l'adozione
4. La programmazione dell'orario multi-periodale deve essere comunicata ai lavoratori con un preavviso di almeno 7 giorni.
5. Durante il periodo di riferimento:
 - a) le settimane con orario superiore a 40 ore devono essere compensate con corrispondenti settimane con orario inferiore
 - b) il saldo delle ore deve essere pari a zero al termine del periodo
 - c) eventuali ore eccedenti le 48 settimanali saranno considerate straordinarie e retribuite con le relative maggiorazioni
6. Il lavoratore non può rifiutare la prestazione richiesta nei limiti dell'orario multi-periodale, fatto salvo quanto previsto dalla normativa in materia di riposi di cui al D.lgs. 66/2003.
7. L'orario multi-periodale non può essere adottato per:
 - lavoratori minori
 - lavoratrici in gravidanza
 - lavoratori con documentate esigenze di salute
 - altre categorie previste dalla legge
8. Al termine del periodo di riferimento:
 - a) le ore eccedenti la media delle 40 ore settimanali saranno retribuite come straordinario
 - b) le ore non lavorate rispetto alla media delle 40 ore settimanali resteranno a carico dell'azienda



9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di riferimento, si procederà al conguaglio tra le ore effettivamente prestate e l'orario normale contrattuale.
10. L'azienda dovrà tenere un registro delle ore di lavoro multi-periodale, da esibire in caso di controlli degli organi competenti e delle rappresentanze sindacali.
11. Il regime di orario multi-periodale non può essere applicato contemporaneamente a più di sei mesi per anno solare per ciascun lavoratore.

Art. 32 – Banca ore.

1. Nella banca ore saranno accumulate l'accantonamento o la detrazione di ore che i lavoratori, nel corso dell'anno, matureranno a vario titolo.
2. All'interno della banca ore rientrano, con valore esemplificativo e non esaustivo: le residue giornate di riduzione orario di lavoro, i riposi sostitutivi delle prestazioni straordinarie, i recuperi delle festività coincidenti con il giorno di riposo non domenicale e ogni altro recupero di prestazioni rispetto agli obblighi contrattuali.
3. I lavoratori potranno godere, in qualunque periodo dell'anno e compatibilmente con le esigenze di servizio, di permessi di breve durata, o intere giornate di permesso retribuito che andranno detratti dalla banca ore.
4. Il datore di lavoro corrisponderà, entro il 30 giugno di ciascun anno, i residui orari a credito relativi all'anno precedente eventualmente non usufruiti.
- Inoltre, alla stessa data o, se anteriore, alla cessazione del rapporto di lavoro, saranno trattenuti dalle retribuzioni eventuali residui orari rimasti a debito.

Art. 33 – Riposo giornaliero.

1. Il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.
2. In applicazione dell'art. 17 della legge 66/2003 il riposo giornaliero di undici ore può essere derogato accordando un periodo equivalente di riposo compensativo entro i successivi 15 giorni.
3. Il riposo giornaliero di undici ore consecutive può essere frazionato per le prestazioni lavorative svolte anche nelle seguenti ipotesi:
- cambio del turno;
 - interventi di ripristino della funzionalità di macchinari, impianti ed attrezzature;
 - manutenzioni svolte verso terzi;
 - attività straordinarie finalizzate alla sicurezza;
 - allestimenti in fase d'avvio di nuove attività;



- studi che abbiano un intervallo tra la chiusura e l'apertura del giorno successivo inferiore alle undici ore;
- custodia di impianti in genere;
- redazione dei bilanci, preparazione delle assemblee e adempimenti fiscali o amministrativi straordinari.

4. In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti concordano che la garanzia di un riposo minimo continuativo di almeno otto ore rappresenta un'adeguata protezione degli stessi nei limiti di 20 giorni in un anno solare

5. La contrattazione integrativa aziendale, nel rispetto degli artt. 7 e 17 del d.lgs. 66/2003, potrà prevedere ulteriori ipotesi di deroga al riposo giornaliero.

Art. 34 Riposo settimanale.

1. Ogni dipendente ha diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica.

2. Negli ambiti di lavoro in cui vengono erogate prestazioni anche nei giorni di domenica, il riposo settimanale sarà fruito in altro giorno della settimana e la relativa retribuzione non subirà alcuna maggiorazione.

Art. 35 – Lavoro a tempo parziale.

1. Le Parti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire un valido strumento funzionale alla flessibilità del rapporto, nell'interesse del prestatore di lavoro e nel rispetto delle esigenze organizzative dell'azienda, rappresentando altresì un'occasione di incremento della base occupazionale.

2. Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini della prova della diversa collocazione dell'orario di lavoro.

3. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con specifico riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

4. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui al comma precedente potrà avvenire anche mediante il rinvio a turni programmati di lavoro, articolati su fasce orarie prestabilite, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali, da ritenersi insindacabili.

5. La prestazione individuale è oggetto di pattuizione tra datore di lavoro e i lavoratori entro i limiti di seguito indicati:

a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale, minimo 12 ore;

b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile, minimo 48 ore;

c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale, minimo 550 ore.

6. Il datore di lavoro, entro il limite dell'8% del personale in forza a tempo pieno, alla data di presentazione della richiesta, valuterà positivamente - avuto riguardo alla fungibilità della prestazione dei lavoratori interessati - le domande di trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a tempo parziale, nei seguenti casi:

a) lavoratori con figli di età inferiore a tre anni;

b) lavoratori tutelati ai sensi della legge n. 104/92 e successive modifiche;

c) lavoratori studenti di cui all'art. 10 della legge n. 300/70;

d) lavoratori che comprovino esigenze di carattere personale o familiare di natura eccezionale.

7. I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, debitamente accertata e comprovata, avranno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, nella forma e con parametrizzazione dell'orario da concordarsi con il datore di lavoro.

8. Al di fuori dei casi precedentemente indicati, e fino al limite massimo complessivo del 5% del personale in forza a tempo pieno al momento della richiesta, il datore di lavoro potrà valuterà positivamente le richieste pervenute dai singoli lavoratori, con riserva di accoglimento, previa verifica e tenuto conto delle proprie e specifiche esigenze organizzative aziendali.

9. Nei casi di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, il datore di lavoro, a fronte di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, potrà effettuare variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa acquisendo il preventivo consenso scritto del lavoratore, salvo esigenze aziendali di carattere indifferibile.

Art. 36 – Variazione dell'orario di lavoro – clausole elastiche – lavoro supplementare.

1. La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nei rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o misto potrà intervenire a fronte di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

2. L'esercizio da parte del datore di lavoro di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale dell'orario pattuito con il personale a part-time, dovrà intervenire – entro il limite del 30% della normale



prestazione annua a tempo parziale - mediante comunicazione trasmessa per iscritto, o consegnata a mani, con preavviso di 2 giorni al lavoratore.

3. Al dipendente è garantita, in ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro nell'ambito di una previsione di clausola elastica, una maggiorazione del 2% della retribuzione oraria globale di fatto comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

4. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, di tipo orizzontale, possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare, nella misura massima del 50% dell'orario settimanale di tipo orizzontale, oltre che entro il limite di 8 ore su base giornaliera.

5. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 3% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

6. Le ore di lavoro supplementare - svolte nelle giornate festive o nell'orario notturno - daranno diritto, per quanto concerne al dipendente, alle sole maggiorazioni previste dal presente contratto.

7. Le ore di lavoro supplementare di cui al presente articolo, su richiesta del dipendente, confluiranno nella banca ore e in tal caso non sarà applicata la maggiorazione come sopra determinata.

8. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si rinvia agli artt. 4 - 12 del d.lgs. 81/2015 e alla contrattazione integrativa aziendale ove presente.

Art. 37 – Principio di non discriminazione.

1. Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

TITOLO VII – Permessi, aspettative, congedi.

Art. 38 - Servizio militare e servizio civile.

1. Nei confronti del lavoratore richiamato alle armi:

- a) in caso di contratto a termine, la decorrenza del termine è sospesa;
- b) in caso di rapporto stagionale, il posto è conservato limitatamente alla durata del contratto;



c) in caso di richiamo durante il periodo di prova, il rapporto resta sospeso sino alla fine del richiamo e il periodo trascorso in servizio militare non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio;

d) in caso di richiamo durante il periodo di preavviso di licenziamento, il posto è conservato fino al termine del richiamo alle armi e il relativo periodo è computato agli effetti della anzianità di servizio.

2.Lo svolgimento del servizio civile è regolamentato dalle norme contenute nel d.lgs. n. 40/2017.

Art. 39 – Tutela della maternità e della paternità.

1.Durante lo stato di gravidanza la lavoratrice ha diritto di assentarsi dal lavoro:

a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;

b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;

c) per tre mesi dopo il parto;

d) per un ulteriore periodo, continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c).

2.Fermo restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3.Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti, da concordarsi con il datore di lavoro, per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbano essere eseguiti durante l'orario di lavoro.

4.Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario dell'effettuazione degli esami.

5.In conformità al d.lgs. n.151/2001 (Testo Unico in Materia di Famiglia) anche il padre lavoratore può astenersi dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, di non più di sei mesi, nei casi previsti dalla già menzionata normativa.

6.In applicazione e alle condizioni previste dal d.lgs. n. 151/2001 (artt. 6 comma 1 e art. 7, comma 6) l'astensione obbligatoria può essere prorogata fino a 7 mesi dopo il parto qualora la lavoratrice, addetta a lavori pericolosi, faticosi e insalubri, non possa essere



spostata ad altre mansioni. Il provvedimento è adottato anche dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro su richiesta della lavoratrice.

7. Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del d.lgs. n. 151/2001 in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

8. Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

9. L'astensione dal lavoro di entrambi i genitori non può complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, salvo il caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, nel qual caso il diritto di astensione, per il padre lavoratore, passa a sette mesi ed a undici complessivi per la coppia.

10. Qualora vi sia un solo genitore, questi si potrà astenere dal lavoro per un periodo massimo di dieci mesi.

11. In caso di parto prematuro, la lavoratrice ha 30 giorni di tempo per presentare il certificato attestante la data esatta del parto, al fine di prolungare l'astensione obbligatoria dopo il parto del periodo non goduto prima.

12. La lavoratrice ha diritto alla conservazione del suo posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione, attestato da regolare certificato medico e fino al compimento del primo anno di età del bambino.

13. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio e la lavoratrice licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, di idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento delle condizioni che lo vietavano.

In caso di malattia prodotta dallo stato di gravidanza nei mesi precedenti il periodo di divieto di licenziamento, il datore di lavoro è obbligato a conservare il posto di lavoro alla lavoratrice alla quale è applicabile il divieto stesso.

14. I periodi di assenza obbligatoria, indicati alle lettere a) b) c) ed il periodo di assenza facoltativa, di cui alla lettera d) devono essere computati nell'anzianità di servizio.

15. Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, le relative indennità restano a completo carico dell'INPS e per le prestazioni sanitarie provvederà l'Ente preposto.

16. Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri durante il primo anno di vita del bambino due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

17. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.
18. Il periodo di riposo, di cui al precedente comma, ha la durata di un'ora ciascuno ed è considerato ora lavorativa agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.
19. La lavoratrice ha diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore ai 3 anni dietro presentazione di certificato medico.
20. Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto altresì ad assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni, nel limite di 5 giorni l'anno per ciascun genitore, non retribuiti e comunque computati solo agli effetti dell'anzianità di servizio, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.
21. La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato medico rilasciato da un medico del Servizio Sanitario Nazionale.
22. Per usufruire dei benefici connessi col parto ed il puerperio il genitore è tenuto a inviare al datore di lavoro, entro il quindicesimo giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di Stato Civile.
23. Per le festività cadenti nei periodi di assenza obbligatoria per la gravidanza ed il puerperio, la lavoratrice ha diritto ad una indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% della retribuzione giornaliera.
24. Per i periodi di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la lavoratrice ha anche diritto a percepire dal datore di lavoro la tredicesima mensilità limitatamente all'aliquota corrispondente al 20% della retribuzione.
25. Le disposizioni del presente articolo riguardanti l'astensione facoltativa, i congedi per malattia del bambino e i riposi giornalieri, trovano applicazione anche nei confronti di genitori adottivi o affidatari.
26. Qualora all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra i sei e dodici anni, il diritto di astenersi dal lavoro, può essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
27. Per la durata massima dei congedi parentali, da fruire entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino, nonché per la misura delle relative indennità, si rinvia all'art. 32 del d.lgs. 151/2001 così come modificato dalla legge n. 32/2022 e dalla legge n. 197/2022.



28. In caso di utilizzo frazionato del congedo parentale il genitore lavoratore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro con un preavviso di almeno cinque giorni, indicando l'inizio e la fine del periodo di congedo.

Art. 40 – Permessi di cui alla legge n. 104/1992.

1. Al personale dipendente spettano i permessi previsti dalla legge n. 104/1992 nonché i riposi di cui all'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 151/2001 in alternativa al prolungamento del congedo parentale.

2. Attesa la peculiarità dell'attività svolta, in ragione della necessità di contemperare le esigenze organizzative aziendali con il diritto all'assistenza del disabile, coloro che beneficiano dei permessi ex legge n. 104/92 dovranno consegnare al datore di lavoro, con cadenza mensile, una programmazione di massima dei permessi stessi, fatte salve ipotesi eccezionali che non lo consentano.

3. In tali casi, i dipendenti avranno premura di preavvisare il datore di lavoro, per quanto possibile, al fine di consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione e delle attività a rendersi.

4. Laddove ricorrano situazioni straordinarie ed eccezionali che non consentano di individuare con detta cadenza le date di fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà, per quanto possibile, comunicare la richiesta di permesso con un congruo preavviso, così da consentire all'azienda di predisporre le necessarie misure atte ad evitare di compromettere il funzionamento dell'organizzazione.

Art. 41 – Congedo matrimoniale.

1. Il personale non in prova ha diritto ad un congedo retribuito di 15 (quindici) giorni di calendario per contrarre matrimonio.

2. Il personale ha l'obbligo di esibire, alla fine del congedo, regolare documentazione della avvenuta celebrazione del matrimonio.

Art. 42 – Permessi per lutto di famiglia.

1. In caso di morte del coniuge (o del convivente), di parenti entro il secondo grado o affini entro il primo grado, il dipendente avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito pari a tre giorni lavorativi.

2. Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione.

3. I giorni di permesso possono essere utilizzati dal lavoratore entro sette giorni dalla data dell'intervenuto decesso.

Art. 43 – Permessi per funzioni pubbliche elettive.

1. In conformità alle vigenti norme di legge, indipendentemente dal normale periodo di ferie indicato, ai lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali per le elezioni del Parlamento nazionale, per le elezioni comunali, regionali e europee, nonché le consultazioni referendarie, saranno concessi 3 giorni di permesso retribuito in coincidenza con le operazioni di voto e scrutinio, così come previsto dall'art. 119 del D.P.R. 361/1957 e dell'art. 1 della legge n. 178/1978.

2. Le giornate di permesso di cui al precedente comma non pregiudicano il normale periodo di ferie e non sono cumulabili con il riposo settimanale.

Art. 44 – Permessi e recuperi.

2. Fuori dai casi sopra regolati, il lavoratore potrà ottenere in qualunque periodo dell'anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi di breve durata recuperabili, in accordo con il datore di lavoro, con altrettante ore di lavoro.

Art. 45 – Donazione di sangue.

1. I lavoratori che donano il sangue o suoi componenti hanno diritto al permesso retribuito secondo le disposizioni di legge vigenti.

Art. 46 – Aspettativa non retribuita.

1. Al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi e/o comprovate necessità personali o per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 4 mesi nell'arco della vigenza contrattuale.

2. Il lavoratore che entro 15 (quindici) giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

3. In ogni caso, il datore di lavoro potrà recedere dal rapporto erogando al lavoratore il TFR maturato.

4. Il datore di lavoro, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, ha il diritto di richiedere al dipendente di rientrare in servizio entro e non oltre dieci giorni.



5.Qualora il dipendente non aderisca alla richiesta, lo stesso sarà considerato dimissionario con diritto alla sola erogazione del TFR.

TITOLO VIII – Festività e ferie.

Art. 47 - Festività nazionali e infrasettimanali.

1.A tutti i dipendenti è riconosciuto un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività: Capodanno, Epifania, Anniversario della Liberazione, lunedì di Pasqua, Festa del Lavoro, Festa della Repubblica, Assunzione di Maria SS., Ognissanti, Immacolata Concezione, Santo Natale, Santo Stefano, Santo Patrono.

2.In occasione delle suddette festività decorre a favore dei lavoratori la retribuzione di cui al CCNL.

3.Ai lavoratori che per ragioni inerenti al servizio prestino la propria opera nelle suddette giornate sarà riconosciuto un corrispondente riposo supplementare retribuito, da fruire compatibilmente con le esigenze aziendali o all'accantonamento delle ore che potranno confluire, su richiesta del lavoratore, nella banca ore.

Art. 48 – Ferie.

1.Il personale dipendente ha diritto ad un periodo di ferie, non rinunciabile, di 26 giorni lavorativi nell'arco di un anno, fermo restando che la settimana lavorativa, quale che sia la distribuzione dell'orario settimanale.

2.Dal computo del già menzionato periodo di ferie vanno quindi escluse le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali, cadenti nel periodo stesso.

3.In ragione di quanto sopra, il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le domeniche e le festività nazionali e infrasettimanali in esso comprese.

4.L'assenza per malattia, ove giustificata interrompe il decorso delle ferie.

5.Durante il periodo di ferie sarà corrisposta la retribuzione di cui al presente contratto collettivo nazionale.

6.Il periodo di ferie è stabilito di concerto con il datore di lavoro, avuto riguardo a specifiche esigenze aziendali e sulla base di una equa rotazione annuale tra i lavoratori stessi.

7.Le ferie potranno essere fruite dai lavoratori per non più di due periodi nell'arco dell'anno, mentre eventuali chiusure annuali delle strutture aziendali saranno computate nelle ferie garantite al lavoratore ai sensi del presente contratto collettivo nazionale.



8. Nelle ipotesi di dimissioni o di licenziamento, ai lavoratori tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza.

9. A tal fine, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate quale mese intero.

10. Le ferie non possono essere godute, salvo diversa determinazione del datore di lavoro, durante il periodo di preavviso di licenziamento.

11. Eccezionalmente, per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a fruire di detto periodo successivamente, oltre che al rimborso delle spese sostenute in ragione dell'anticipato rientro ove il lavoratore dimostri di essersi trovato al di fuori del proprio domicilio.

12. Il diritto alle ferie non può essere oggetto di rinuncia e nessuna indennità sarà riconosciuta dal datore di lavoro ove il dipendente si presenti in servizio, di propria iniziativa, durante il periodo di fruizione delle ferie.

TITOLO IX – Diritto allo studio e alla formazione professionale.

Art. 49 – Diritto allo studio.

1. Il periodo massimo di permessi per il diritto allo studio è individuato – complessivamente in 170 ore annue individuali.

2. Nei limiti di 50 ore individuali, le già menzionate ore di permesso possono essere utilizzate annualmente per il conseguimento del titolo della scuola dell'obbligo, nonché per la frequenza necessaria a corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diplomi universitari o di laurea nonché di corsi universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

Art. 50 – Congedi per formazione.

1. L'art. 5 della legge n. 53/2000 garantisce che il lavoratore con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda può richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo pari ad un massimo di 11 mesi, continuativo o frazionato, finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.



2. Il lavoratore deve presentare specifica richiesta scritta all'azienda almeno 20 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni precisando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.
3. La Direzione aziendale valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e, in caso di non accoglimento o differimento del congedo, notificherà il lavoratore degli eventuali motivi ostativi.
4. In ogni caso, i lavoratori che potranno fruire di tale congedo non possono essere superiori l'uno per cento (1%) del totale della forza occupata nella singola unità produttiva.
5. Durante il periodo di congedo per la formazione, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione.
6. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

TITOLO X – Disciplina delle assenze per malattia e infortunio.

Art. 51 – Malattia.

1. Il lavoratore ha l'obbligo di dare, nel più breve tempo possibile, comunicazione al datore di lavoro del proprio stato di malattia.
2. Il lavoratore, a seguito della certificazione medica attestante lo stato di malattia rilasciata nelle forme di cui all'art. 25 della legge n. 183/2010, invierà il numero di protocollo del certificato medico al fine di consentire al datore di lavoro di scaricarlo dal portale dedicato dell'INPS.
3. In ipotesi di continuazione della malattia, già comunicata nelle forme che precedono, il lavoratore ha l'obbligo, di dare tempestiva comunicazione al datore di lavoro del prolungarsi dell'evento.
4. Resta fermo l'obbligo di certificazione nei termini e con le modalità sopra descritti.
4. Il mancato adempimento degli obblighi posti a carico del lavoratore, descritti nei commi che precedono, comporterà, previa instaurazione del procedimento di contestazione dell'addebito ex art. 7, legge n. 300/1970, l'applicazione di specifica sanzione disciplinare e l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata.
5. Il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data di cessazione della malattia indicata nel certificato medico, fatti salvi i casi di continuazione, ove debitamente comunicati e certificati.

6. Nell'ipotesi contraria, l'assenza del lavoratore sarà considerata ingiustificata, con applicazione delle conseguenze disciplinari.

7. In ogni caso, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere visita medica di controllo del lavoratore, assente per malattia, per il tramite dei servizi ispettivi degli Enti competenti al fine di verificare e controllare l'effettivo stato di salute del dipendente assente dal lavoro per malattia, oltre che, nelle modalità stabilite dalla legge e dal contratto collettivo nazionale, di ottenere l'accertamento dell'idoneità del lavoratore all'espletamento delle mansioni assegnate contrattualmente o la stessa idoneità all'attività lavorativa.

Art. 52 – Obblighi del lavoratore.

1. Il lavoratore, nel periodo di assenza per malattia, è tenuto a adeguarsi alle prescrizioni mediche impartitegli ed a permanere presso il domicilio, individuato all'atto della comunicazione dello stato di malattia, ovvero ad altro domicilio, se diverso da quello iniziale, della cui variazione dovrà essere comunque informato il datore di lavoro.

2. Il lavoratore è altresì obbligato a rispettare le fasce orarie previste dalla legge, anche al fine di consentire l'effettuazione di visite mediche di controllo, ove richieste dal datore di lavoro o disposte dagli Enti competenti.

3. L'assenza a visita di controllo avrà rilevanza disciplinare, con applicazione delle conseguenze disciplinari contrattuali, oltre che economiche, previste dalle vigenti disposizioni regolamentari o di legge.

Art. 53 – Trattamento economico della malattia.

1. Il datore di lavoro garantirà al lavoratore un'indennità pari al 100% della retribuzione giornaliera – con riferimento ai primi 3 giorni di assenza - nelle seguenti ipotesi: ricovero ospedaliero, comprensivo dei conseguenti giorni di prognosi; day-hospital; emodialisi; patologie gravi di natura cardiovascolare e cerebrale; patologie oncologiche; sclerosi multipla o progressiva; patologie gravi e continuative, che comportino terapie salva-vita periodiche; eventi di malattia delle lavoratrici verificatisi durante la gravidanza, al di fuori del periodo di astensione anticipata ed obbligatoria; eventi di malattia con prognosi iniziale non inferiore a 12 giorni.

2. Negli altri casi, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore:

- dal quarto al ventesimo giorno un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS, sino al raggiungimento dell'80% della retribuzione giornaliera;



- dal ventunesimo giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto di cui al presente contratto collettivo nazionale, un'integrazione dell'indennità posta a carico dell'INPS sino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera.

Art. 54 – Periodo di comporto.

1. Al lavoratore è garantita la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di sei mesi giorni anche non continuativi in un anno solare calcolati a ritroso dall'ultimo evento morboso.
2. Dopo il decorso del termine di cui al comma precedente, il datore di lavoro avrà diritto di procedere al licenziamento per superamento del comporto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2110 c.c.
3. Il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento del lavoratore qualora quest'ultimo - nell'arco del triennio precedente l'ultimo evento morboso - abbia cumulato assenze per malattia frazionate per un periodo complessivo di cento giorni.
4. Nelle ipotesi che precedono al lavoratore sarà riconosciuta la sola corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, oltre al T.F.R. e ogni altra spettanza di fine rapporto eventualmente maturata e dovuta in base al presente contratto collettivo nazionale.
5. Le disposizioni precedenti non troveranno applicazione nei soli casi in cui il superamento del periodo di comporto si realizzi per effetto di aspettativa non retribuita per malattia richiesta dal lavoratore prima della scadenza dei termini sopra specificati e nelle modalità ed alle condizioni stabilite dal contratto collettivo nazionale.
6. Le disposizioni del presente articolo non trovano applicazione ai lavoratori in prova.

Art. 55 – Aspettativa non retribuita.

1. Il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita per malattia, nel caso di gravi patologie, purché la stessa sia continuativa e per un periodo massimo di 150 giorni.
2. Il lavoratore dovrà specificare le ragioni della richiesta allegando specifica documentazione medica.

Art. 56 – Infortunio.

1. In caso di infortunio, il personale dipendente ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro, salvo i casi di comprovato ed oggettivo impedimento, determinati dall'infortunio in cui lo stesso è incorso.



2. In caso di inottemperanza a tale obbligo, da parte del lavoratore, il datore di lavoro sarà esonerato da ogni responsabilità - anche economica, indennitaria o risarcitoria per omessa e ritardata comunicazione o denuncia all'Ente competente dell'evento verificatosi.

3. Il datore di lavoro, a seguito della segnalazione di infortunio pervenuta dal lavoratore o da altri soggetti preposti, dovrà procedere, nel rispetto dell'art. 53 DPR n. 1124/1965 e della Circolare INAIL n. 24 del 9.09.2021, all'apposita denuncia di infortunio presso l'INAIL territorialmente competente.

4. Nei casi di assenza per infortunio, causato da ragioni lavorative, il datore di lavoro corrisponderà al lavoratore, assente per inabilità temporanea ed assoluta:

- con riferimento alla giornata in cui l'evento si è verificato il 100% della retribuzione giornaliera;
- dal giorno successivo a quello dell'infortunio e sino al terzo giorno compreso, un'indennità pari al 60% della retribuzione giornaliera;
- dal quarto giorno e sino al ventesimo compreso, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al raggiungimento del 90% della retribuzione giornaliera;

dal 21° giorno e sino al raggiungimento del periodo di comporto, un'integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL sino al 100% della retribuzione giornaliera.

5. In deroga a tutto quanto precede, nessuna indennità o integrazione sarà corrisposta dal datore di lavoro in tutti i casi in cui l'INAIL, qualunque ne sia la ragione, non riconosca al lavoratore l'indennità prevista dalle vigenti disposizioni di legge o regolamentari, posta a proprio carico.

Art. 57 – Anticipazioni indennità.

1. Le indennità dovute dagli Istituti previdenziali saranno anticipate dal datore di lavoro alle normali scadenze dei periodi di corresponsione della retribuzione, fatti salvi i diritti di compensazioni previsti dalla legge.

TITOLO XI – Trattamento economico.

Art. 58 – Retribuzione mensile.

1. La retribuzione mensile corrisposta per tredici mensilità e il trattamento relativo agli istituti contrattuali aventi carattere economico sono il corrispettivo di una prestazione articolata su 40 ore settimanali.

2. Ai fini della determinazione della retribuzione oraria, il divisore mensile è 178.



3.La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per il divisore contrattuale, che nel caso specifico è 178.

4.La determinazione della retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 22 nel caso di prestazione su 5 giorni settimanali e per 26 nel caso di prestazione su sei giorni settimanali.

5.Le paghe basi lorde conglobate sono le seguenti e avranno decorrenza dal primo giorno di applicazione del presente contratto:

Livello di inquadramento	Paga lorda conglobata
Quadri	€2.477,10
Primo Livello	€2.326,61
Secondo Livello	€2.137,31
Terzo Livello	€1.878,05
Quarto Livello	€1.786,59
Quinto Livello	€1.703,16
Sesto Livello	€1.592,38

Art. 59 – Corresponsione della retribuzione.

1.La retribuzione sarà corrisposta al lavoratore in ratei mensili posticipati entro il giorno 10 del mese successivo a quello di maturazione.

2.Il pagamento della retribuzione verrà effettuato mediante accredito su conto corrente bancario o postale preventivamente indicato dal lavoratore.

3.La retribuzione mensile è composta dalla paga base conglobata, comprensiva di minimo tabellare, contingenza ed EDR, oltre agli altri elementi retributivi previsti dal presente contratto collettivo.

4.La retribuzione mensile è commisurata ad un mese di calendario. Ai fini del computo dei ratei mensili, le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero, mentre le frazioni inferiori non verranno conteggiate.

5.In caso di assunzione o cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese, il lavoratore avrà diritto alla retribuzione mensile in proporzione ai giorni di effettivo servizio prestato.

6.Unitamente alla retribuzione mensile, l'azienda consegnerà al lavoratore un prospetto paga analitico, contenente l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute.



7. Gli importi della retribuzione mensile sono quelli indicati nelle tabelle retributive allegate al presente contratto collettivo, fatti salvi gli eventuali superminimi individuali o collettivi e gli altri elementi retributivi aziendali di miglior favore.

8. Il pagamento della retribuzione in contanti è consentito solo in casi eccezionali e previa specifica autorizzazione della Direzione aziendale, nel rispetto della normativa vigente in materia di tracciabilità dei pagamenti.

9. Eventuali reclami sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata nel prospetto paga, nonché sulla qualità delle monete, dovranno essere fatti all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga stessa.

10. Nel caso di contestazione sulla retribuzione o sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata, senza che ciò costituisca tacita accettazione delle ragioni dell'altra parte.

Art. 60. Indennità di trasferta per il personale viaggiante.

1. Al personale viaggiante comandato a prestare servizio in trasferta spetta un'indennità giornaliera pari a €46,00 (quarantasei/00) a copertura delle spese di vitto e delle altre spese vive necessarie per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

2. L'indennità di trasferta viene corrisposta nelle seguenti misure:

- Trasferta completa (oltre le 24 ore): €46,00
- Trasferta parziale (oltre le 12 ore e fino a 24 ore): €46,00
- Per assenze fino a 12 ore: €23,00 (50% dell'indennità giornaliera)

3. L'indennità di trasferta:

a) Non ha natura retributiva

b) Non è computabile ai fini di:

- Tredicesima mensilità
- Quattordicesima mensilità
- TFR
- Maggiorazioni per lavoro straordinario
- Festività
- Ferie

4. L'indennità viene erogata per ogni giornata di effettiva trasferta e non è dovuta in caso di:

- Malattia
- Infortunio



- Ferie
- Permessi
- Altre assenze dal servizio

5. Ai fini del calcolo dell'indennità:

- a) La trasferta inizia dal momento in cui il lavoratore viene comandato a prestare la propria attività fuori dalla sede abituale di lavoro
- b) La trasferta termina con il rientro alla sede di lavoro o al domicilio del lavoratore, se più vicino

6. In caso di trasferte all'estero, l'indennità giornaliera viene maggiorata del 30%.

7. Come stabilito dalla sentenza del Tribunale di Bari n. 2720/2023, qualora l'azienda metta a disposizione del personale:

- Alloggio: l'indennità viene ridotta del 35%
- Vitto: l'indennità viene ridotta del 35%
- Vitto e alloggio: l'indennità viene ridotta del 70%

8. Il personale viaggiante è tenuto a:

- a) Documentare le spese sostenute secondo le procedure aziendali
- b) Rispettare i limiti di spesa eventualmente stabiliti
- c) Conservare la documentazione fiscale relativa alle spese sostenute

9. L'azienda può sostituire in tutto o in parte l'indennità con un rimborso a piè di lista delle spese effettivamente sostenute e documentate, previa comunicazione al personale interessato.

10. L'indennità di trasferta viene corrisposta con le competenze del mese successivo a quello in cui la trasferta è stata effettuata.

11. In caso di contestazioni sull'indennità di trasferta:

- a) Il lavoratore deve presentare reclamo scritto entro 30 giorni
- b) L'azienda deve rispondere entro i successivi 30 giorni
- c) In mancanza di reclamo nei termini, l'indennità si intende correttamente corrisposta

12. Le parti concordano che l'importo dell'indennità di trasferta potrà essere oggetto di revisione in sede di contrattazione aziendale, fermi restando i criteri di calcolo e le modalità di erogazione stabiliti dal presente articolo.

Art. 61 – Valori economici integrativi.

1. La contrattazione di secondo livello può individuare eventuali emolumenti integrativi rispetto ai limiti tabellari.

2. Le parti, in sede di assunzione, possono prevedere l'eventuale erogazione di un superminimo non assorbibile.

3. I valori economici integrativi che saranno riconosciuti in costanza di rapporto non sono assorbibili rispetto a qualsivoglia rinnovo contrattuale di carattere nazionale, regionale, provinciale o di altro livello e non possono essere ricompresi all'interno di premi di produttività o elementi retributivi legati alla performance o alla funzione, o progressioni nell'inquadramento, comunque denominati.

Art. 62 – Scatti di anzianità.

1. I lavoratori che hanno compiuto 25 anni hanno diritto a cinque scatti triennali per l'attività svolta presso lo stesso datore di lavoro.

2. Gli importi degli scatti sono pari al 2% della paga lorda conglobata totale.

3. L'importo degli scatti, determinato secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

4. Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito.

5. L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il dipendente è assunto dal datore di lavoro a prescindere dalle mansioni assegnate contrattualmente.

6. Il passaggio di livello non dà diritto al ricalcolo degli scatti.

Art. 63 – Tredicesima mensilità.

1. La tredicesima corrisponde a un dodicesimo della retribuzione lorda annuale ed è calcolata sui mesi effettivi di lavoro e deve essere corrisposta entro il 20 di dicembre di ogni anno.

2. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato.

3. Le frazioni di mese pari o superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 64 – Quattordicesima mensilità.

1. La quattordicesima mensilità viene erogata in ratei mensili, mediante corresponsione di un importo pari a 1/12 della mensilità aggiuntiva per ogni mese di servizio prestato.

2. Tale importo viene corrisposto unitamente alla retribuzione mensile ordinaria.



3. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'importo maturato e non ancora corrisposto verrà erogato unitamente alle competenze di fine rapporto.

4. Ai fini della maturazione dei ratei mensili della quattordicesima, le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Art. 65 – Assegno al nucleo familiare.

1. Il dipendente è tenuto a presentare al datore di lavoro tutta la documentazione occorrente per l'accertamento del diritto all'assegno al nucleo familiare.

2. Il trattamento di cui al presente articolo non è considerato retribuzione a nessun effetto.

Art. 66 – Lavoro straordinario.

1. Le mansioni di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal contratto collettivo nazionale.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere a comprovate esigenze di servizio ed essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro o da persona dalla stessa autorizzata e comunque non possono superare, di norma, le 250 ore all'anno per lavoratore.

3. Il regime del lavoro straordinario scatta immediatamente dopo l'orario normale di lavoro praticato.

4. Il lavoro straordinario notturno è quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6, sempre che non trattasi di regolare turno di servizio.

5. Le quote di maggiorazione per il lavoro straordinario diurno, notturno e festivo sono le seguenti:

- a) lavoro straordinario diurno feriale 20%;
- b) lavoro straordinario notturno 30%;
- c) lavoro straordinario domenicale e/o festivo 25%.
- d) lavoro straordinario festivo notturno 35%;
- e) lavoro nel giorno del riposo settimanale 15%;

6. Le diverse maggiorazioni non sono cumulabili fra loro.

7. In base alla richiesta del lavoratore, il lavoro straordinario diurno, festivo e notturno, potrà anche essere compensato con riposo sostitutivo, da accantonare nella banca ore, fatta salva la corresponsione delle sole maggiorazioni previste dal contratto di cui all'articolo successivo.



8. Restano fermi i divieti di cui all'art. 53 d.lgs. 151/2001 in relazione all'impossibilità di adibire a lavoro notturno la lavoratrice madre fino al compimento del terzo anno di età del bambino.

TITOLO XII – Missioni e trasferimenti

Art. 67 – Missione e trasferta.

1. L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla provincia di assunzione. In tal caso, il personale incaricato non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso spetta:

- a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);
- d) una diaria non inferiore a €35,00;
- e) qualora non vi sia pernottamento fuori sede la diaria verrà ridotta di un terzo.
- f) al personale viaggiante deve essere corrisposta una indennità di trasferta giornaliera pari a €46,00.

2. Le somme di cui sopra devono essere erogate nel rispetto dell'art. 1, comma 1 della legge n. 207/2024.

Art. 68 – Trasferimento.

1. Il lavoratore, nel rispetto degli artt. 13 legge n. 300/1970 e 2103 c.c., non può essere trasferito da una unità aziendale a un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Art. 69 – Trasporto.

1. Qualora il lavoratore sia inviato per lavoro fuori della provincia ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

2. In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro quanto è strettamente necessario al lavoratore in rapporto alla distanza e al mezzo di locomozione per raggiungere la sede.



3. Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, saranno rimborsate dal datore di lavoro secondo le norme contenute nell'art. 63.

TITOLO XIII – Norme comportamentali e disciplinari.

Art. 70 – Obblighi del lavoratore.

1. I lavoratori, all'atto dell'assunzione, assumono l'obbligo di conformarsi a tutte le obbligazioni contrattuali, alle direttive impartite dal datore di lavoro, alle vigenti disposizioni di legge, ai regolamenti aziendali e al codice disciplinare.

2. I lavoratori devono svolgere le proprie mansioni con professionalità e diligenza così come previsto dall'art. 2104 c.c.

3. I lavoratori, anche al fine di migliorare la qualità del servizio reso, devono assumere modi cortesi verso i terzi e gli utenti.

4. L'inadempimento delle disposizioni di cui sopra può essere fonte di inadempimento contrattuale e conseguente addebito disciplinare.

Art. 71 – Divieti.

1. I lavoratori non possono allontanarsi dal servizio e dai luoghi di lavoro se non per ragioni attinenti alla prestazione lavorativa e previa autorizzazione del datore di lavoro.

Inoltre, ai lavoratori è fatto divieto di:

- prestare attività lavorativa straordinaria, senza preventiva autorizzazione; abbandonare i locali specifici presso i quali la prestazione deve essere espletata;
- di utilizzare, se non per comprovati e gravi esigenze personali, telefoni cellulari durante l'orario di servizio;
- assumere qualsivoglia comportamento o iniziativa contrari alle disposizioni impartite dal datore di lavoro, ai regolamenti aziendali, ai protocolli applicati nel contesto aziendale, a qualsivoglia norma, anche di livello regionale o locale, avente specifica applicazione al settore dei servizi ausiliari e fiduciari integrati.

Art. 72 – Ritardi e assenze.

1. I lavoratori devono giustificare tempestivamente ritardi assenze.

2. I ritardi, salvo che non siano giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore, devono essere recuperati.



3. Qualora non sia possibile il recupero, il datore di lavoro può decurtare e trattenere, nei normali periodi di paga, l'equivalente del tempo di lavoro non effettuato dal dipendente.
4. In ogni caso, i ritardi e le assenze ingiustificate potranno essere oggetto di provvedimento disciplinare con contestuale perdita della retribuzione equivalente al tempo di lavoro non effettuato in ragione del ritardo o dell'assenza dal lavoro.
5. Resta fermo e valido tutto quanto stabilito dal presente contratto collettivo nazionale con riferimento alle assenze dovute a malattia o infortunio.

Art. 73 – Domicilio e residenza.

1. I lavoratori hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro il mutamento del proprio domicilio o residenza durante l'attività lavorativa e nei periodi di aspettativa o di congedo.

Art. 74 – Provvedimenti disciplinari e risoluzione del rapporto.

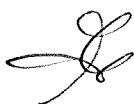
1. L'inosservanza delle obbligazioni assunte dal lavoratore derivanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro, dalla legge, dalle norme regolamentari nonché dai protocolli adottati a livello aziendale verrà sanzionata con l'adozione di provvedimenti disciplinari proporzionati all'entità dell'inadempimento ex art. 7 della legge n. 300/1970.

2. Le sanzioni disciplinari sono le seguenti:

- rimprovero verbale;
- rimprovero scritto;
- multa sino a quattro ore di normale retribuzione;
- sospensione sino a dieci giorni dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento disciplinare con preavviso;
- licenziamento per giusta causa.

3. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari sopra indicati dovrà essere preceduta da contestazione degli addebiti in conformità a quanto disposto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 e con diritto del lavoratore di presentare le proprie controdeduzioni in forma scritta e/o di essere ascoltato personalmente con assistenza dell'organizzazione sindacale cui abbia conferito specifico mandato.

4. Il lavoratore, ove ne abbia intenzione, dovrà far pervenire al datore di lavoro le proprie giustificazioni o deduzioni – o richiedere di essere sentito personalmente – entro e non oltre cinque giorni dalla ricezione della contestazione disciplinare di cui al comma che precede.



5. Una volta ricevute le deduzioni da parte del dipendente, se ritenute non sufficienti o nel caso in cui sia decorso il termine di 5 giorni di cui al comma che precede, il datore di lavoro potrà applicare la sanzione disciplinare che dovrà essere trasmessa al dipendente entro il successivo termine di 10 giorni.

6. Fermi restando i diritti garantiti dalle vigenti disposizioni di legge, il lavoratore ha il diritto di promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo della organizzazione sindacale alla quale conferisca specifico mandato, la costituzione – per il tramite dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro - di un collegio di conciliazione e di arbitrato composto da un rappresentante di ciascuna delle Parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o in alternativa da nominarsi a cura della direzione preposta del predetto Ispettorato.

7. Il provvedimento disciplinare, in ipotesi di tempestiva impugnazione, rimarrà sospeso sino alla definizione dell'arbitrato promosso dal dipendente.

In via esemplificativa sono di seguito individuati i comportamenti aventi rilevanza ai fini disciplinari e sanzionabili da parte del datore di lavoro:

a) Rimprovero verbale.

Tale provvedimento troverà applicazione ove il dipendente incorra in violazioni di lieve entità.

b) Rimprovero scritto.

Si applica il provvedimento del rimprovero scritto ove il dipendente commetta inadempimenti delle proprie obbligazioni di lieve entità e di gravità inferiore a quelle indicate ai punti successivi.

c) Multa di quattro ore di retribuzione.

8. Si applica il provvedimento disciplinare della multa, ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni, salvo ipotesi di maggiore gravità indicate alle lettere d) ed e) che seguono:

- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo;
- violazioni di non particolare gravità di obblighi contrattuali, disposizioni di servizio, direttive del datore di lavoro, protocolli e procedure aziendali;

d) Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni.

Si applica il provvedimento disciplinare della sospensione dalla retribuzione e dal servizio ove il dipendente incorra nelle seguenti violazioni:

- inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;

- assenze ingiustificate dal servizio eccedenti i 2 giorni nell'anno di calendario;
- inosservanza delle disposizioni normative in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, anche adottate a livello aziendale, ove l'inadempimento possa cagionare danni alle cose e nessun danno alle persone;
- stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro o nello svolgimento delle mansioni assegnate;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;
- insubordinazione verso i superiori;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, colleghi o terzi;
- assunzione di comportamenti manchevoli;
- accettazione di importi a qualsivoglia titolo;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite che rientrino nella competenza del lavoratore in base al suo inquadramento contrattuale;
- assenza ingiustificata alla visita fiscale;

Licenziamento disciplinare con preavviso

Si applica tale sanzione per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- grave inosservanza delle disposizioni vigenti in materia di assenze per malattia;
- assenza ingiustificata oltre il terzo giorno;
- grave insubordinazione verso i superiori;
- aggressioni verbali o fisiche, verso i superiori, i colleghi, gli utenti o terzi, presenti nei luoghi di lavoro, nonché qualsiasi forma di violenza, fisica o morale, esercitata nei confronti degli ospiti;
- danneggiamento volontario dei beni aziendali concessi in uso al dipendente;
- diverbi di particolare gravità, ingiurie e risse sul luogo di lavoro;
- appropriazione indebita o furto di qualsivoglia bene appartenente all'azienda, ai colleghi e ai superiori gerarchici;
- esecuzione di attività professionali o lavorative per proprio conto o in favore di terzi se effettuate durante l'orario di lavoro o al di fuori dell'orario di lavoro, ove in concorrenza ed a nocumento degli interessi del datore di lavoro ed in assenza di autorizzazione;
- contraffazione e dichiarazioni false sulla documentazione inerente all'assunzione in relazione al possesso di determinati titoli o competenze professionali;
- azioni in grave contrasto con regolamenti o protocolli adottati a livello aziendale;




- introduzione di sostanze nocive e proibite ai sensi di legge o di regolamenti, anche di livello aziendale, qualunque ne sia la natura, nei luoghi di lavoro;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando abbiano arrecato grave danno ai beni aziendali, agli utenti e ai terzi in genere;
- compimento di qualsivoglia atto o comportamento implicante dolo o colpa grave con danno per l'azienda;
- gravi violazioni del regolamento disciplinare o comportamentale contenute del modello di gestione di cui al d.lgs. n. 231/2001;
- recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nell'arco dei 24 mesi antecedenti;

Licenziamento per giusta causa.

9.Si applica in tutti i casi nei quali, a fronte dei gravi addebiti disciplinari contestati, non è possibile la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro.

10.Le elencazioni che precedono sono esemplificative e non esaustive.

11.Il caso di licenziamento per giusta causa esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento del TFR.

12.Nelle ipotesi di licenziamento per giusta, il datore di lavoro potrà disporre la sospensione cautelare del dipendente con effetto immediato e sino a definizione del procedimento disciplinare.

13.Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione.

14.Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente norma e tenuto conto del requisito dimensionale dell'azienda, si rinvia al d.lgs. n. 23/2015, alla legge n. 604/1966 e all'art. 18 della legge n. 300/1970 così come modificato dalla legge n. 92/2012 in ordine alla disciplina applicabile ai licenziamenti.

Art. 75 – Termini di preavviso.

1.I termini di preavviso sono i seguenti:

Livello sesto: 15 giorni di calendario;

Livello quinto: 20 giorni di calendario;

Livello quarto: 25 giorni di calendario;

Livello terzo: 30 giorni di calendario;

Livello due: 40 giorni di calendario;

Livello uno e quadri: 60 giorni di calendario.

2. I medesimi termini di preavviso, salvo giusta causa, devono essere rispettati qualora il diritto di recesso sia esercitato dai lavoratori.

termini di preavviso decorrono dalla data di ricezione della comunicazione del recesso.

3. In ipotesi di mancato preavviso, ai lavoratori sarà corrisposta un'indennità equivalente comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità ove dovuta.

4. Qualora il lavoratore receda dal contratto di lavoro senza preavviso, quest'ultimo sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso omesso.

5. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie né con il congedo matrimoniale.

Art. 76 – Trattamento di fine rapporto.

1. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge n. 297/1982 e dell'art. 2110 c.c.

2. Le seguenti somme sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto:

- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di "una tantum", gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva del preavviso;
- l'indennità sostitutiva per ferie non godute
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;

3. In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 c.c., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli Istituti competenti (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

4. Le frazioni di anno saranno conteggiate per 12 e la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.



5. Nel caso di decesso del lavoratore, l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

TITOLO XIV – Welfare aziendale.

Art. 77 – Welfare aziendale – Erogazione.

1. Le Parti sottoscrittrici si impegnano a incentivare, per ragioni di efficienza e produttività e, nel rispetto dell'art. 1, comma 182 della legge n. 208/2015, la regolamentazione del premio di risultato per fruire della tassazione agevolata al 5%.

2. Le Parti che applicano il già menzionato contratto collettivo nazionale di lavoro si impegnano a sostenere e incrementare il senso di appartenenza dei lavoratori migliorando il clima aziendale, la soddisfazione e la fidelizzazione delle risorse strategiche.

3. Pertanto, in applicazione della legge 208/2015 (legge di stabilità per il 2016), le Parti contraenti si impegnano altresì a stimolare l'adozione di soluzioni contrattuali al fine di sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni con l'abbattimento del cuneo fiscale/contributivo mediante l'introduzione e la definizione di un accordo di Welfare Aziendale nel rispetto dell'art. 51 TUIR (testo unico imposte sui redditi).

4. Sistema di welfare aziendale

Le parti concordano di istituire un sistema di welfare premiale destinato ai dipendenti, finalizzato a:

- Incrementare il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie
- Premiare il merito e la produttività
- Ottimizzare il trattamento fiscale e contributivo delle erogazioni

5. Beneficiari

In base alla normativa vigente, possono beneficiare del welfare premiale:

- a) Tutti i lavoratori dipendenti
- b) Con particolare attenzione ai lavoratori con figli, compresi:
 - Figli nati fuori del matrimonio riconosciuti
 - Figli adottivi
 - Figli affidati

6. Prestazioni welfare

Il welfare premiale può consistere in:

- a) Beni ceduti e servizi prestati ai dipendenti
- b) Somme erogate o rimborsate per:

- Servizio idrico integrato

- Energia elettrica

- Gas naturale

c) Altri servizi di utilità sociale:

- Servizi di educazione e istruzione

- Servizi di assistenza sociale e sanitaria

- Servizi ricreativi

- Servizi di trasporto collettivo

7. Criteri di erogazione

L'erogazione del welfare premiale:

Deve essere collegata a:

- Partecipazione a specifici progetti

- Raggiungimento di obiettivi predeterminati

- Criteri di produttività collettiva

- Valutazione del merito individuale

8. Determinazione del premio

L'azienda stabilisce:

- L'ammontare globale del budget welfare

- I criteri oggettivi di attribuzione

- I tempi di erogazione

- Gli obiettivi specifici da raggiungere

9. Procedura di attivazione

L'attivazione del sistema di welfare premiale richiede:

a) Informativa preventiva alle rappresentanze sindacali unitarie

b) Definizione trasparente dei criteri di assegnazione

c) Comunicazione ai dipendenti delle modalità di fruizione

d) Verifica periodica dei risultati raggiunti

10. Limiti e condizioni

Ai fini della fruizione del welfare:

a) Il lavoratore deve dichiarare al datore di lavoro di avere diritto ai benefici

b) Per i benefici legati ai figli, deve fornire il codice fiscale degli stessi

c) Il valore dei beni e servizi non deve superare i limiti previsti dalla normativa fiscale vigente

11. Monitoraggio e verifica

Ai fini del monitoraggio delle misure welfare, devono essere previsti:



- Parametri di misurazione della performance
- Criteri di quantificazione del premio
- Sistemi di valutazione delle prestazioni individuali
- Modalità di rimodulazione in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi

11. Principio di non discriminazione

In conformità all'art. 16 dello Statuto dei Lavoratori, l'erogazione del welfare premiale deve avvenire:

- Senza discriminazioni
- Nel rispetto della parità di trattamento
- Secondo criteri oggettivi e verificabili

12. Disposizioni finali

Il sistema di welfare premiale:

- È complementare e non sostitutivo del trattamento economico ordinario
- Viene definito annualmente in base ai risultati aziendali
- Può essere modificato previa informativa alle rappresentanze sindacali
- Deve rispettare i limiti e le condizioni previste dalla normativa fiscale vigente

TITOLO XV – Norme di chiusura.

Art. 78 – Decorrenza e durata del contratto.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, stipulato in Roma il 12/09/2025 salvo le eventuali diverse decorrenze stabilite per avrà decorrenza dal 12/09/2025 al 31/12/2027.

Esso continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, con rinnovo tacito salva la disdetta di una delle Parti con preavviso di sei mesi.

Art. 79 – Assistenza contrattuale

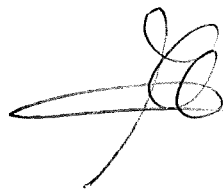
Per la realizzazione di quanto previsto dal presente contratto e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, considerati i costi che il presente contratto comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende, aderenti e non, che applicano il presente contratto, dovranno versare un contributo di assistenza contrattuale pari allo 1,20% della paga tabellare mensile per ciascun Lavoratore, da calcolarsi per 12 mensilità, di cui lo 1,00% a carico dell'azienda e lo 0,20% a carico del lavoratore.

Le parti sottoscrittrici del presente contratto procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4 giugno 1973 n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti. Le quote di contributo a carico dei lavoratori dovranno essere mensilmente versate da tutti i datori di lavoro, a favore dell'O.S. CONFINTESA, a mezzo bonifico bancario le cui coordinate verranno successivamente comunicate dall'O.S. firmataria del presente accordo; mentre le quote a carico dell'azienda di spettanza di FMPI verranno versate tramite la convenzione Inps appositamente costituita ai sensi della circolare n. 105/03 dell'Istituto Previdenziale, con codice tributo W486.

Art. 80 – Procedura di rinnovo del CCNL.

Durante i sei mesi precedenti la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e nel mese successivo e per un periodo pari a sei mesi dalla data di presentazione della piattaforma, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A handwritten signature in black ink, featuring a stylized, elongated horizontal stroke followed by a series of loops and a final upward stroke.A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a final downward stroke.

