

IPOTESI DI ACCORDO

8 febbraio 2011

**C.C.N.L. IMPRESE PRIVATE OPERANTI
NELLA DISTRIBUZIONE,
RECAPITO E SERVIZI POSTALI**

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping cluster. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more stylized or abbreviated. They appear to be signatures of various parties involved in the agreement.

Addì 7 febbraio 2011 in Roma

tra

CNA, rappresentata dal Presidente del Consorzio ProPoste 2000 Giovanni Giannone, dal segretario Sergio Persico, assistiti dal funzionario di settore Valter Recchia e dal responsabile dipartimento relazioni sindacali Stefano Di Niola,

e

SLC-CGIL, rappresentata dal coordinatore nazionale Nicola Di Ceglie, dal coordinatore regionale Lazio Stefano Cardinali e dal segretario regionale Lombardia Pierluigi Dacò

SLP-CISL, rappresentata dal segretario generale aggiunto Luca Burgalassi, dal segretario nazionale Sebastiano Cappuccio, dal coordinatore nazionale del settore recapiti privati Cono Fusca,

UIL-POST, rappresentata dal segretario nazionale Giovanni De Rosa e Carmine Ventola

UILTRASPORTI, rappresentata dal segretario nazionale Ubaldo Conti e dal dipartimento nazionale rappresentato da Sergio Tarabù,

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese private operanti nel settore della distribuzione, recapito e servizi postali..

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. There are approximately 12 distinct signatures of varying sizes and styles, some appearing to be initials or full names. They are arranged in a loose, non-sequential pattern across the lower half of the page, likely representing the signatories to the collective labor agreement mentioned in the text above.

ART. 1 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI - PROCEDURE E SEDI DI COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE INDIVIDUALI E PLURIME

A) Premessa

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

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

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

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

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

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

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

B) Livello nazionale

1. Ferme restando l'autonomia e le rispettive distinte attribuzioni delle imprese e delle organizzazioni sindacali, le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma annualmente, semestralmente su richiesta di una delle parti e comunque incontri a livello nazionale al fine di:

- esaminare le scelte tecnologiche ed i relativi riflessi sull'occupazione, con particolare riferimento a quella giovanile e femminile;
- esaminare la possibilità di realizzare programmi formativi e/o di qualificazione professionale dei lavoratori, in relazione alle modifiche dell'organizzazione del lavoro;
- realizzare monitoraggi sulla situazione complessiva del comparto, con particolare riferimento ai criteri di selezione qualitativa delle imprese, nell'obiettivo di individuare le possibili opportune iniziative per l'armonizzazione e il miglioramento, a livello nazionale, delle regolamentazioni nel settore;
- esaminare gli sviluppi prodotti dalle modificazioni legislative e normative introdotte in previsione ed in attuazione della Direttiva europea sulla liberalizzazione dei servizi postali, ai conseguenti provvedimenti delle competenti istituzioni italiane, alla conseguente evoluzione di Poste Italiane SpA nonché alle nuove politiche di mercato a livello nazionale ed internazionale;

Le parti, nel seguire l'evoluzione e lo svolgimento del mercato, nel caso in cui Poste Italiane SpA decidesse di affidare alcuni lavori attraverso l'istituto dell'appalto, si incontreranno per suggerire soluzioni alla stazione appaltante che consentano un corretto svolgimento della leale concorrenza tra le imprese; si incontreranno inoltre per esaminare qualità e quantità degli investimenti, qualità e quantità dell'occupazione.

2. In questo sistema di relazioni industriali, viene istituita la **commissione paritetica nazionale per le relazioni industriali** formata da rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e delle organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

3. La Commissione analizza, **con riunioni a cadenza semestrale su richiesta di una delle parti e comunque** con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni che possono avere rilevanza ai fini di un equilibrato sviluppo del settore con particolare riferimento ai livelli occupazionali e alla corretta gestione ed applicazione del CCNL.

4. La Commissione si pone come obiettivo l'esame dell'andamento del settore in relazione all'evoluzione delle tipologie di servizi ed analizza nei vari comparti i miglioramenti tecnologici possibili nell'esecuzione dei lavori, nonché la valutazione delle prospettive produttive conseguente o programmi globali di investimento.

5. La Commissione conviene sull'opportunità che siano realizzate azioni positive in materia di parità uomo-donna nel settore, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge n.903/77 e dalla legge n. 125/91.

6. In presenza di rilevanti fenomeni di riconversione e ristrutturazione aziendale che possono comportare la riqualificazione del personale, la Commissione li esaminerà per individuare possibili soluzioni idonee ai fini di cui sopra.

7. La Commissione **individua** altresì:

- a) **individua** le iniziative formative connesse con l'inserimento di lavoratori extracomunitari purché in regola con le disposizioni di legge in materia di immigrazione e collocamento nonché con le normative vigenti per l'assunzione del personale dipendente;
- b) **individua** le iniziative volte a prevenire molestie sessuali sui luoghi di lavoro ed interventi atti a far cessare tali comportamenti nonché a salvaguardare i diritti dei dipendenti molestati.
- c) **si riunirà al fine di analizzare l'evoluzione del mercato a seguito della liberalizzazione, evidenziando le problematiche in materia di lavoro;**

C) Livello regionale

1. Qualora sulle materie di cui sopra emergano problematiche particolari che interessino aree caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede regionale.

D) Livello territoriale

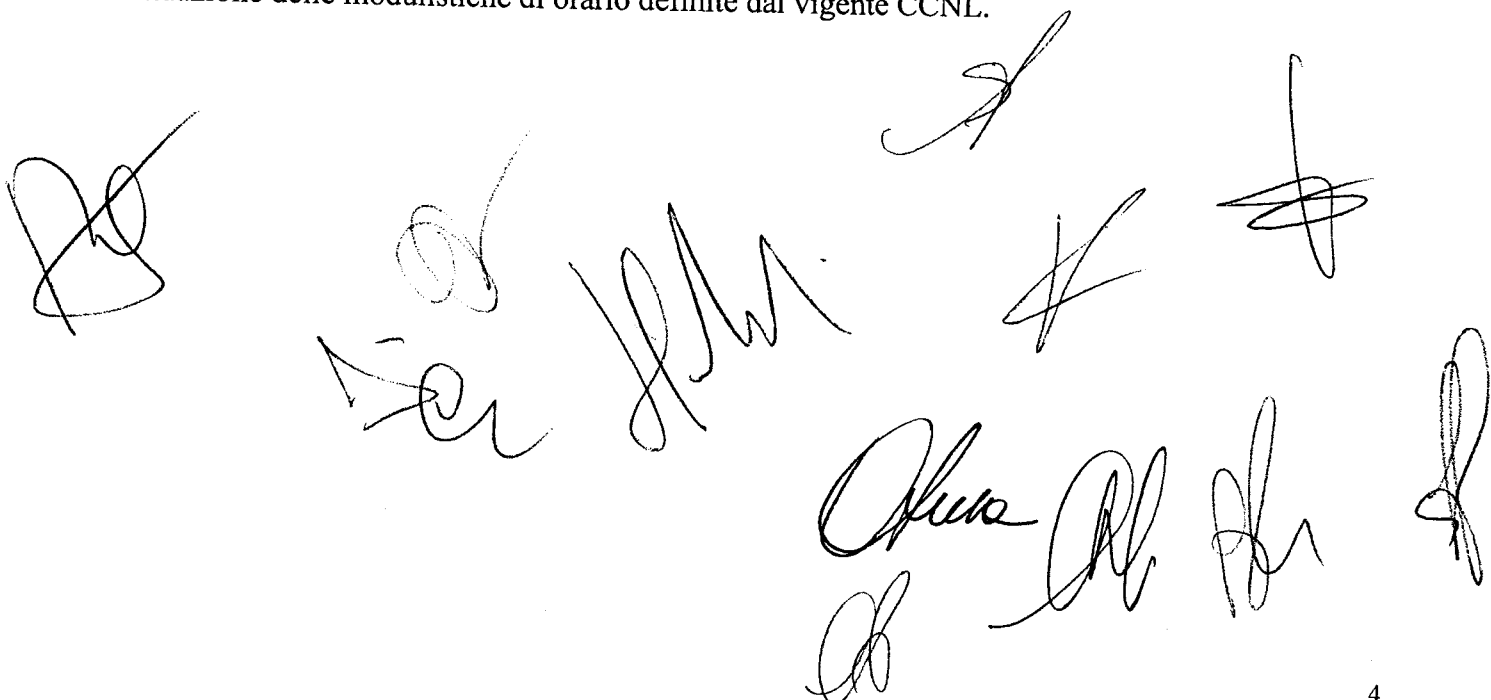
1. Su richiesta di una delle parti saranno concordati incontri fra i rappresentanti delle organizzazioni stipulanti per l'esame di problemi specifici che abbiano significativi riflessi per i singoli territori allo scopo di:

- concretizzare le iniziative in materia di formazione e riqualificazione professionale, anche in riferimento alle indicazioni espresse a livello nazionale;

- assumere le necessarie iniziative in materia di controllo e prevenzione malattie nonché, in generale, in materia di sicurezza sul lavoro, alla luce delle norme di legge vigenti e degli Accordi interconfederali.

E) – Livello aziendale

1. L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale:
 - sull'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e per la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori alla luce delle norme legislative e contrattuali in vigore;
 - sulla consistenza numerica dell'organico e sui diversi tipi di rapporto di lavoro esistenti in azienda;
 - sull'andamento dell'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive volte a concretizzare il tema delle pari opportunità nel rispetto di quanto previsto dalla legge n. 125/91;
 - sulle crisi aziendali che abbiano riflessi sull'occupazione e/o sulla mobilità dei lavoratori.
2. Nel corso di appositi incontri fra l'impresa e la rappresentanza sindacale formeranno oggetto di esame e confronto preventivo:
 - eventuali programmi di addestramento e di aggiornamento professionale del personale, conseguenti all'introduzione di nuove tecnologie e/o trasformazioni tecnologiche;
 - eventuale nuova articolazione dei servizi in relazione alle modifiche strutturali dell'assetto organizzativo dei servizi stessi, nonché le ricadute sui livelli occupazionali, sull'organizzazione del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori indotte da innovazioni tecnologiche, ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali;
 - possibili soluzioni in materia di mobilità e flessibilità nell'ottica della migliore organizzazione del lavoro;
 - andamento del lavoro straordinario;
 - programmazione, possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno, del periodo di riposo annuale per ferie in relazione alle esigenze dei servizi e, in particolare, del periodo di ferie di due settimane da far fruire al lavoratore nel periodo 1° giugno-30 settembre;
 - eventuale necessità di determinare le priorità nella concessione dei permessi per frequentare i corsi di studio di cui all'art. 24;
 - attuazione delle modulistiche di orario definite dal vigente CCNL.



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO TERRITORIALE

La contrattazione di secondo livello territoriale per le imprese aderenti a CNA riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e che non siano stati già negoziati al primo livello.

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

Sono soggetti della contrattazione a livello territoriale le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le associazioni imprenditoriali territoriali cui le imprese sono iscritte o conferiscono mandato.

Fermi restando i due livelli, le parti possono demandare la trattativa a livello aziendale.

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

La contrattazione territoriale si svolge secondo il principio della non sovrapponibilità dei cicli negoziali.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel presente articolo e presentate all'associazione imprenditoriale territoriale, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

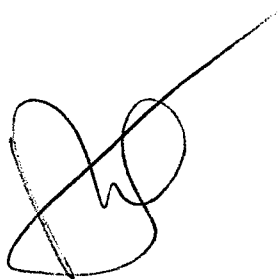
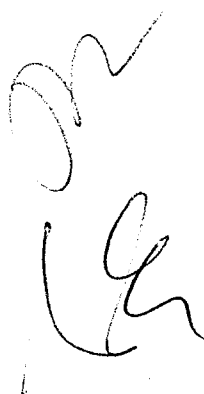
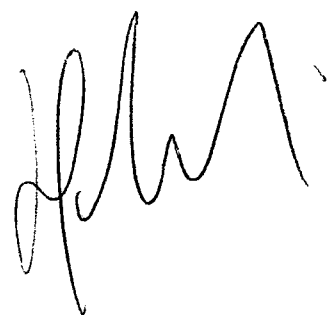
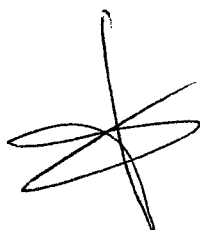
La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

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



ART. nuovo - RITENUTE PER QUOTE ASSOCIATIVE ED ASSICURATIVE

Compatibilmente con le norme di legge in materia, sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto del comitato sindacale CSAP.



ART. 7 - CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

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

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

2. Il personale a tempo parziale può essere assunto anche con contratto a termine.

3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a 6 mesi e superiore a 24 mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro 45 giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Le parti concordano che in quest'ambito, le aziende tenderanno ad accogliere prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale motivate da gravi e comprovati problemi di salute del ricorrente ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua di genitori, coniuge o convivente, figli o altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati, o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti, ovvero per accudire figli fino a otto anni di età ovvero alla partecipazione certificata a corsi di formazione e/o studio.

5. Le parti stipulanti il contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili o elastiche deve risultare da atto scritto, con l'assistenza della RSA / RSU, qualora richiesta.

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

7. E' inoltre facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche) ai sensi della vigente normativa.

8. L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole flessibili non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

9. La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alla compensazione di cui al comma 6, nei casi in cui la suddetta variazione sia richiesta dal lavoratore interessato per sue necessità o scelte.

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

11. Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale il lavoratore potrà denunciare il patto di cui al presente punto, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle

seguenti documentate ragioni: a) esigenze di carattere familiare; b) esigenze di tutela della salute certificate dal competente Servizio sanitario pubblico; c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma. La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi almeno cinque mesi dalla data di stipulazione del patto e dovrà essere altresì accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro.

12. In alternativa alla disdetta, il datore di lavoro e il lavoratore potranno concordare di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche per tutto il periodo durante il quale sussistono le cause elencate al comma precedente.

13. In considerazione delle specifiche esigenze tecnico organizzative e produttive del settore è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare in ragione d'anno, in misura pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno; entro il suddetto limite del 20% annuo è ammesso il ricorso al lavoro supplementare fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno giornaliero e/o settimanale di cui all'art. 16 del presente contratto collettivo.

14. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite come ore ordinarie. ~~Le ore di lavoro supplementare svolte in misura eccedente a quanto sopra previsto comportano una maggiorazione del 50%.~~

15. Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il TFR, è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base.

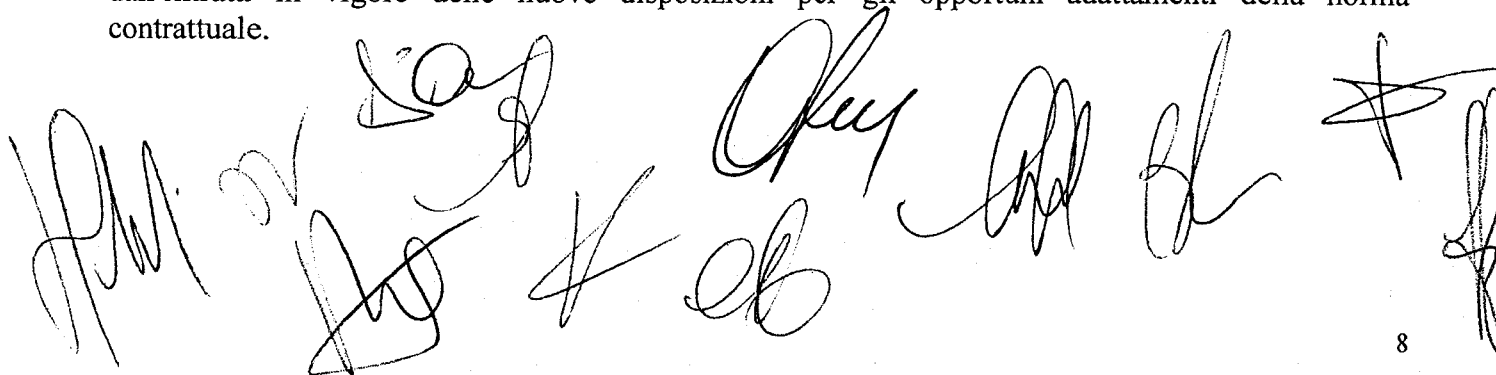
16. E' altresì consentito, previo consenso del lavoratore, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part time a tempo indeterminato, anche in ogni tipologia contrattuale prevista dal presente CCNL.

17. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 16 del presente CCNL.

18. Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla RSU ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle RSA, o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

19. In caso di assunzioni di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno, occupato nella stessa unità produttiva e/o comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'impresa ed a prendere in considerazione le eventuali richieste di trasformazione a tempo parziale dei lavoratori a tempo pieno

20. In caso di modifica della normativa vigente in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al d.lgs. n. 61/2000 ~~e come modificato dal d.lgs. n. 100/2001 e successive modifiche ed integrazioni~~, per la parte oggetto di tali modifiche, le parti si incontreranno entro trenta giorni dall'entrata in vigore delle nuove disposizioni per gli opportuni adattamenti della norma contrattuale.



ART. 13 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

1. In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti 8 livelli, fermo restando che la distinzione tra impiegati e operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali, ecc.) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento a tali qualifiche:

1° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza.

2° livello:

- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni di concetto.
- Ispettori.

3° livello Super:

- Ripartitori di prima fase nelle città con popolazione superiore a 400.000 abitanti.

3° livello:

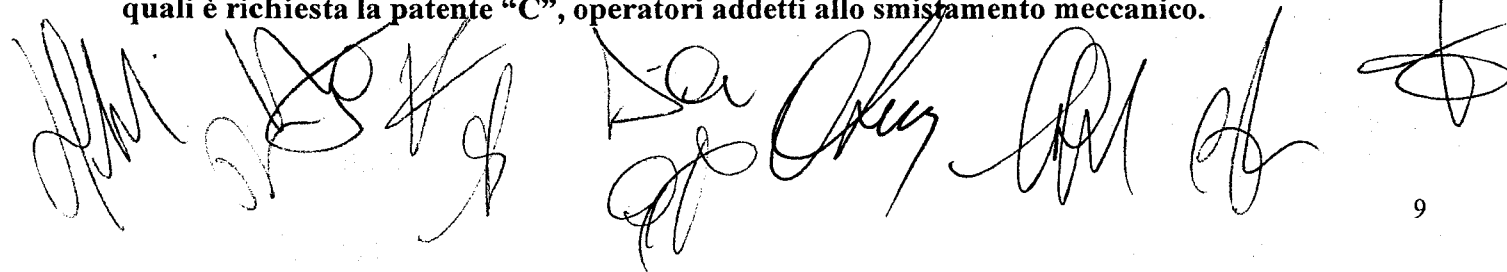
- Impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale.
- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con conoscenza delle procedure anche complesse.
- Conducenti di autocarri **con patente D/E**.
- Ripartitori addetti esclusivamente alla ripartizione per il recapito.
- Capisquadra nelle aziende con oltre 200 dipendenti.
- **Addetti al customer service, addetti al back office e attività impiegate d'ufficio assimilabili;**

4° livello:

- Lavoratori che operano su terminali e/o elaboratori con la semplice immissione di dati e abbiano una conoscenza generica delle procedure (es. addetti al terminale).

Rientrano altresì in questo livello:

stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture, nonché gli impiegati tecnici e amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scrittura e copia; ripartitori fattorini **portalettere** addetti promiscuamente alla ripartizione per il recapito e a prestazioni di fattorini **portalettere**, **lavoratori adibiti alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "C"**, operatori addetti allo smistamento meccanico.



5° livello Super:

- Fattorini **portalettere senior** che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito titolari di giro con almeno 1 anno d'anzianità di servizio, **che continuano a svolgere le attività di cui al quinto livello; lavoratori adibiti nelle funzioni di recapito anche alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesta la patente "A" o "B".**

5° livello:

- Conducenti di motocarri ~~non targati~~ e fattorini **portalettere junior titolari di giro** con anzianità di servizio inferiore a 1 anno che provvedono anche ad ordinare gli oggetti loro affidati per il recapito, **i quali nell'ambito di processi produttivi e procedure definite svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti.** Addetti ai ritiri della corrispondenza presso la clientela anche mediante l'uso di motoveicoli.

6° livello:

- Addetti a lavori di pulizia, addetti a lavori di manovalanza in genere.

NORMATIVA PER I QUADRI

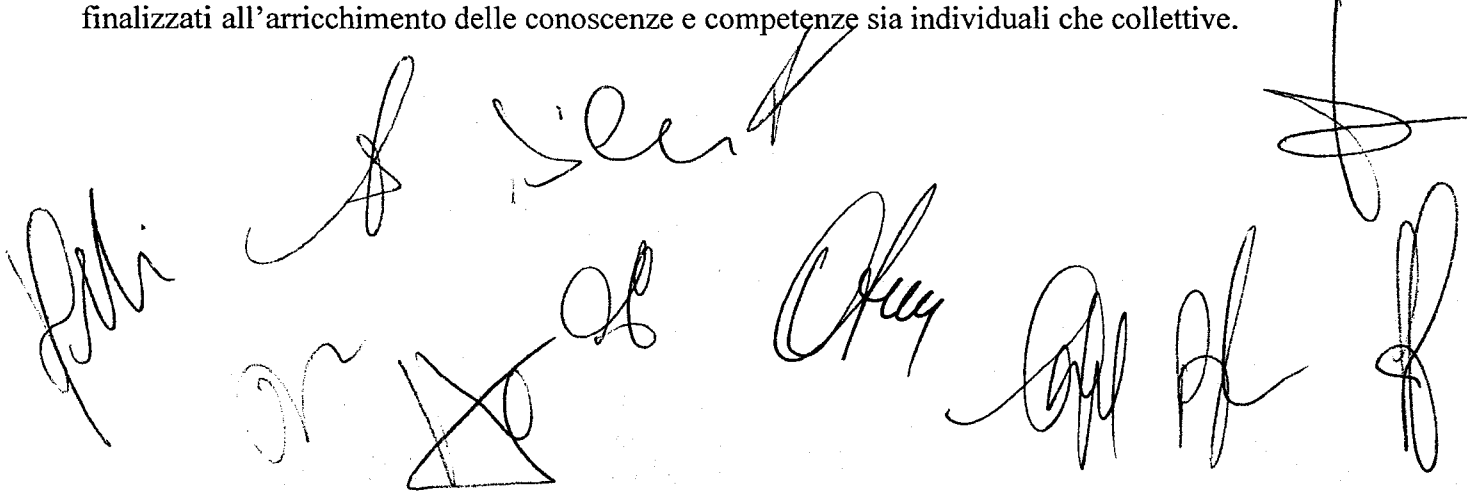
In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 così come modificata dalla legge 2 aprile 1986 n. 106, le parti individuano, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:
a) impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi d'adequata importanza;

b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e d'alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Ai predetti lavoratori così individuati l'azienda corrisponderà un importo mensile in cifra fissa pari a **€ 30,99** quale indennità di funzione; **dal 1° gennaio 2012 tale importo sarà pari a € 50,00.**

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come Quadro saranno esaminate a livello nazionale.

Inoltre, l'azienda provvederà ad informare i lavoratori quadri sul tema della formazione in particolare per la partecipazione alla definizione dei contenuti, programmi, risorse e progetti, finalizzati all'arricchimento delle conoscenze e competenze sia individuali che collettive.

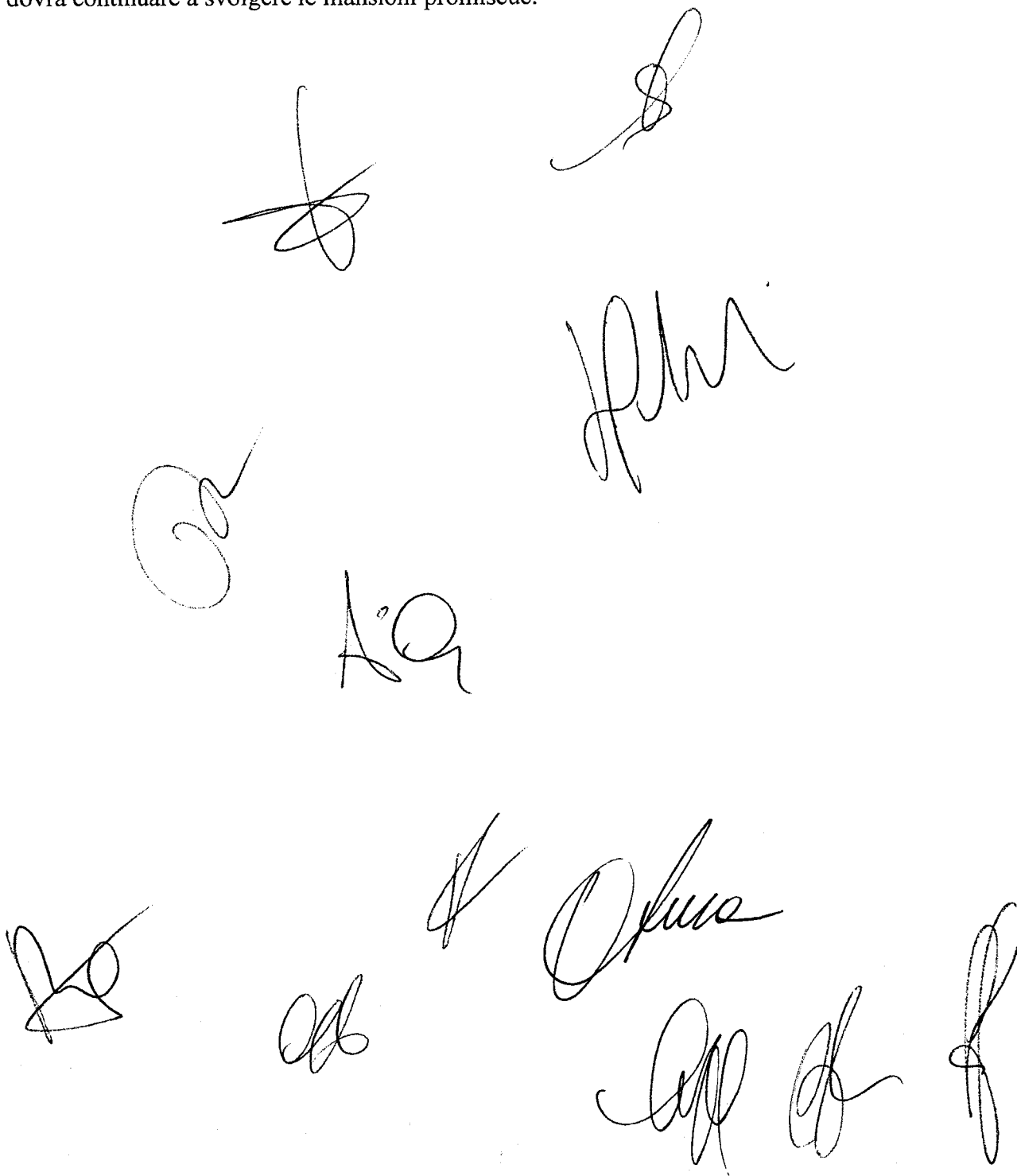
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

Art. 15 - MANSIONI PROMISCUE

1. Nel caso di mansioni promiscue rientranti in due livelli d'inquadramento, svolte nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero non occasionalmente, al lavoratore sarà riconosciuto il livello superiore qualora le mansioni relative al livello superiore risultino prevalenti, salvo il caso di mutamento temporaneo di mansioni, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2103 del codice civile e dall'articolo 14 del presente c.c.n.l..

Chiarimento a verbale

Il lavoratore che per effetto della norma di cui al presente articolo venga inquadrato al livello superiore dovrà continuare a svolgere le mansioni promiscue.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. In the upper left, there is a stylized signature. To its right is another signature. Below these, on the left, is a circular signature, and in the center is the initials 'LQ'. In the lower half of the page, there are several more signatures: one on the left, a large one in the center, and a series of smaller ones on the right. The handwriting is cursive and varies in style.

Art. 23 - PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI

1. Al lavoratore che ne faccia domanda le aziende possono accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la relativa retribuzione.
2. In occasione della nascita di un figlio sarà concessa al lavoratore una giornata di permesso retribuito.
3. Ai sensi dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purchè la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ha diritto a tre giorni lavorativi complessivi di permesso retribuito all'anno. Nel caso in cui tali eventi si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire di cinque giorni di cui tre retribuiti.
4. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.
5. L'azienda valuterà l'opportunità, tenute presenti le esigenze di servizio, di accordare eventuali ulteriori permessi per motivi privati in relazione a particolari situazioni personali.
6. Tali permessi non si computano nell'annuale periodo di ferie.
7. L'azienda valuterà nei casi di gravi e documentati motivi familiari di accordare al lavoratore un'aspettativa pari a 3 mesi durante i quali il rapporto di lavoro rimarrà sospeso a tutti gli effetti contrattuali e di legge.
8. Per quanto non previsto nel presente articolo, si applica la legge 8 marzo 2000, n. 53.

AGGIUNGERE: PERMESSI LEGGE N. 104/1992

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

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

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

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

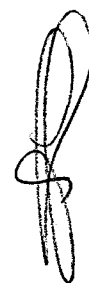
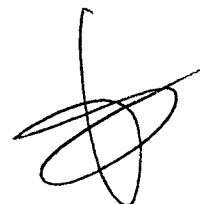
5. Il lavoratore ha facoltà di modificare, per comprovate ragioni, la data comunicata dandone preavviso scritto al datore di lavoro non inferiore a cinque giorni lavorativi, salvo casi di indifferibile urgenza.

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

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

8. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare di cui agli articoli 54 e seguenti del presente c.c.n.l., il lavoratore beneficiario dei permessi di cui ai precedenti commi decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti

9. Si allega al presente c.c.n.l. la circolare INPS n. 155 del 3/12/2010".



Art. 24 - LAVORATORI STUDENTI

1. I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'istruzione primaria, secondaria, **corsi universitari** e di qualificazione professionale statali, parificate e legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio saranno assegnati, su loro richiesta, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

2. I lavoratori studenti hanno diritto a permessi retribuiti nella misura di:

- 2 giorni per ciascun esame universitario;
- 5 giorni per il conseguimento del diploma di licenza elementare;
- 8 giorni per il conseguimento del diploma di licenza media inferiore;
- 10 giorni per il conseguimento diploma di licenza media superiore.

3. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi precedenti.

4. I lavoratori di cui al comma 1 hanno inoltre diritto su loro richiesta a 150 ore annue di permesso retribuito per la frequenza effettiva dei corsi.

5. I lavoratori dovranno fornire all'azienda il certificato di frequenza scolastica per un numero di ore almeno doppio di quello acquisito come diritto.

6. Tale diritto potrà essere esercitato nel corso di ogni anno da non più del 2% del numero di dipendenti in forza all'azienda alla data del 1° settembre di ciascun anno, senza pregiudizio per il normale andamento dell'attività produttiva.

7. Per le aziende che occupano un numero di dipendenti compreso tra 10 e 15, dovrà essere consentita la possibilità di partecipazione ai corsi di un lavoratore ogni 3 anni.

8. Per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti, saranno retribuite 150 ore ogni 3 anni per favorire la frequenza ai corsi, fuori dell'orario di lavoro.

Handwritten signatures and initials:
A large, stylized signature in the center, possibly reading "La Fina". Above it, a smaller signature. To the right, a circular stamp or signature.

Handwritten signature: A large, stylized signature on the left side.

Handwritten signatures: A row of several handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 26 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

1. Ferme restando le norme di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro, le parti stipulanti dichiarano altresì il pieno recepimento degli obblighi e degli adempimenti di quanto previsto dal DL n. 626/94 d. lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e dall'Accordo interconfederale 3/9/1996.

2. Le parti s'impegnano a realizzare un protocollo aggiuntivo - che diverrà parte integrante del presente CCNL - che stabilisca i contenuti specifici e i criteri di formazione dei RLS.

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

~~a) accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;~~

~~b) accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.~~

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

4. Le visite mediche di cui al comma 3 non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

5. Le visite mediche di cui al comma 3, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

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

7. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 3, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni e limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

8. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

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

10. Dei giudizi di cui al comma 6, il medico competente, nel rispetto della normativa in materia di riservatezza, informa per iscritto il datore di lavoro e il lavoratore.

11. In caso di inidoneità alla mansione specifica accertata dal medico competente ai sensi del sesto comma, l'impresa adibirà il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

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

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

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

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

15. La formazione deve avvenire in occasione:

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

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

17. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel

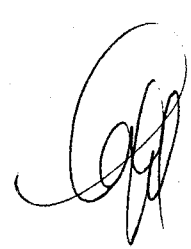
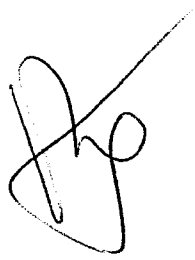
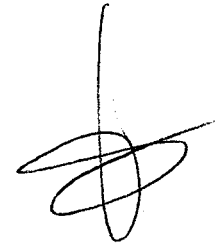
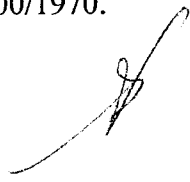
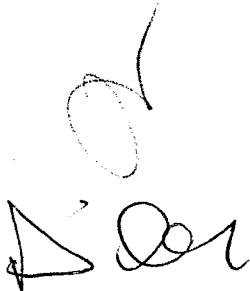
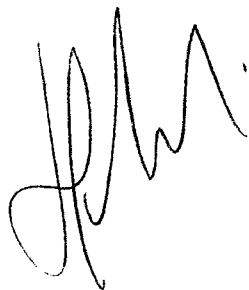
proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate ~~nozioni~~ **competenze** sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

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

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

20. La riunione periodica di cui all'articolo 35 del d. lgs. n. 81/2008 sarà convocata, qualora possibile, con quindici giorni di preavviso e con l'anticipazione della documentazione relativa all'ordine del giorno, che dovrà comunque rimanere riservata tra i soggetti destinatari della stessa; per favorire il r.l.s. nello svolgimento delle funzioni configurare dall'articolo 50 del d. lgs. n. 81/2008 si riconosce al medesimo facoltà di essere assistito da un proprio esperto di fiducia, con le garanzie per le imprese stabilite dall'art. 5 del d. lgs. n. 25/2007.

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



Art. 46 - TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

1. L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa **entro l'inizio dell'orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e giustificata con certificato medico entro due giorni lavorativi dall'avvenuto rilascio**, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza; **il lavoratore altresì ha il dovere di comunicare, anche per le vie brevi, qualora possibile, la durata dell'assenza per malattia.**
2. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicato all'impresa **entro l'inizio del normale orario di lavoro del giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere giustificato da successivi certificati medici entro due giorni lavorativi**, nei termini e secondo le modalità previste dalla legge e dall'istituto di previdenza.
3. Fermo restando quanto disposto dall'art. 5, legge n. 300/1970, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia, le parti concordano quanto segue:
 - il lavoratore assente è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio, comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno anche domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19, disponibile per le visite di controllo;
 - nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziativa dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali e alle vigenti disposizioni di legge;
 - sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici nonché per visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.
4. In mancanza di tali comunicazioni e in caso di ritardo oltre i termini sopra indicati, a meno che non vi siano giuste ragioni d'impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
5. Il lavoratore che risulti assente alle visite di controllo effettuate nelle fasce orarie predeterminate decade dal diritto all'indennità economica e di conseguenza all'integrazione aziendale per l'intero periodo di malattia.
6. Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito senza giustificata ragione sanitaria il tempestivo accertamento dello stato d'infermità lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda; diversamente, l'assenza sarà considerata ingiustificata.
7. Ogni mutamento di residenza e/o domicilio durante il periodo di malattia o infortunio non professionale deve essere tempestivamente comunicato all'impresa.
8. Al termine della malattia e dell'infortunio il lavoratore deve presentarsi immediatamente in azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
9. Costituisce grave inadempimento contrattuale lo svolgimento d'attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza.
10. Resta inteso che la predetta normativa sarà adeguata in relazione a provvedimenti di legge che successivamente al presente accordo statuiranno sull'argomento.
11. Per le assenze per causa di malattia e infortunio al lavoratore non in prova sarà corrisposto il seguente trattamento.

MALATTIA

1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile per i primi 6 mesi e il 50% di essa per i successivi 6 mesi.
2. Agli operai compete, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza fino al 180° giorno, un'integrazione del trattamento INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile; dal 181° giorno e fino alla conservazione del posto, compete agli stessi il 50% della retribuzione globale mensile.

INFORTUNIO

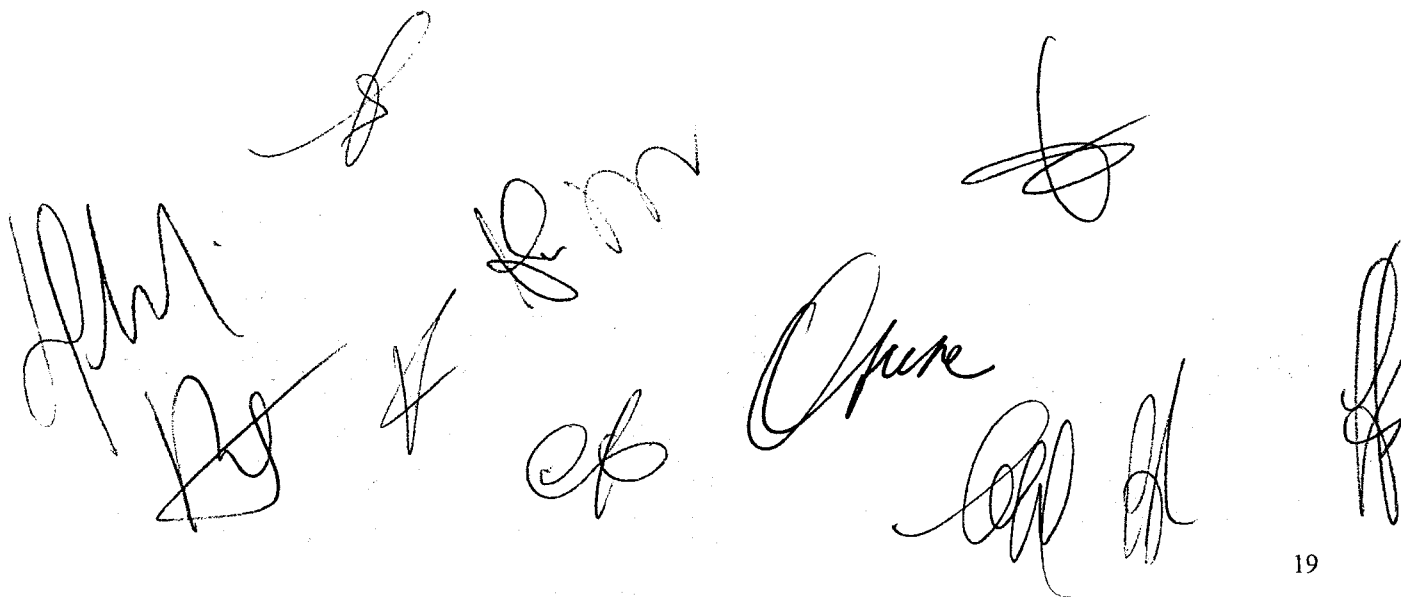
1. Agli impiegati compete l'intera retribuzione globale mensile a partire dal primo giorno e fino alla guarigione clinica, dedotto quanto corrisposto dall'INAIL.
2. Agli operai compete un'integrazione del trattamento INAIL fino a raggiungere il 100% della retribuzione globale mensile, a partire dal primo giorno lavorativo d'assenza e fino a guarigione clinica. Agli operai che ne facciano richiesta le aziende anticiperanno le indennità a carico dell'INAIL con garanzia di recupero. A tal fine i lavoratori stabiliranno, se interessati, il proprio domicilio presso l'azienda.

NORME COMUNI

1. Il diritto alla conservazione del posto viene a cessare qualora il lavoratore anche con più periodi di infermità superi in complesso i 12 mesi di assenza nell'arco di 36 mesi consecutivi. A tal fine si procede al cumulo dei periodi di assenza per malattie verificatesi nell'arco temporale degli ultimi 36 mesi che precedono l'ultimo giorno d'assenza per malattia.
2. Sono esclusi da tale computo i periodi d'assenza per infortunio sul lavoro purché riconosciuto dall'INAIL nonché il periodo di cui all'art. 27, comma 1, del presente CCNL.
3. Decorsi i limiti di cui sopra il rapporto di lavoro sarà risolto di pieno diritto con la liquidazione delle spettanze di fine rapporto.
4. Su richiesta dell'interessato l'azienda concederà un periodo d'aspettativa non retribuita fino a un massimo di 4 mesi oltre i limiti di conservazione del posto di cui al presente articolo, per i casi documentati di lavoratori che versino in condizione di salute particolarmente gravi o che abbiano subito ripetuti e prolungati periodi di ricovero ospedaliero.
5. Nel computo del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo non si tiene conto, su richiesta dell'interessato, delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immunodeficienza acquisita e da altre equiparabili rilevabili da enti istituzionali preposti.
6. In tali casi la retribuzione, come prevista dal presente articolo, paragrafo "malattia", e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi.
7. Resta inteso che il periodo d'aspettativa comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti contrattuali e di legge.

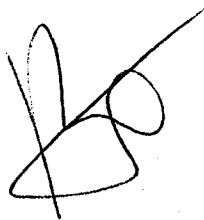
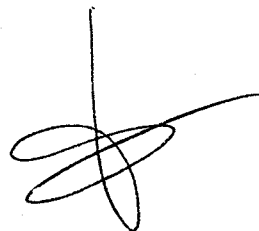
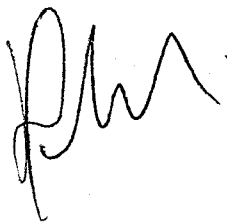
Nota a verbale.

1. Nei casi di sopravvenuta impossibilità della prestazione per inidoneità fisica del lavoratore l'azienda valuterà la possibilità, in relazione alle proprie esigenze organizzative e tecnico-produttive, di adibire il lavoratore stesso ad altre mansioni esistenti, confacenti col suo stato fisico.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'P.M.', followed by a smaller signature, then a series of initials including 'R.M.', 'ef', 'Opure', and several other less legible marks. The signatures are scattered across the lower half of the page.

Art. 53 - INDUMENTI DI LAVORO

1. Le aziende forniranno gratuitamente ogni anno ~~a tutto il personale esclusivamente al personale con mansioni di portalettere addetto al recapito, autista, ripartitori di prima e seconda fase~~ una divisa invernale e un'estiva composte di giacca e pantalone o indumenti di lavoro equivalenti.
2. L'azienda fornirà ai lavoratori addetti a servizi esterni un impermeabile con relativo copricapo o altro indumento di lavoro equivalente.
3. Indumenti di lavoro particolari per il personale addetto ai servizi esterni saranno concordati, in aggiunta a quelli dei commi 1 e 2, con le RSU.
4. ~~La spesa iniziale per indumenti di lavoro, con decorrenza 1 luglio 1991, non potrà superare l'importo complessivo pari a € 0,52 giornalieri per ogni dipendente.~~
5. Qualora eccezionalmente non venissero forniti gli indumenti, l'impresa erogherà, con decorrenza **7 febbraio 2011**, un'indennità pari a **€ 0,88** giornalieri; **a partire dal 1° gennaio 2012, l'indennità sarà pari a € 1,00 giornalieri.**
6. Ai lavoratori nuovi assunti, per il primo anno e superato il periodo di prova, spetta in aggiunta alla previsione di cui al comma 1, altra divisa sia invernale che estiva.
7. Dal 1° gennaio **2013**, la spesa degli indumenti di cui al comma 5 sarà aggiornata in base alle variazioni dell'indice ISTAT riferito ai prezzi **dei prodotti industriali.**



Art. 54 - NORME DISCIPLINARI

1. Il lavoratore deve dichiarare all'azienda la propria residenza e/o domicilio e segnalarne gli eventuali cambiamenti.
2. Tutti i lavoratori, per quanto riguarda i rapporti inerenti al servizio, dipendono dai rispettivi superiori.
3. Ciascun lavoratore deve mantenere un contegno rispettoso verso i superiori, anche se indiretti, e corretto verso la clientela, i colleghi di lavoro e i dipendenti. I superiori e coloro che hanno tali funzioni, debbono usare con il lavoratore modi educati, sia nel distribuire il lavoro che in tutti gli altri rapporti derivanti dalle mansioni loro affidate dall'azienda.
4. Il lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'impresa, al normale e puntuale andamento del lavoro e comunque alla morale e all'igiene è passibile di sanzioni disciplinari, salve le eventuali responsabilità penali in cui incorra.
5. Le sanzioni disciplinari sono:
 - 1) il rimprovero verbale o scritto, che può essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari e morali di lieve entità non specificate nel presente articolo;
 - 2) la multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, che può essere inflitta al dipendente che:
 - a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
 - b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
 - c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che deve trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
 - d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
 - e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
 - f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
 - g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

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

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

- 3) la sospensione fino a un massimo di 3 giorni che può essere inflitta al dipendente che:
 - a) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
 - b) per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
 - c) si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
 - d) ~~persista a commettere mancanze già punite con la multa;~~
 - d) provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;**
 - e) per negligenza accertata, subisca il furto del ciclomotore aziendale, del casco e di ogni altro bene e/o strumento affidatogli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;**
 - f) commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;**

La sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni può essere inflitta al dipendente che:

a. falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza;

a. **commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione fino a tre giorni;**

b. **trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;**

c. **sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;**

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

a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;

b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;

c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;

d) richieda ai clienti a scopo di lucro personale compensi o premi superiori alla tariffa;

e) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;

f) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;

g) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;

h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione fino a 10 giorni;

i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;

l) alteri o falsifichi documenti amministrativi;

m) **commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;**

n) **esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;**

o) falsifichi le firme dei destinatari di corrispondenza;

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

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

7. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

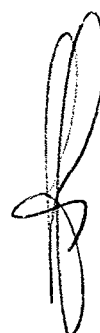
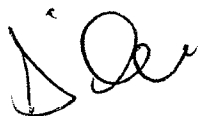
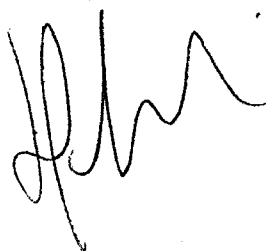
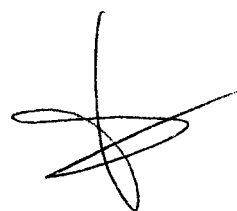
8. Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.

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

10. Ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un 3° membro scelto di comune accordo o, in difetto d'accordo, nominato dal Direttore dell'Ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

11. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.



ARTICOLO 55 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti concordano, nell'ambito dell'accordo 7 febbraio 2011 di aderire ad un fondo di previdenza complementare per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dipendenti dalle imprese operanti nel settore.

In tal senso, si individua come fondo di destinazione il Fondo

Saranno soci e destinatari delle prestazioni del Fondo tutti i lavoratori dipendenti non in prova con almeno tre mesi di anzianità che volontariamente vi aderiscano; l'adesione avverrà secondo forme e modalità previste dalla legge e dallo statuto del Fondo

L'adesione al Fondo comporterà una contribuzione paritetica a carico dell'azienda e del lavoratore associato, calcolata sulla retribuzione tabellare ed indennità di contingenza in vigore, con riferimento al rispettivo livello in cui il lavoratore è inquadrato.

Con decorrenza 1° giugno 2011, il contributo è dovuto nella misura minima dell'1% a carico del lavoratore associato e nella misura dell'1% a carico del datore di lavoro per 14 mesi per anno; il lavoratore ha diritto al contributo a carico del datore di lavoro solo nel caso di adesione al Fondo

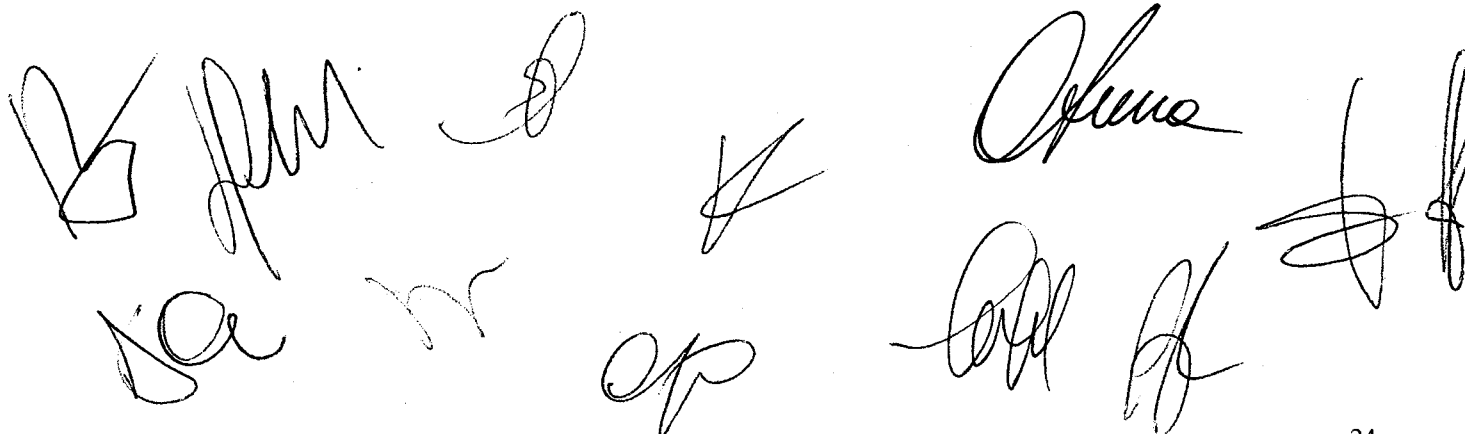
L'obbligo contributivo a carico del datore di lavoro di cui al precedente punto sussiste esclusivamente nei confronti del lavoratore iscritto al Fondo; l'opzione del lavoratore per il versamento del TFR e la sua contestuale adesione a forme di previdenza complementare diverse dal Fondo non comportano per il datore di lavoro alcun obbligo di contribuzione a tali forme.

L'esonero del datore di lavoro dall'obbligo contributivo sussiste anche qualora il lavoratore iscritto al Fondo faccia domanda di trasferimento della posizione maturata ad una forma pensionistica complementare individuale.

Il rapporto di adesione al fondo, una volta istituito, è regolato dallo statuto e dalle norme interne del Fondo, consultabili da tutti i lavoratori.

Per i lavoratori è prevista, in caso di adesione al fondo, l'integrale destinazione del trattamento di fine rapporto maturando nell'anno.

I contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori decorreranno dalla data di modifica dello statuto del Fondo, finalizzata a recepire il presente accordo ovvero dal mese successivo all'adesione, per i lavoratori assunti successivamente alla modifica statutaria.



ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA

Ai lavoratori a tempo indeterminato ed a tempo determinato da almeno sei mesi, dipendenti da imprese che nei quattro anni precedenti siano risultate prive di contrattazione di secondo livello, che non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante dal presente contratto collettivo, qualora dopo la presentazione di una piattaforma di secondo livello ai sensi del presente c.c.n.l. non venga definito un accordo entro il mese di settembre 2012 e fino a nuova pattuizione, l'azienda erogherà, con la retribuzione del mese di settembre 2012, gli importi mensili come in calce riportati.

La verifica degli aventi diritto e l'erogazione dell'elemento di garanzia sarà determinata con riferimento alla situazione rilevata nell'ultimo quadriennio.

L'elemento di garanzia riguarda i lavoratori a tempo indeterminato non in prova ed i lavoratori dipendenti a tempo determinato da almeno sei mesi in forza alla data di erogazione dell'importo. L'azienda calcolerà l'importo in proporzione alle giornate di effettivo lavoro prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

Con accordo sottoscritto da tutte le parti stipulanti il presente c.c.n.l., si potrà prevedere l'esclusione, dall'adempimento di cui sopra, delle aziende che versino in documentate e comprovate situazioni di difficoltà economico-produttive con utilizzo di ammortizzatori sociali.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare dell'elemento di garanzia sarà calcolato in proporzione all'orario di lavoro individuale.

La somma erogata come elemento di garanzia non è utile ai fini del calcolo di alcun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Le parti si incontreranno entro il mese di luglio 2012 per un monitoraggio della situazione relativamente allo stato della contrattazione di secondo livello

Livello	Importo
1	€ 19,13
2	€ 16,74
3s	€ 14,35
3	€ 13,20
4	€ 12,24
5s	€ 11,00
5	€ 10,52
6	€ 9,56



AUMENTI ECONOMICI

Le parti concordano i seguenti minimi tabellari, con relativi aumenti:

Liv.	Par.	Retribuzione base	Febbraio 2011	Gennaio 2012	Ottobre 2012
1°	200	€ 1827,99	€ 52,17	€ 52,17	€ 36,52
2°	175	€ 1659,81	€ 45,65	€ 45,65	€ 31,96
3° s	150	€ 1493,91	€ 39,13	€ 39,13	€ 27,39
3°	138	€ 1413,69	€ 36,00	€ 36,00	€ 25,20
4°	128	€ 1347,22	€ 33,39	€ 33,39	€ 23,37
5° s	115	€ 1261,70	€ 30,00	€ 30,00	€ 21,00
5°	110	€ 1228,61	€ 28,70	€ 28,70	€ 20,09
6°	100	€ 1161,65	€ 26,09	€ 26,09	€ 18,26

Salvo errori e omissioni

Ai lavoratori in forza alla data del 7 febbraio 2011 è erogato un importo "una tantum" per il livello 5° super pari a € 280 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 giugno 2009 - 31 gennaio 2011.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

L'importo sarà corrisposto, quanto a € 100 con la retribuzione del mese di marzo 2011, quanto a € 90 con la retribuzione del mese di settembre 2011 e quanto a € 90 con la retribuzione del mese di febbraio 2012; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale ed è, quindi, comprensivo degli stessi.

Liv.	Par.	Marzo 2011	Settembre 2011	Febbraio 2012
1°	200	€ 173,91	€ 156,52	€ 156,52
2°	175	€ 152,17	€ 136,96	€ 136,96
3° s	150	€ 130,43	€ 117,39	€ 117,39
3°	138	€ 120,00	€ 108,00	€ 108,00
4°	128	€ 111,30	€ 100,17	€ 100,17
5° s	115	€ 100,00	€ 90,00	€ 90,00
5°	110	€ 95,66	€ 86,09	€ 86,09
6°	100	€ 86,96	€ 78,26	€ 78,26

Salvo errori e omissioni

ARTICOLO 60 – DECORRENZA E DURATA

Ferma restando la disciplina degli assetti contrattuali di cui all'art. 1, il presente CCNL ha durata triennale, salvo quanto diversamente previsto per i singoli istituti, e scade il 31 dicembre 2012.

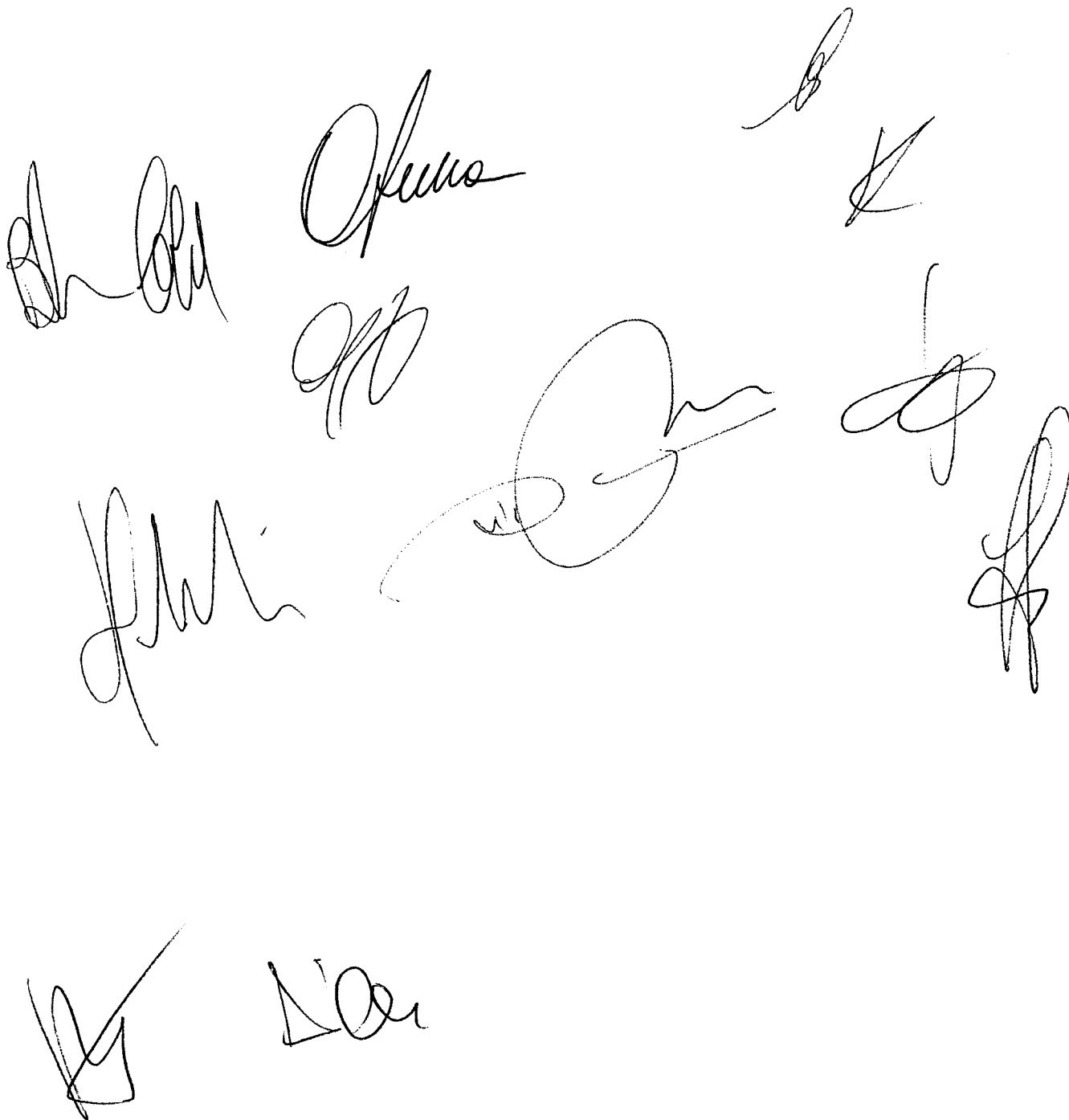
Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetto almeno **sei mesi** prima della scadenza con raccomandata a.r.; in caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto nazionale.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. At the top right, there is a small, stylized signature. Below it, to the right, is a larger, more complex signature. In the center, there is a small, simple checkmark-like mark. Below that, towards the left, is a large, flowing signature. At the bottom left, there are two distinct signatures. At the bottom center, there is a signature that appears to be 'Gp'. To the right of that, there is a signature that looks like 'Alf' followed by another signature. On the far right, there is a vertical signature. The signatures are scattered across the lower half of the page.

VERBALE DI INCONTRO

Addì 8 febbraio 2011 CNA, SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, UILTRASPORTI, concordano, fermi rimanendo i costi contrattuali complessivi di cui all'accordo 8 febbraio 2011, di incontrarsi entro novanta giorni per discutere la possibilità di costituire un'agenzia bilaterale ovvero di aderire ad altra esistente, per la formazione ed il riorientamento professionale dei lavoratori, nonché di esaminare la fattibilità di un utilizzo secondo modalità nuove da condividere, di un accantonamento di una quota parte dei permessi sindacali retribuiti di cui all'articolo 3 del c.c.n.l. di categoria.

The image contains ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear fashion. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more angular or stylized. They are positioned across the lower half of the page, below the main text block. The signatures are likely those of the representatives of the organizations mentioned in the text: CNA, SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, and UILTRASPORTI.