

## LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

### ESTREMI E PARTI STIPULANTI

Voce	Descrizione
Parti Stipulanti	CONFETRA, ANITA, AITE, AITI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, ASSTRI, CLAAI, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, CONFTRASPORTO, FAI, FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FEDESPEDI, FEDIT, FIAP/L, FISI, LEGACOOOP SERVIZI, PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO - AGCI, SNA-CASARTIGIANI, TRASPORTOUNITO FIAP, UNITAI e FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI
Contratti in sintesi	IPOTESI DI ACCORDO 6/12/2024; VERBALE DI ACCORDO 19/3/2024; CCNL 12/7/2023 ;IPOTESI DI ACCORDO 18/5/2021; VERBALE DI ACCORDO 2/11/2020; VERBALE DI ACCORDO 12/2/2020; COMUNICATO ANITA 30/10/2019 - Minimi tabellari ottobre 2019; VERBALE DI ACCORDO 23/7/2019 - ANITA; . VERBALE DI ACCORDO 4/7/2019 - ANITA; VERBALE DI ACCORDO 28/9/2018 - ALTERNANZA SCUOLA LAVORO ANPAL-CONFETRA; COMUNICATO ANITA 1/8/2018 - Applicazione Accordo 3/12/2017; VERBALE DI ACCORDO 18/7/2018; VERBALE DI ACCORDO 7/6/2018; IPOTESI DI ACCORDO 3/12/2017; VERBALE DI ACCORDO 26/5/2016-MIUR; CCNL 3/7/2014.
Sfera di applicazione	Il presente Contratto Collettivo di Lavoro disciplina il rapporto di lavoro del personale dipendente dalle imprese di spedizione, anche se denominate transitarie e doganali, dalle aziende esercenti l'autotrasporto di merce su strada per conto di terzi, dalle imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto, dalle imprese di trasporto combinato, dalle imprese svolgenti l'attività di commercio elettronico, dai corrieri espresso, dalle imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale, dalle aziende di trasloco, dalle aziende svolgenti attività di consegna e montaggio arredi e delle altre attività

di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci, dalle agenzie aeree e pubblici mediatori marittimi che esercitano tale attività promiscuamente a quella di spedizione, dalle aziende di magazzini generali, dai terminal, dai depositi, dai centri di distribuzione e centri intermodali per conto terzi, dalle aziende produttrici di energia refrigerante, dalle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione, operanti singolarmente oppure all'interno di infrastrutture interportuali, autoportuali, portuali ed aeroportuali, con la sola esclusione delle imprese destinatarie del CCNL dei lavoratori dei porti.

## ELEMENTI RETRIBUTIVI

### Componenti della retribuzione

La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da: 1) minimo tabellare; 2) eventuali aumenti periodici di anzianità; 3) eventuali altri aumenti comunque denominati; 4) premi di operosità, ove spettanti, previsti dagli accordi integrativi di cui all'art. 45 del CCNL 1.3.1991 (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi); 5) erogazioni previste dagli accordi di secondo livello di cui all'art. 38 del presente CCNL (con le eventuali esclusioni, agli effetti di particolari istituti contrattuali, previste dagli accordi stessi); 6) eventuale terzo elemento, per i dipendenti con anzianità fino al 30 settembre 1981 come da nota in calce; 7) eventuale indennità di mensa nella località ove esiste; 8) indennità di funzione per i quadri; 9) elemento distinto della retribuzione di cui al precedente articolo, comma 8 per i lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011. Logistica (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Si conviene che le dizioni sotto indicate, abbiano il significato che a loro fianco viene precisato: minimo tabellare; retribuzione individuale: minimo tabellare, EDR, (4 novembre), aumenti periodici di anzianità e superminimi; retribuzione di fatto: retribuzione individuale e compenso sostitutivo del premio di produzione; retribuzione globale: retribuzione di fatto, indennità di mensa, eventuale indennità malarica e di lontananza, indennità di disagio e indennità maneggio denaro.

### Livelli Qualificati - Minimi retributivi

Livello	Qualifica	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
QUADRO	QUADRO	2.528,31	0,00	0,00	2.528,31
1	IMPIEGATO	2.374,79	0,00	0,00	2.374,79
2	IMPIEGATO	2.181,55	0,00	0,00	2.181,55
	OPERAIO	2.181,55	0,00	0,00	2.181,55
C3	OPERAIO	1.971,61	0,00	0,00	1.971,61

B3	OPERAIO	1.970,37	0,00	0,00	1.970,37
3 Super	IMPIEGATO	1.970,37	0,00	0,00	1.970,37
	OPERAIO	1.970,37	0,00	0,00	1.970,37
A3	OPERAIO	1.969,14	0,00	0,00	1.969,14
F2	OPERAIO	1.918,15	0,00	0,00	1.918,15
E2	OPERAIO	1.916,91	0,00	0,00	1.916,91
3	IMPIEGATO	1.916,84	0,00	0,00	1.916,84
	OPERAIO	1.916,84	0,00	0,00	1.916,84
D2	OPERAIO	1.915,68	0,00	0,00	1.915,68
H1	OPERAIO	1.856,87	0,00	0,00	1.856,87
G1	OPERAIO	1.849,41	0,00	0,00	1.849,41
4	IMPIEGATO	1.823,56	0,00	0,00	1.823,56
	OPERAIO	1.823,56	0,00	0,00	1.823,56
4 JUNIOR	IMPIEGATO	1.776,25	0,00	0,00	1.776,25
	OPERAIO	1.776,25	0,00	0,00	1.776,25
L RIDER OLTRE 15 MESI	OPERAIO	1.762,98	0,00	0,00	1.762,98
5	IMPIEGATO	1.738,31	0,00	0,00	1.738,31
	OPERAIO	1.738,31	0,00	0,00	1.738,31
L RIDER DA 7 A 15 MESI	OPERAIO	1.718,52	0,00	0,00	1.718,52
I RIDER OLTRE 6 MESI	OPERAIO	1.718,52	0,00	0,00	1.718,52
I RIDER DA 1 A 6 MESI	OPERAIO	1.629,65	0,00	0,00	1.629,65
L RIDER DA 1 A 6 MESI	OPERAIO	1.629,65	0,00	0,00	1.629,65
6	OPERAIO	1.625,41	0,00	0,00	1.625,41

Indennità economiche obbligatorie legate all'inquadramento

Indennità	Livello	Qualifica	Valore	Note
ELEM. DIST.	1	TUTTI	12,05	

RETRIB.	2	TUTTI	11,06	
	3	TUTTI	9,7	
	3 Super	TUTTI	10	
	4	TUTTI	9,24	
	4 JUNIOR	TUTTI	9,02	
	5	TUTTI	8,79	
	6	TUTTI	8,26	
	A3	TUTTI	9,96	
	B3	TUTTI	10	
	C3	TUTTI	10,04	
	D2	TUTTI	9,66	
	E2	TUTTI	9,7	
	F2	TUTTI	9,74	
	G1	TUTTI	9,32	
	H1	TUTTI	9,36	
	I RIDER DA 1 A 6 MESI	TUTTI	8,27	
	L RIDER DA 1 A 6 MESI	TUTTI	8,27	
	L RIDER DA 7 A 15 MESI	TUTTI	8,72	
	L RIDER OLTRE 15 MESI	TUTTI	8,95	
	I RIDER OLTRE 6 MESI	TUTTI	8,72	
	QUADRO	TUTTI	12,8	
ELEMENTO PROFESSIONALE D'AREA (E.P.A.)	1	TUTTI	73,34	
	2	TUTTI	73,34	
	3	TUTTI	60	
	3 Super	TUTTI	60	
	4	TUTTI	53,34	

	4 JUNIOR	TUTTI	53,34	
	5	TUTTI	46,66	
	6	TUTTI	46,66	
	A3	TUTTI	66,66	
	B3	TUTTI	80	
	C3	TUTTI	100	
	D2	TUTTI	60	
	E2	TUTTI	60	
	F2	TUTTI	60	
	G1	TUTTI	53,34	
	H1	TUTTI	56,66	
	I RIDER DA 1 A 6 MESI	TUTTI	20	
	L RIDER DA 1 A 6 MESI	TUTTI	33,34	
	L RIDER DA 7 A 15 MESI	TUTTI	33,34	
	L RIDER OLTRE 15 MESI	TUTTI	33,34	
	I RIDER OLTRE 6 MESI	TUTTI	20	
	QUADRO	TUTTI	93,34	
INDENNITA DI FUNZIONE	QUADRO	TUTTI	51,65	

#### Indennità economiche facoltative legate alla mansione

Indennità	Livello	Qualifica	Valore	Note
E.D.R. (ASSUNTI PRIMA DEL 26/1/2011)	1	TUTTI	12,07	
	2	TUTTI	11,07	
	3	TUTTI	9,75	
	3 Super	TUTTI	10,00	
	4	TUTTI	9,26	

	5	TUTTI	8,84	
	6	TUTTI	8,26	
	A3	TUTTI	5,00	
	B3	TUTTI	5,00	
	C3	TUTTI	5,00	
	D2	TUTTI	4,88	
	E2	TUTTI	4,88	
	F2	TUTTI	4,88	
	G1	TUTTI	4,63	
	H1	TUTTI	4,63	
	QUADRO	TUTTI	12,89	

Indennità economiche contrattuali legate alla prestazione lavorativa

Indennità	Livello	Qualifica	Valore	Note
INDENNITA COLAZIONE	TUTTI	TUTTI	2,04	
INDENNITA LAV. DISAGIATI DA 18 A 24 ORE	TUTTI	TUTTI	0,93	
INDENNITA PRANZO O CENA	TUTTI	TUTTI	25,47	
PERNOTTAMENTO	TUTTI	TUTTI	59,37	
TRASFERTA - Da 06 a 12 Ore	TUTTI	TUTTI	23,80	
TRASFERTA - Da 12 a 18 Ore	TUTTI	TUTTI	35,02	
TRASFERTA - Da 18 a 24 Ore	TUTTI	TUTTI	43,16	
TRASFERTA ESTERA DA 06 A 12 ORE	TUTTI	TUTTI	31,94	
TRASFERTA ESTERA DA 12 A 18 ORE	TUTTI	TUTTI	45,05	
TRASFERTA ESTERA DA 18 A 24 ORE	TUTTI	TUTTI	62,49	

Livelli Apprendisti percentuali e progressioni economiche

Livello	Da mese	A mese	Percentuale	Livello di riferimento
Apprendista 1 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	1
	13	24	85,00	1
	25	36	100,00	1
Apprendista 2 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	2
	13	24	85,00	2
	25	36	100,00	2
Apprendista 3 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	3
	13	24	85,00	3
	25	36	100,00	3
Apprendista 3S (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	3 Super
	13	24	85,00	3 Super
	25	36	100,00	3 Super
Apprendista 4 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	4
	13	24	85,00	4
	25	36	100,00	4
Apprendista 4 JUNIOR (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	4 JUNIOR
	13	24	85,00	4 JUNIOR
	25	36	100,00	4 JUNIOR
Apprendista 5 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	5
	13	24	85,00	5
	25	36	100,00	5
Apprendista 6 (Ass. 26/4/2012)	1	12	75,00	6
	13	24	85,00	6
	25	36	100,00	6
Apprendista Autista A3 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	A3
	13	24	95,00	A3

	25	60	100,00	A3
Apprendista Autista B3 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	B3
	13	24	95,00	B3
	25	60	100,00	B3
Apprendista Autista C3 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	C3
	13	24	95,00	C3
	25	60	100,00	C3
Apprendista Autista D2 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	D2
	13	24	95,00	D2
	25	48	100,00	D2
Apprendista Autista E2 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	E2
	13	24	95,00	E2
	25	48	100,00	E2
Apprendista Autista F2 (Ass.3/12/2017)	1	12	90,00	F2
	13	24	95,00	F2
	25	48	100,00	F2
Apprendista Autista G1 (Ass.3/12/2017)	1	12	75,00	G1
	13	24	85,00	G1
	25	36	100,00	G1
Apprendista Autista H1 (Ass.3/12/2017)	1	12	75,00	H1
	13	24	85,00	H1
	25	36	100,00	H1
Apprendista Rider I (Ass.3/12/2017)	1	6	100,00	I RIDER DA 1 A 6 MESI
	7	36	100,00	I RIDER OLTRE 6 MESI
Apprendista Rider L (Ass.3/12/2017)	1	6	100,00	L RIDER DA 1 A 6 MESI
	7	15	100,00	L RIDER DA 7 A 15 MESI
	16	36	100,00	L RIDER OLTRE 15

## Livelli Apprendisti - Minimi retributivi

Livello	Da mese	A mese	Minimo	Contingenza	EDR	Totale
Apprendista 1 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.781,09	0,00	0,00	1.781,09
	13	24	2.018,57	0,00	0,00	2.018,57
	25	36	2.374,79	0,00	0,00	2.374,79
Apprendista 2 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.636,16	0,00	0,00	1.636,16
	13	24	1.854,32	0,00	0,00	1.854,32
	25	36	2.181,55	0,00	0,00	2.181,55
Apprendista 3 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.437,63	0,00	0,00	1.437,63
	13	24	1.629,31	0,00	0,00	1.629,31
	25	36	1.916,84	0,00	0,00	1.916,84
Apprendista 3S (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.477,78	0,00	0,00	1.477,78
	13	24	1.674,81	0,00	0,00	1.674,81
	25	36	1.970,37	0,00	0,00	1.970,37
Apprendista 4 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.367,67	0,00	0,00	1.367,67
	13	24	1.550,03	0,00	0,00	1.550,03
	25	36	1.823,56	0,00	0,00	1.823,56
Apprendista 4 JUNIOR (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.332,19	0,00	0,00	1.332,19
	13	24	1.509,81	0,00	0,00	1.509,81
	25	36	1.776,25	0,00	0,00	1.776,25
Apprendista 5 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.303,73	0,00	0,00	1.303,73
	13	24	1.477,56	0,00	0,00	1.477,56
	25	36	1.738,31	0,00	0,00	1.738,31
Apprendista 6 (Ass. 26/4/2012)	1	12	1.219,06	0,00	0,00	1.219,06
	13	24	1.381,60	0,00	0,00	1.381,60
	25	36	1.625,41	0,00	0,00	1.625,41
Apprendista Autista A3 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.772,23	0,00	0,00	1.772,23
	13	24	1.870,68	0,00	0,00	1.870,68

	25	60	1.969,14	0,00	0,00	1.969,14
Apprendista Autista B3 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.773,33	0,00	0,00	1.773,33
	13	24	1.871,85	0,00	0,00	1.871,85
	25	60	1.970,37	0,00	0,00	1.970,37
Apprendista Autista C3 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.774,45	0,00	0,00	1.774,45
	13	24	1.873,03	0,00	0,00	1.873,03
	25	60	1.971,61	0,00	0,00	1.971,61
Apprendista Autista D2 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.724,11	0,00	0,00	1.724,11
	13	24	1.819,90	0,00	0,00	1.819,90
	25	48	1.915,68	0,00	0,00	1.915,68
Apprendista Autista E2 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.725,22	0,00	0,00	1.725,22
	13	24	1.821,06	0,00	0,00	1.821,06
	25	48	1.916,91	0,00	0,00	1.916,91
Apprendista Autista F2 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.726,34	0,00	0,00	1.726,34
	13	24	1.822,24	0,00	0,00	1.822,24
	25	48	1.918,15	0,00	0,00	1.918,15
Apprendista Autista G1 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.387,06	0,00	0,00	1.387,06
	13	24	1.572,00	0,00	0,00	1.572,00
	25	36	1.849,41	0,00	0,00	1.849,41
Apprendista Autista H1 (Ass.3/12/2017)	1	12	1.392,65	0,00	0,00	1.392,65
	13	24	1.578,34	0,00	0,00	1.578,34
	25	36	1.856,87	0,00	0,00	1.856,87
Apprendista Rider I (Ass.3/12/2017)	1	6	1.629,65	0,00	0,00	1.629,65
	7	36	1.718,52	0,00	0,00	1.718,52
Apprendista Rider L (Ass.3/12/2017)	1	6	1.629,65	0,00	0,00	1.629,65
	7	15	1.718,52	0,00	0,00	1.718,52
	16	36	1.762,98	0,00	0,00	1.762,98

Indennità economiche obbligatorie legate all'inquadramento degli apprendisti

Indennità	Livello	Da mese	A mese	Valore	Note
-----------	---------	---------	--------	--------	------

ELEM. DIST.  
RETRIB.

Apprendista 1 (Ass. 26/4/2012)	1	12	9,04	
	13	24	10,24	
	25	36	12,05	
Apprendista 2 (Ass. 26/4/2012)	1	12	8,3	
	13	24	9,4	
	25	36	11,06	
Apprendista 3 (Ass. 26/4/2012)	1	12	7,27	
	13	24	8,24	
	25	36	9,7	
Apprendista 3S (Ass. 26/4/2012)	1	12	7,5	
	13	24	8,5	
	25	36	10	
Apprendista 4 (Ass. 26/4/2012)	1	12	6,93	
	13	24	7,85	
	25	36	9,24	
Apprendista 4 JUNIOR (Ass. 26/4/2012)	1	12	6,77	
	13	24	7,67	
	25	36	9,02	
Apprendista 5 (Ass. 26/4/2012)	1	12	6,59	
	13	24	7,47	
	25	36	8,79	
Apprendista 6 (Ass. 26/4/2012)	1	12	6,2	
	13	24	7,02	
	25	36	8,26	
Apprendista Autista A3 (Ass.3/12/2017)	1	12	8,96	
	13	24	9,46	
	25	60	9,96	
Apprendista Autista B3 (Ass.3/12/2017)	1	12	9	
	13	24	9,5	

		25	60	10	
	Apprendista Autista C3 (Ass.3/12/2017)	1	12	9,04	
		13	24	9,54	
		25	60	10,04	
	Apprendista Autista D2 (Ass.3/12/2017)	1	12	8,69	
		13	24	9,18	
		25	48	9,66	
	Apprendista Autista E2 (Ass.3/12/2017)	1	12	8,73	
		13	24	9,22	
		25	48	9,7	
	Apprendista Autista F2 (Ass.3/12/2017)	1	12	8,77	
		13	24	9,25	
		25	48	9,74	
	Apprendista Autista G1 (Ass.3/12/2017)	1	12	6,99	
		13	24	7,92	
		25	36	9,32	
	Apprendista Autista H1 (Ass.3/12/2017)	1	12	7,02	
		13	24	7,96	
		25	36	9,36	
	Apprendista Rider I (Ass.3/12/2017)	1	6	8,27	
		7	36	8,72	
	Apprendista Rider L (Ass.3/12/2017)	1	6	8,27	
7		15	8,72		
16		36	8,95		
ELEMENTO PROFESSIONALE D'AREA (E.P.A.)	Apprendista 1 (Ass. 26/4/2012)	1	12	55	
		13	24	62,34	
		25	36	73,34	
	Apprendista 2 (Ass. 26/4/2012)	1	12	55	
		13	24	62,34	

	25	36	73,34	
Apprendista 3 (Ass. 26/4/2012)	1	12	45	
	13	24	51	
	25	36	60	
Apprendista 3S (Ass. 26/4/2012)	1	12	45	
	13	24	51	
	25	36	60	
Apprendista 4 (Ass. 26/4/2012)	1	12	40,01	
	13	24	45,34	
	25	36	53,34	
Apprendista 4 JUNIOR (Ass. 26/4/2012)	1	12	40,01	
	13	24	45,34	
	25	36	53,34	
Apprendista 5 (Ass. 26/4/2012)	1	12	34,99	
	13	24	39,66	
	25	36	46,66	
Apprendista 6 (Ass. 26/4/2012)	1	12	34,99	
	13	24	39,66	
	25	36	46,66	
Apprendista Autista A3 (Ass.3/12/2017)	1	12	59,99	
	13	24	63,33	
	25	60	66,66	
Apprendista Autista B3 (Ass.3/12/2017)	1	12	72	
	13	24	76	
	25	60	80	
Apprendista Autista C3 (Ass.3/12/2017)	1	12	90	
	13	24	95	
	25	60	100	
Apprendista	1	12	54	

Autista D2 (Ass.3/12/2017)	13	24	57	
	25	48	60	
Apprendista Autista E2 (Ass.3/12/2017)	1	12	54	
	13	24	57	
	25	48	60	
Apprendista Autista F2 (Ass.3/12/2017)	1	12	54	
	13	24	57	
	25	48	60	
Apprendista Autista G1 (Ass.3/12/2017)	1	12	40,01	
	13	24	45,34	
	25	36	53,34	
Apprendista Autista H1 (Ass.3/12/2017)	1	12	42,49	
	13	24	48,16	
	25	36	56,66	
Apprendista Rider I (Ass.3/12/2017)	1	6	20	
	7	36	20	
Apprendista Rider L (Ass.3/12/2017)	1	6	33,34	
	7	15	33,34	
	16	36	33,34	

#### Aumenti periodi di anzianità

Livello	Valore	Modalità di calcolo e ricorrenza
QUADRO	30,99	Aumento periodico di anzianità ad importo con rivaluzione degli scatti precedenti e ricorrenza biennale fino ad un massimo di 5 scatti.
1	29,44	
2	26,86	
3 Super	24,79	
3	24,27	
4	23,24	
5	22,21	
6	20,66	

A3	24,79
B3	24,79
C3	24,79
D2	24,27
E2	24,27
F2	24,27
H1	23,24
G1	23,14
4 JUNIOR	22,34
I RIDER DA 1 A 6 MESI	22,18
I RIDER OLTRE 6 MESI	22,18
L RIDER DA 1 A 6 MESI	21,62
L RIDER DA 7 A 15 MESI	21,62
L RIDER OLTRE 15 MESI	21,62

#### Note

Scatti di anzianità:CCNL trasporto merci: Per i lavoratori assuntiprima dell'1 giugno 2000 il numero di scatti è pari a 8. CCNL Assologistica: Gli importi indicati si applicano agli scatti maturati successivamente all'1 gennaio 2013. Gli importi ed il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati al 30 dicembre 1983 anche se non corrisposti a questa data saranno definitivamente congelati. I lavoratori assunti prima del 1° giugno 1980 conserveranno "ad personam" il diritto a completare il numero dei bienni di anzianità previsto dalla precedente normativa contrattuale e più precisamente: a) settore magagni generali: impiegati n. 15 scatti biennali; intermedi n. 11 scatti biennali; operai n. 7 scatti biennali; b) settore freddo: impiegati n. 12 scatti biennali; intermedi n. 10 scatti biennali; operai n. 5 scatti biennali.

#### Divisori retributivi

Livello	Qualifica	Descrizione	Tipo	Divisore
TUTTI	TUTTI	SETTIMANA CORTA	G	22,00
TUTTI	TUTTI	SETTIMANA NORMALE	G	26,00
TUTTI	TUTTI	ORARIO	O	168,00

#### Mensilità aggiuntive

Voce	Descrizione
Tredicesima	L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile del lavoratore del mese di novembre. La

	<p>corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente il 16 dicembre. Fermo restando il diritto alla tredicesima mensilità secondo le regole previste dal CCNL, le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con la seguente distinta voci: "rateo 13ma". Il suddetto consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.</p>
Quattordicesima	<p>L'azienda corrisponderà una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione della suddetta quattordicesima mensilità avverrà entro la prima decade di luglio nella misura della retribuzione globale risultante in vigore al 30 giugno. La quattordicesima mensilità è riferita all'anno che precede la data di pagamento e quindi, precisamente, al periodo dall'1 luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno in corso. Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità secondo le regole previste dal CCNL, le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle predette mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con la seguente distinta voci: "rateo 14ma". Il suddetto consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.</p>

#### Altre indennità economiche

Voce	Descrizione
Trasferta	<p>Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testimoni in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio fatta eccezione per il personale viaggiante l'azienda corrisponderà: a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe); b) il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio; c) il rimborso</p>

delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto alla soprastante lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo di cui al comma 8 dell'art. 9 ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito. Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse. Il personale viaggiante in coerenza con la declaratoria del medesimo personale, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano. Per quanto riguarda il riconoscimento della indennità di trasferta per il personale viaggiante parametro retributivo G-H che effettua la propria attività lavorativa al di fuori del territorio comunale, le modalità di erogazione e gli importi di una specifica indennità ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 c. 5 del TUIR il cui valore non potrà essere inferiore a 13 euro. Nell'ambito di tali accordi, per tale personale che esercita la propria prestazione lavorativa esclusivamente nell'ambito del territorio comunale, in alternativa all'indennità di cui al precedente alinea sarà prevista l'erogazione di un buono pasto del valore minimo di 8 euro. I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione del rinnovo del CCNL. Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative. Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta, per il pasto

meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30. Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo. Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno essendo concordata l'indennità di lavoro notturno. Sezione Logisitca (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Al dipendente in missione di servizio, l'azienda corrisponderà: a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla prima classe); b) il rimborso di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenerle; c) il rimborso delle spese vive necessarie per l'espletamento della missione; d) una indennità pari al 50% della retribuzione di fatto giornaliera, se la missione dura oltre 12 ore e sino a 24 ore. Se la missione dura più di 24 ore, detta indennità va calcolata moltiplicando il 50% della retribuzione di fatto per il numero dei giorni di missione. Il trattamento del comma d) assorbe l'eventuale compenso per impreviste anticipazioni o protrazioni di orario richieste dalla missione.

Trasferimento

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nelle imprese con più unità produttive tramite specifici accordi a livello aziendale potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrano nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il

lavoratore, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni. Il lavoratore che, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento. Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda. E inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione. L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra. Il lavoratore che abbia trasferito nella nuova residenza anche persone a carico e che venga licenziato, non per motivi che comportino il licenziamento in tronco, nei primi sei mesi dal trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione dal servizio. Le disposizioni si applicano nel caso in cui, a seguito del trasferimento, il lavoratore trasferisca la propria residenza e, in ogni caso, qualora la distanza tra l'unità produttiva precedente la nuova risulti uguale o superiore a 20 Km.

## COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Declaratorie inquadramento

Voce	Descrizione
Quadri	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'Azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali. Tali attività, che richiedono capacità di coordinamento, gestione, organizzazione, controllo, ricerca e progettazione, possono essere svolte o tramite la responsabilità di unità organizzative e/o strutture professionali di rilevante importanza per l'Azienda, o attraverso l'applicazione di notevoli competenze e conoscenze tecnico-specialistiche che richiedono il più alto livello di professionalità. Tale livello è previsto nell'ambito di unità produttive multifunzionali con più di 40 dipendenti ed il lavoratore per essere inquadrato in questo livello, oltre a rispondere a tutte le caratteristiche sopra dettagliate, deve avere alle proprie dipendenze almeno 8 impiegati.</p>
Livello I	<p>Appartengono al 1° livello gli impiegati sia tecnici che amministrativi, interni od esterni, che hanno funzioni direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in autonomia decisionale di particolare ampiezza e importanza, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite.</p>
Livello II	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori con mansioni di concetto, che con specifica collaborazione svolgono attività amministrativa o tecnica caratterizzata da autonomia operativa e decisionale nei limiti delle direttive loro assegnate e che richiedono una particolare competenza professionale e/o formazione tecnico pratica ed una notevole esperienza nell'esercizio della funzione stessa.</p>
Livello III Super	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori con</p>

	<p>mansioni di concetto o con cognizioni tecnico-pratiche inerenti alla impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine, o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi di istituti professionali e che guidino e controllino altri lavoratori con limitata iniziativa per il risultato e la condotta degli stessi. Inoltre, appartengono al presente livello gli operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso - e collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi.</p>
Livello III	<p>Appartengono a questo livello lavoratori che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti o centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta mediante una corrispondente esperienza di lavoro che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio indipendentemente dalle riparazioni stesse. I lavoratori che con specifica collaborazione svolgono attività esecutive di natura tecnico-amministrativa che richiedono una particolare preparazione e pratica di ufficio o corrispondente esperienza di lavoro; le mansioni sono svolte con autonomia della esecuzione del lavoro e conseguente variabilità delle condizioni operative che si manifesta nella integrazione o nell'adattamento delle procedure assegnate alle concrete situazioni di lavoro.</p>
Livello IV	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività per abilitarsi alle quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. I lavoratori che con mansioni d'ordine e con specifica collaborazione svolgono attività amministrative e/o tecnico-operative che richiedono una preparazione acquisibile attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predefinite e comportano limitate responsabilità e autonomia.</p>

<p>Livello V</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste adeguate conoscenze professionali. Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità e autonomia limitatamente alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Rientrano in questo livello anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità che richiedono normale capacità esecutiva.</p>
<p>Livello VI</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività produttive che richiedono limitate conoscenze professionali; le attività previste in questo livello non comportano responsabilità ed autonomia. In particolare appartengono a questo livello i lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici..</p>
<p>Livello IV Junior</p>	<p>Appartengono a questo livello i lavoratori adibiti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche. Gli addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali di cui sopra, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento complessi per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori di cui ai livelli superiori.</p>
<p>Area Professionale C</p>	<p><b>PERSONALE VIAGGIANTE:</b> Appartiene alla presente area il personale viaggiante, conducenti in possesso delle patenti corrispondenti, adibiti alla guida dei vari automezzi ed aventi specifica professionalità come di seguito strutturati: - Qualifica 3: Parametro retributivo A-B-C: Conducenti in possesso di patente C - E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11/Bis. - Qualifica 2 : Parametro retributivo D-E-F: Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato crono</p>

tachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti, nei confronti dei quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 11/Bis. - Qualifica 1: Parametro retributivo G-H: Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti. - Riders Parametro retributivo I e L: I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta. Ai Riders viene assegnato il parametro retributivo: - I: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli; - L: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

#### Periodo di prova - Qualificati

Livello	Qualifica	Giorni
QUADRO	TUTTI	180
1	IMPIEGATI	150
2	IMPIEGATI	120
A3	PERS. VIAGGIANTE	
B3	PERS. VIAGGIANTE	
C3	PERS. VIAGGIANTE	
D2	PERS. VIAGGIANTE	
E2	PERS. VIAGGIANTE	
F2	PERS. VIAGGIANTE	
3	IMPIEGATI	90
3 Super	IMPIEGATI	

4	IMPIEGATI	
4 JUNIOR	OPERAI	
4	OPERAI	
G1	PERS. VIAGGIANTE	
H1	PERS. VIAGGIANTE	
3	OPERAI	
3 Super	OPERAI	
5	OPERAI	30
6	OPERAI	
I RIDER DA 1 A 6 MESI	PERS. VIAGGIANTE	
L RIDER DA 1 A 6 MESI	PERS. VIAGGIANTE	

#### Note

Periodo di Prova: Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento, durante i primi due mesi di prova per i Quadri e gli impiegati del 1° livello e durante il primo mese per i dipendenti degli altri livelli, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Il periodo di prova degli apprendisti professionalizzanti, sia operai che impiegati, nei vari profili professionali è quello previsto per la generalità dei dipendenti a seconda del livello di inquadramento, ridotto della metà quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi certificati tramite attestato rilasciato dalle aziende o da Enti all'uopo autorizzati, inerenti al profilo professionale da conseguire. Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

## ORARIO DI LAVORO

### Orario ordinario

La durata dell'orario di lavoro per il personale non viaggiante è di norma 39 ore settimanali da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite. L'orario di lavoro può essere distribuito su 5 o 6 giorni. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica. Personale viaggiante: l'orario di lavoro ordinario dei conducenti è di 39 ore distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è conguagliabile nell'arco di 4 settimane. La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

### Settori particolari

Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia, quali custodi, portieri e guardiani, l'orario normale lavorativo è di 44 ore settimanali, con un massimo di 9 ore giornaliere. Per tale personale turnista l'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, con un minimo di 6 ed un massimo di 9 ore giornaliere. Per il personale viaggiante e inquadrato nella qualifica 3 lettere A,B,C e nella qualifica 2 lettere E,F, impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non

coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali. I lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette e, perciò, considerati discontinui anche a norma del RDL 15 marzo 1923 n. 692, RD 10 settembre 1923, n. 1955, RD 6 dicembre 1923, n. 2657, ai sensi di quanto previsto dal co. 2 dell'art. 4 del DLgs 234/2007, la durata media della settimana non può superare le 58 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali. Per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1 parametri retributivi G-H, in deroga a all'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il CCNL, potranno essere definite, alternativamente, le seguenti intese: a. alla definizione di un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero; b. alla verifica della sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del RDL 15 marzo 1923 n. 692, RD 10 settembre 1923, n. 1953, RD 6 dicembre 1923, n. 2657. Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 42 ore settimanali.

#### Flessibilità

La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa. La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità, non potrà superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi, e dovrà essere recuperata mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti. In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, ferma restando la compensazione di cui al precedente comma, verrà corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale, con la retribuzione dello stesso mese in cui è avvenuta la maggiore prestazione. I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione. Al lavoratore che non abbia potuto godere dei permessi compensativi a causa della risoluzione del rapporto spetterà la retribuzione relativa alle ore prestate in regime di flessibilità oltre l'orario normale di lavoro maggiorate di una percentuale pari alla differenza intercorrente tra la percentuale di maggiorazione prevista per il lavoro straordinario che sarebbe spettata ed il 17% già erogato; il pagamento sarà dovuto con le spettanze di fine lavoro. Le ore di lavoro non recuperate e retribuite come sopra verranno computate in diminuzione del monte annuo di ore straordinarie. Qualora i riposi compensativi siano goduti anticipatamente alla correlativa maggior prestazione lavorativa, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore non sarà effettuata alcuna trattenuta a fronte dei riposi compensativi di cui sopra né gli stessi potranno essere compensati con permessi dovuti ad altro titolo. Qualora il lavoratore, per motivi indipendenti dalla sua volontà (malattia, infortunio, maternità, ecc.) non abbia potuto rendere la maggior controprestazione lavorativa, la stessa potrà essere effettuata al termine della causa impeditiva. Ai lavoratori che, per comprovate necessità, non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe. Logistica (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Le Aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario

settimanale di lavoro nei periodi di maggiore intensità produttiva fino ad un massimo di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e sino al limite delle 48 ore settimanali, ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio nei periodi di minore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale. Per le ore prestate oltre l'orario settimanale contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 25% da liquidare nei periodi di superamento medesimo. Previo incontro con le RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL saranno comunicati i periodi previsti di maggiore e di minore intensità produttiva e le ore necessarie per l'attivazione degli orari di lavoro in regime di flessibilità. I riposi compensativi sopra previsti dovranno essere goduti inderogabilmente entro 180 giorni medi dalla data prevista dei programmi per le ore prestate in flessibilità. La presente normativa sulla flessibilità non prevede prestazioni domenicali e festive, salvo accordo fra le parti. Il presente regime di flessibilità è utilizzabile unicamente nelle imprese che organizzano il lavoro sulla base di una programmazione mensile dei turni, previo esame congiunto con le RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL. Resta inteso che le eventuali variazioni saranno comunicate alle RSU/RSA delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL con almeno 24 ore di anticipo. Le aziende potranno realizzare orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità consistenti in settimane lavorative da 24 a 48 ore, senza alcuna corresponsione di maggiorazioni per lavoro straordinario ove non si superi la media di 40 ore settimanali. Il conteggio delle ore straordinarie viene fatto al termine di ogni bimestre; le ore lavorate nella settimana oltre la 40a saranno retribuite con la maggiorazione del 17%. Le ore di lavoro eccedenti la media bimestrale delle 40 ore settimanali sono retribuite con le maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario e con l'assorbimento della maggiorazione del 17% di cui al comma precedente. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane lavorative con prestazioni inferiori all'orario contrattuale. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

#### Banca ore

Le parti convengono di istituire una banca ore costituita da conti individuali nei quali confluiscono: a. le ore di riposo compensativo realizzate oltre il limite del presente articolo qualora il lavoratore abbia optato per il godimento di riposi compensativi; b. tutti i riposi compensativi delle ore realizzate oltre il limite di 250 ore annuali. Le prestazioni di straordinario superiori a quanto previsto sono ammesse solo previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, Per le ore di prestazione straordinaria svolte oltre il limite di 165 ore e sino al limite di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi. Di tale scelta il lavoratore dovrà darne comunicazione scritta all'Azienda entro il mese di dicembre di ogni anno. Tale opzione avrà validità per l'intero anno successivo. Le ore che confluiranno nella banca ore saranno compensate, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione, con la sola maggiorazione per lavoro straordinario. La fruizione delle ore inserite nel conto individuale avverrà su richiesta scritta del lavoratore, da effettuarsi con un preavviso di almeno 20 giorni. Tale fruizione avrà priorità rispetto all'utilizzo dei ROL in caso di richiesta relativa a giornata intera. La fruizione dei riposi compensativi non potrà avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo diverso accordo a livello aziendale sulla collocazione dei due mesi. Le richieste avanzate verranno accolte entro il limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti nell'ufficio/reparto nel giorno e/o nelle ore richiesti, con il limite minimo di una unità per ufficio/reparto. Nel caso in cui le richieste superino tale limite, si farà riferimento all'ordine cronologico delle stesse. Nel caso in cui la richiesta di fruizione pervenga con un preavviso inferiore a quanto previsto dal punto 5 oppure sia superata la percentuale, le ore richieste saranno concesse

compatibilmente con le esigenze aziendali. Le ore accantonate in banca ore saranno evidenziate mensilmente in busta paga. Le ore risultanti a consuntivo al 31 dicembre di ciascun anno, per agevolare la fruizione da parte del lavoratore, restano a disposizione del lavoratore per un ulteriore periodo di 4 mesi. Al termine di tale periodo le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno liquidate con le competenze del mese di maggio, sulla base della retribuzione al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

#### Maggiorazioni per lavoro non ordinario e straordinario

Livello	Qualifica	Voce retributiva
TUTTI	TUTTI	LAV. DOMENICALE COMP. 20%
		LAV. DOMENICALE NOTTURNO 50%
		LAV. FESTIVO 50%
		LAV. NOTTURNO NON IN TURNI AVVICENDATI 25%
		LAV. NOTTURNO GUARDIANIA 20%
		LAV. NOTTURNO TURNI AVVICENDATI 15%
		LAV. SABATO O DOMENICA PERSONALE VIAGGIANTE 30%
		LAV. SUPPLEMENTARE 18%
		STR. DIURNO 30%
		STR. DIURNO SESTA GIORNATA 50%
		STR. FESTIVO 65%
		STR. FESTIVO NOTTURNO 75%
		STR. FESTIVO PERSONALE VIAGGIANTE 30%
		STR. NOTTURNO 50%

#### Note

Lavoro straordinario: il lavoro straordinario ha carattere saltuario o eccezionale, e non può superare il limite massimo complessivo di 165 ore annuali individuali. Per le ore di straordinario prestate tra il limite di 165 ore e sino al limite massimo annuale di 250 ore, il lavoratore potrà richiedere di fruire, in alternativa al relativo trattamento economico, di corrispondenti riposi compensativi mediante versamento in una "banca ore" individuale, ferma restando, in tal caso, la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti. L'eventuale superamento del

limite massimo annuale di cui al punto precedente darà luogo - ferma restando la sola corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo in quanto spettanti - alla conseguente trasformazione in riposi compensativi delle ore eccedenti mediante versamento in una "banca ore" individuale. Le ore di lavoro prestate nella giornata di sabato, qualora l'orario ordinario sia distribuito su 6 giorni, vanno retribuite con la maggiorazione del 20%. Quelle prestate la domenica, qualora non giornata di riposo, vanno retribuite con la maggiorazione del 35%, per un massimo di 26 settimane nell'arco dell'anno. Tale limite può essere modificato in accordo fra Azienda e RSU/RSA, OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente.

## ASSENZE

### Ferie - Qualificati

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni	Ore
IMPIEGATI	0	99	22	171
OPERAI	0	99	22	171
PERS. VIAGGIANTE	0	99	22	171

### Ferie - Apprendisti

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni	Ore
APP. PROFESS.	0	99	22	171

### Riduzione Orario - Qualificati

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Numemo Dip. - Da	Numemo Dip. - a	Giorni	Ore
TUTTI	0	99	1	999	0	72

#### Note

In aggiunta alle 4 festività abolite, al personale viaggiante sono riconosciute, a decorrere dal 1 luglio 2000, 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Ai dipendenti che rientrano nel piano di nuove assunzioni previsto dagli accordi sindacali, di cui al precedente capoverso, si applicano i seguenti trattamenti per i successivi tre anni dalla data di assunzione. Fermo restando le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL previsti all'art. 9 comma 14 del vigente CCNL, delle ex festività sopresse legge 54/1977 di cui all'art. 14 e dei permessi di cui all'art. 11 comma 11 avverrà con le seguenti modalità: - durante il primo anno di assunzione sarà riconosciuta una maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; - il secondo anno sarà riconosciuta una maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; - il terzo anno sarà riconosciuta una maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante; - dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% dei suddetti istituti. I trattamenti relativi agli scatti di anzianità troveranno applicazione e conseguente maturazione a decorrere dal 4° anno di assunzione. Le modalità di cui sopra saranno applicabili una sola volta nella vita lavorativa del singolo lavoratore, a prescindere dall'azienda di cui è dipendente. Qualora l'impresa goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale ed europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione degli scatti di anzianità avverranno dal terzo anno dall'assunzione.

#### Trattamento Festività

Per le festività nazionali ed infrasettimanali, escluse invece le semi festività pomeriggio della vigilia del

S. Natale (24 dicembre) e il pomeriggio della vigilia di Capodanno (31 dicembre), cadenti di sabato, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. Per le festività, escluse invece le semi festività, cadenti di sabato, di domenica o in altra festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di una giornata, calcolata in base ad un ventiduesimo di quella mensile. Uguale trattamento spetterà al lavoratore che in tale festività coincidente con il sabato, la domenica o con altra festività, sia in infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie e permessi per giustificati motivi. Lo stesso trattamento è dovuto, per le festività coincidenti con la domenica o con altra festività, anche a coloro che lavorino di domenica godendo del prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo. Nel giorno di coincidenza fra la domenica e festività infrasettimanale, il lavoratore che normalmente lavora di domenica con riposo compensativo in altro giorno, non sarà tenuto ad alcuna prestazione lavorativa. Le eventuali prestazioni saranno quindi compensate come straordinario festivo. In caso di prestazione d'opera nelle festività, oltre al trattamento di cui ai precedenti commi, sarà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro prestate con le maggiorazioni previste. E' facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera con 10 ore di permessi retribuiti in ragione di anno. I permessi matureranno al momento della festività in questione. A seguito dell'eliminazione del 4 novembre dai giorni festivi disposta dal presente CCNL, ai lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011 è riconosciuto un elemento distinto della retribuzione non riassorbibile che incide su tutti gli istituti legali e contrattuali. Logistica (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Qualora una delle festività coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, una giornata di retribuzione di fatto. Per le festività coincidenti con la domenica, concorderanno - entro il mese di gennaio di ciascun anno - altrettante festività sostitutive. In tal caso non si darà luogo al trattamento economico previsto al comma precedente. Allo scopo di esemplificare la corresponsione, il trattamento di cui sopra è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle ricorrenze, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo. In quelle località in cui la Festa del Patrono coincide con altra festività le associazioni territoriali competenti stabiliranno un'altra giornata di festività, in modo da mantenere invariato il numero delle stesse. Qualora le festività ricorrano nel periodo di assenza dovuta a malattia o ad infortunio, compensato con retribuzione, ridotta l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione di fatto.

#### Permessi Retribuiti

Voce	Descrizione
Congedo Matrimoniale	Ai lavoratori sarà concesso un permesso di giorni 15 di calendario, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali, salvo migliori condizioni definite a livello aziendale, e dovrà essere richiesto dal

	<p>lavoratore con un preavviso di almeno 30 giorni antecedenti e fruito nel termine di legge.</p>
<p>Diritto allo studio</p>	<p>I lavoratori, ad eccezione di quelli universitari, che, ai fini previsti dall'art.6 della legge 8 marzo 2000, n.53, intendono: - frequentare presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti corsi di studio istituiti in base a disposizioni di legge o comunque nel quadro delle facoltà attribuite dall'ordinamento scolastico a tali Istituti; - migliorare la loro preparazione professionale specifica, attraverso la frequenza di corsi di formazione continua correlati all'attività generale dell'azienda e organizzati da enti pubblici o da enti gestiti dalle Regioni; - frequentare, qualora inviati dall'azienda, corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 200 ore triennali ciascuno, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempre che il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza per un numero di ore pari a o superiore a 300. I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva alla data di inizio dell'anno solare e non potranno contemporaneamente superare il 3% del totale della forza occupata nell'unità produttiva, con il minimo di 1 unità nelle imprese che occupano almeno 15 dipendenti.</p>
<p>Permessi studio</p>	<p>I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a finire di permessi giornalieri retribuiti che non saranno computabili nell'annuale periodo di ferie. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, hanno inoltre diritto a 30 ore annue di permessi retribuiti.</p>
<p>Permessi sindacali</p>	<p>Imprese con più di 15 dipendenti: Ai lavoratori componenti gli organi esecutivi e/o direttivi sia delle Confederazioni e dei Sindacati nazionali delle organizzazioni stipulanti il contratto sia delle strutture territoriali, regionali e provinciali e/o comprensoriali delle predette organizzazioni, saranno concessi, dietro esibizione della convocazione degli organismi di cui sopra o su</p>

	<p>espressa richiesta delle organizzazioni predette, permessi retribuiti fino a 24 giornate annue; I componenti gli organi direttivi delle rappresentanze aziendali sindacali, di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300, in sostituzione di quanto previsto dall'art.23 della legge stessa, hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti nel limite complessivo annuo di un'ora e mezza per ciascun dipendente dell'unità produttiva aziendale.</p>
Assemblee sindacali	<p>Nelle unità produttive che occupano fino a quindici dipendenti saranno concesse a ciascun dipendente otto ore annue retribuite per assemblee da tenersi fuori dell'orario di lavoro per le quali le imprese forniranno l'uso dei locali, compatibilmente con le disponibilità aziendali.</p>
Maternità	<p>Ferme restando le disposizioni di cui al T.U. emanato con il D.lgvo n.151/2001 e dei decreti ministeriali e circolari applicative sulla tutela della maternità, l'azienda deve comunque in tale evenienza: a) conservare il posto per un periodo di 8 mesi di cui 2 prima del parto e 6 dopo; nel caso in cui la lavoratrice si avvalga, ai sensi dell'art.20 del suddetto T.U., della facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto, il periodo di 8 mesi decorre dalla data di effettiva assenza; b) corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti dal precedente art. 63 di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge, l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza ed il 50% di essa per il 6° mese.</p>
Permessi retribuiti	<p>Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:del coniuge anche se legalmente separato; del</p>

convivente more uxorio; di parenti entro il II grado (genitori, nonni, fratelli); di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore. Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di documentata grave infermità del coniuge anche legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il II grado (genitori, nonni, fratelli), anche del convivente more uxorio o di altre persone componenti la famiglia anagrafica nella misura minima di 5 giorni lavorativi all'anno. Fermo restando che il permesso deve essere fruito entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o dall'accertamento della necessità di provvedere ad interventi terapeutici, il lavoratore deve comunicare per iscritto quale Le aziende concederanno inoltre i permessi richiesti in occasione della nascita, degli affidi e delle adozioni di figli e saranno tenute a retribuirli per il minimo di 2 giorni al netto di quelli previsti per legge.

#### Aspettativa non retribuita

Superati i periodi di conservazione del posto, al lavoratore (tranne la sezione Cooperative) verrà accordato, previa richiesta scritta, un periodo di aspettativa per malattia, nella misura massima di 6 mesi non retribuiti. La richiesta deve essere presentata, salvo cause di forza maggiore, entro il secondo giorno lavorativo successivo alla scadenza dei termini previsti e potrà essere inoltrata anche per il tramite delle strutture sindacali aziendali. I dipendenti che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda, possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi per la formazione ai sensi dell'art.5 della legge 53/2000 per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa. Al lavoratore assunto a tempo indeterminato, cui viene accertato lo stato di etilismo, e che accede ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle UU.SS.LL. o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate, può essere concesso per una sola volta, compatibilmente con le esigenze aziendali e di servizio, un periodo di aspettativa con la conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e comunque per un periodo non superiore a tre mesi. Sezione Logistica (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Al lavoratore che abbia una anzianità di servizio non inferiore a tre anni, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto) nella misura massima di

6 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 6 mesi. Sempre che ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, l'Azienda può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari una aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa.

#### Malattia - Qualificati

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni evento - Dal	Giorni evento - Al	Integrazione D.L. (%)
IMPIEGATI	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50
OPERAI	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50
PERS. VIAGGIANTE	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50

#### Note

L'assenza deve essere comunicata all'azienda entro le prime due ore dall'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo i casi di giustificato impedimento. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati, l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica. In entrambi i casi il lavoratore dovrà altresì comunicare la prognosi tempestivamente e comunque non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda metterà a disposizione un recapito telefonico e/o indirizzo e-mail. In caso di mancato adempimento degli obblighi sopra indicati l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare. Il lavoratore è tenuto ad inviare o consegnare all'azienda il certificato medico attestante la malattia entro il secondo giorno successivo a quello del suo rilascio. Nel caso in cui il secondo giorno successivo a quello del rilascio del certificato coincidesse con una domenica o con una festività, il termine d'invio o di consegna è posticipato al primo giorno non festivo immediatamente seguente. Ai fini dell'accertamento del tempestivo inoltro fa fede il timbro postale in caso d'invio, ovvero, in caso di consegna, l'attestazione di ricevuta da parte dell'azienda. L'eventuale prosecuzione dell'assenza deve essere comunicata e certificata con le stesse modalità sopra previste. Ai lavoratori affetti da malattie particolarmente gravi, di cui alla circolare Inps 7.6.2016 n.95, il trattamento complessivo verrà garantito con la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 18 mesi. Sezione Logisitca (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata ingiustificata. Il lavoratore non in prova, ha diritto all'intera retribuzione di fatto netta, comprensiva dell'indennità di turno continuativamente corrisposta, per i primi 6 mesi e metà di essa per i successivi 6 mesi. Sezione: Cooperative: salvo il caso di giustificato e comprovato motivo il socio lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia della propria malattia,

al datore di lavoro e di comunicare il numero di protocollo identificativo del certificato medico inviato dal proprio medico curante. Per il personale viaggiante e per il personale che effettua turni continui avvicendati l'assenza deve essere comunicata almeno quattro ore prima dell'inizio del servizio affidato ovvero dell'orario di lavoro del giorno in cui essa si verifica. In tale fattispecie, laddove il socio lavoratore non fosse ancora in possesso del numero di protocollo identificativo del certificato medico, quest'ultimo potrà essere successivamente comunicato. In ogni caso la mancata comunicazione dell'assenza ovvero del protocollo identificativo, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata. Nell'ipotesi di continuazione della malattia, salvo il caso di giustificato e comprovato impedimento, il socio lavoratore ha l'obbligo di dare tempestiva notizia della continuazione stessa alla cooperativa nelle stesse modalità ; in caso di mancata comunicazione, trascorso un giorno dall'inizio dell'assenza, l'assenza stessa sarà considerata ingiustificata. Durante il periodo di malattia, così come definito dal presente articolo, il socio lavoratore avrà diritto, alle normali scadenze dei periodi di paga: - in caso di malattie certificate, indipendentemente dalla durata della prognosi iniziale, la cooperativa corrisponderà le seguenti integrazioni dell'indennità di malattia (comprensiva della carenza) fino al centottantesimo giorno nell'arco dell'anno legale: a) per il primo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 100% della retribuzione giornaliera a partire dal primo giorno di malattia; b) per il secondo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 90% della retribuzione giornaliera a partire dal secondo giorno di malattia; c) per il terzo evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 80% della retribuzione giornaliera a partire dal terzo giorno di malattia; d) a partire "dal quarto evento un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 70% della d retribuzione giornaliera di a partite dal quarto giorno di malattia; Ai fini dell'applicazione delle integrazioni sopra disposte il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre). Il precedente comma non trova applicazione nei casi di ricovero ospedaliero, day hospital, emodialisi e per tutti i certificati relativi alle patologie di cui alla Circolare INPS del 7 giugno 2016 numero 95, indipendentemente dalla durata dalle assenze. Per tali fattispecie la cooperativa corrisponderà un'integrazione dell'indennità a carico di INPS del 100% della retribuzione giornaliera. Al fine di disincentivare il fenomeno dell'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico complessivo della malattia riguardante i primi tre giorni sarà disciplinato come di seguito: - per il quarto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 75%; - per il quinto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 50%; - per il sesto evento di malattia che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative, l'integrazione a carico dell'azienda sarà del 25%; - dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione. Tale disciplina non si applica per gli eventi morbosi dovuti a: - ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016, attraverso una documentazione ufficiale redatta da un medico o un ente sanitario autorizzato; - eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni. Ai fini dell'applicazione delle suddette disposizioni il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun anno di calendario (1° gennaio - 31 dicembre) e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dal 1° gennaio 2025.

#### Malattia - Apprendisti

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni evento - Dal	Giorni evento - Al	Integrazione D.L. (%)
APP. PROFESS.	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50

#### Infortunio - Qualificati

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni evento - Dal	Giorni evento - Al	Integrazione D.L. (%)
-----------	-----------------	----------------	---------------------	--------------------	-----------------------

IMPIEGATI	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50
OPERAI	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50
PERS. VIAGGIANTE	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50

#### Note

Sezione Logisitca (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Nel caso di infortunio sul lavoro, l'azienda integrerà per tutti i lavoratori il trattamento erogato dall'istituto assicuratore fino al cento per cento della retribuzione netta di fatto, dal primo giorno fino alla guarigione clinica eguali diritti spetteranno al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso. Sezine Cooperative: per la giornata in cui avviene l'infortunio la Cooperativa corrisponderà al socio lavoratore la retribuzione giornaliera. A decorrere dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, la Cooperativa anticipa al socio lavoratore assente per inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro le indennità di infortunio a carico dell'INAIL e le integrerà, compresa la carenza, fino a raggiungere: - per il primo giorno successivo all'infortunio, il 100 % della retribuzione giornaliera; - dal 2 al 4 giorno successivi all'infortunio; il 90% della retribuzione giornaliera; - dal 5° giorno alla fine dell'evento il 100% della retribuzione giornaliera.

#### Infortunio - Apprendisti

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni evento - Dal	Giorni evento - Al	Integrazione D.L. (%)
APP. PROFESS.	0	5	0	90	100
	0	5	91	240	50
	6	99	0	150	100
	6	99	151	365	50

#### Periodo di Comporto

I lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto: 1) per 245 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio non superiore a 5 anni; 2) per 365 giorni di calendario se aventi anzianità di servizio superiore ai 5 anni. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi, di cui alla circolare Inps

7.6.2016 n.95, occorsi al lavoratore durante un arco temporale di 24 mesi, per i lavoratori di cui al punto 1) di 30 mesi, per i lavoratori di cui al punto 2). L'arco temporale da assumere per il calcolo coincide con i 24 o 30 mesi consecutivi immediatamente precedenti qualsiasi momento considerato ove concomitante con lo stato di malattia in corso e con l'esclusione del periodo di prova. Sezione Logisitca (le disposizioni si applicano alle aziende che prima del 29.1.2005 applicavano il CCNL 7.7.2000 mentre a partire dal 6/12/2024 le aziende non rientranti nel campo di applicazione della presente sezione non potranno applicarne le relative norme): Il trattamento economico cesserà qualora il lavoratore con più periodi di malattia e di infortunio non sul lavoro, raggiunga, in complesso, durante 30 mesi consecutivi i 12 mesi di malattia o di infortunio non sul lavoro. Superato il termine di conservazione del posto, l'azienda potrà risolvere di pieno diritto, il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso. Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non sul lavoro, oltre i 15 mesi non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, egli può risolvere il rapporto con il diritto alla sola indennità di anzianità. Sezione Cooperative: i soci lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per 365 giorni di calendario nell'arco di 30 mesi consecutivi. Ai fini del computo dei diritti di cui sopra si sommano tutti i periodi di assenza per malattia, ad esclusione di quelli per malattie particolarmente gravi quali: patologie oncologiche, ictus, sclerosi multipla, patologie gravemente invalidanti, trapianti di organi, AIDS e per le patologie gravi richiedenti terapie salvavita e comunque per tutte quelle indicate nella circolare INPS del 7 giugno 2016 numero 95. In aggiunta, ai fini del computo dei diritti di cui al comma 11, sono esclusi gli eventi relativi ai ricoveri ospedalieri e certificati di convalescenza post ospedaliera nella misura massima di 7 giorni. Per i soci lavoratori di cui sia accertata la condizione di disabilità ex art. 3, co. 1, della legge 104/1992 non saranno considerate ai fini del computo dei diritti di cui sopra le giornate di assenza per malattia per patologie connesse alla disabilità.

## ■ CESSAZIONE RAPPORTO

### Retribuzione Imponibile Tfr

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del T.F.R. è quella composta tassativamente dai seguenti elementi: - minimo tabellare; - aumenti periodici di anzianità; - aumenti di merito o superminimi; - premi di operosità previsti dagli accordi integrativi locali di cui all'art. 45 del CCNL 1.3.1991 (CCNL trasporto merci); - erogazioni di cui all'art.3 8, salvo che l'esclusione dal T.F.R. sia prevista dagli accordi di secondo livello; - eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste; - 13a e 14a mensilità; - parte retributiva della trasferta a norma dell'art.62 della sezione prima della Parte speciale (CCNL trasporto merci); - indennità di lavoro notturno a norma del precedente art. 16; - eventuale terzo elemento di cui al punto 6 dell'art.61 della sezione prima della Parte speciale (CCNL trasporto merci); - indennità di funzione per i quadri; - elemento della retribuzione di cui agli arti 60 e 71 del presente contratto per i lavoratori in servizio alla data del 26 gennaio 2011; - edr ex accordo rinnovo ccnl 18 maggio 2021.

### Trattamento Fine Rapporto

Qualifica	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Proporzione retribuzione
APP. PROFESS.	0	99	100/100
IMPIEGATI	0	99	100/100

OPERAI	0	99	100/100
PERS. VIAGGIANTE	0	99	100/100

Preavviso - Qualificati

Qualifica	Livello	Anzianità - Dal	Anzianità - Al	Giorni
IMPIEGATI	1	0	5	75
		6	10	105
		11	99	135
	2	0	5	45
		6	10	60
		11	99	75
	3	0	5	30
		6	10	45
		11	99	60
	3 Super	0	5	30
		6	10	45
		11	99	60
	4	0	5	30
		6	10	45
		11	99	60
	QUADRO	0	5	75
		6	10	105
		11	99	135
OPERAI	4	0	99	6
	4 JUNIOR	0	99	6
	5	0	99	6
	6	0	99	6
PERS. VIAGGIANTE	3	0	99	15
	A3	0	99	20
	B3	0	99	20

C3	0	99	20
D2	0	99	15
E2	0	99	15
F2	0	99	15
G1	0	99	15
H1	0	99	15
I RIDER DA 1 A 6 MESI	0	99	15
L RIDER DA 1 A 6 MESI	0	99	15

#### Note

Il periodo di preavviso decorre dal giorno 1 o dal giorno 16 di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà. Per gli operai non in prova i giorni decorrono da qualsiasi giorno della settimana. Per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 3 parametri A,B,C ed alla qualifica 2 parametri D,E,F non in prova, i giorni decorrono da qualsiasi giorno della settimana. Durante la decorrenza del preavviso il lavoratore ha diritto di ottenere permessi (retribuiti nel caso di licenziamento) in ragione di 2 ore giornaliere o di 12 ore settimanali per la ricerca di altra occupazione. Per le imprese artigiane in caso di recesso non sorretto da giusta causa il lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato dovrà rispettare un preavviso di 20 giorni di calendario, 6 giorni per il personale operaio non viaggiante,.

## WELFARE CONTRATTUALE

### Ente Bilaterale

Ente	Descrizione
Ente Bilaterale	Al finanziamento dell'Ente Bilaterale è destinata, a partire dal 1° luglio 2011, una distinta e specifica contribuzione mensile (riferita a 12 mensilità) di 2 euro a carico delle imprese per ciascun lavoratore in forza e di 0,50 euro a carico dei lavoratori, che le imprese verseranno in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio Direttivo dell'Ente. La suddetta quota è incrementata, a partire dal 1° gennaio 2022, di 1,5 euro a solo carico aziendale. Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie il presente CCNL e che non aderiscono al sistema della bilateralità e non versano il relativo contributo all'Ente Bilaterale (Euro 2, incrementati a 3,5 euro dal 1° gennaio 2022 per dodici mensilità) devono erogare una quota di retribuzione ad ogni singolo lavoratore (EAR, elemento aggiuntivo della retribuzione) pari ad Euro 8 mensili per dodici

mensilità. Fermo restando l'obbligo per qualsiasi impresa, anche non aderente ad alcuna associazione datoriale firmataria del presente CCNL, di adempiere a quanto previsto dai singoli organismi bilaterali previsti dallo stesso, si precisa che le imprese sono tenute al versamento agli strumenti di bilateralità previsti dai singoli istituti nel rispetto dei vincoli di legge e della rappresentanza. Sezione Artigianato: Le Parti recepiscono l'accordo interconfederale del 17/12/2021 e in fase di stesura riformuleranno il presente articolo alla luce delle modifiche in esso contenute. - con decorrenza dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di categoria ove successiva, la quota di contribuzione mensile alla Bilateralità viene stabilita in cifra fissa pari ad euro 11,65 mensili per dodici mensilità (dovuta per intero anche per i lavoratori con contratto part-time e con contratto di apprendistato); - queste contribuzioni sono destinate al soggetti e per le attribuzioni, con le seguenti destinazioni: - maggiori risorse destinate alla bilateralità e, in particolare, agli Enti Bilaterali Regionali per prestazioni a lavoratrici e lavoratori e ad imprese; - maggiori Investimenti In direzione della sicurezza nei luoghi di lavoro; - sviluppo delle relazioni sindacali, supporto alla contrattazione collettiva, promozione della bilateralità e relativi servizi, presidio del territorio ed esercizio della rappresentanza; - a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione del rinnovo del CCNL di Categoria, le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.Lgs. 148/2015 che applicano il CCNL sottoscritti dalle categorie delle Parti In epigrafe, sono tenute al versamento dei 139,80 € annui (11,65 euro per 12 mensilità) con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere; - a partire dall'1/1/2022, ovvero dalla data di sottoscrizione dei rinnovi dei CCNL di categoria ove successiva, le imprese non aderenti alla Bilateralità e che non versano il relativo contributo, dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 30 lordi mensili per 13 mensilità, con le modalità previste dagli accordi interconfederali in essere. Le parti si danno atto che l'attuazione della presente intesa sarà oggetto di costante verifica con particolare

riferimento, in ambito nazionale e regionale, alle azioni di rafforzamento delle prestazioni erogate dal sistema della bilateralità. Tabella Accordo Interconfederale 17/12/2021: IMPRESE ARTIGIANE: a) Rappresentanti sindacale di bacino: 16,78 - 12,00%; b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza: 29,81 - 21,32%; c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,80 - 2,00%; d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 46,54 - 33,32%; e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 43,84 - 31,36%; f) FSBA 0,45 (a carico dei datori di lavoro) + 0,15% (a carico dei lavoratori) della retribuzione imponibile previdenziale. IMPRESE NON ARTIGIANE: a) Rappresentanza sindacale di bacino: 13,98 - 10,00%; b) Rappresentanza territoriale salute e sicurezza e formazione sicurezza: 20,97 - 15,00%; c) EBNA e funzionamento FSBA: 2,24 - 1,60%; d) Rappresentanza imprese e contrattazione collettiva: 34,95 - 25,00%; e) Prestazioni e funzionamento degli EBR: 67,66 - 48,40%

#### Previdenza Complementare

Fondo	Descrizione
Previdenza complementare	<p>A decorrere dal 1° ottobre 2017 il Fondo Previlog è confluito nel Fondo Priamo che pertanto da tale data rappresenta la forma pensionistica complementare di riferimento per i lavoratori rientranti nel campo di applicazione del CCNL. Le Parti convengono di destinare a Priamo, per il persona<sup>^</sup>, dipendente non tenuto al versamento al FASC, le seguenti quote contributive: - 1% a carico dell'azienda, calcolato sugli elementi della retribuzione mensile composta da minimo tabellare conglobato, scatti di anzianità, superminimi, eventuale terzo elemento (relativo al CCNL trasporto merci) per i dipendenti con anzianità fino al 30.9.1981, eventuale indennità di mensa nelle località ove esiste, indennità di funzione per i quadri; - 1% a carico del lavoratore, calcolato sugli elementi delle retribuzione mensile di cui al punto precedente. Le parti convengono altresì di destinare a Priamo, per tutto il personale dipendente a cui si applica il presente CCNL, le seguenti quote di TFR: - per i lavoratori già occupati</p>

al 28 aprile 1993, una quota mensile dell'accantonamento del Tfr maturato nel corso dell'anno, nella misura dell'1% della retribuzione utile al computo di tale istituto; - per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993, la quota di TFR maturato nel corso dell'anno da destinarsi alla previdenza complementare sarà quella delle disposizioni legislative vigenti. A favore degli impiegati e dei quadri dipendenti da aziende inquadrate, agli effetti contributivi, nel settore terziario è mantenuto il trattamento di previdenza Fase - Fondo Agenti Spedizionieri e Corrieri. I contributi al Fase sono determinati nella misura del 2,5% a carico dei lavoratori e del 3,1% a carico delle imprese, di cui lo 0,6% a titolo di adesione contrattuale. Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa non è dovuto dalle imprese assodate alla FAI. Cooperative: Le Parti concordano nella necessità di sviluppare la previdenza complementare ed intendono intraprendere un percorso premiale che ampli la platea dei soci lavoratori coperti da tale istituto. A tal fine in ragione della percentuale di retribuzione non soggetta che è propria del personale viaggiante e dunque per sostenere la contribuzione pensionistica complementare di tali lavoratori, a partire dal 1° gennaio 2025 per il personale viaggiante iscritto alla previdenza complementare Previdenza Cooperativa, il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato di 0,5% rispetto a quanto previsto all'art. 50 della parte generale del CCNL. In caso di cambiamento di mansioni, anche temporaneo laddove superiore a 6 mesi, che comporti un collocamento in una mansione tra quelle non previste per il personale viaggiante il contributo sarà portato al pari di quello previsto per la mansione effettivamente svolta. Per i lavoratori di nuova adesione dopo il 1° gennaio 2025 e con età inferiore ai 35 anni compiuti, la contribuzione a carico del datore di lavoro, a decorrere dalla medesima data, è elevata di un ulteriore 0,2%.

#### Assistenza Complementare

Fondo	Descrizione
Assistenza Sanitaria	Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni

sanitarie di Sanilog tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato. Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è di Euro 120 annuali a decorrere dall'1 luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo) da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione di Sanilog. La suddetta quota è incrementata, a partire dal 1° gennaio 2022, di 30 euro annuali.

Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro. Nella parte normativa/economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote (Euro 120, incrementati a 150 euro all'anno dal 1° gennaio 2022, per lavoratore e relativo contributo di solidarietà INPS al 10%) per il finanziamento dell'assistenza sanitaria integrativa. Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti al Fondo della perdita delle relative prestazioni sanitarie, salvo il risarcimento del danno subito. Sono fatti salvi i contratti o accordi collettivi in essere, relativi ad assistenza sanitaria integrativa aventi condizioni di migliore favore, che non sono da considerarsi aggiuntivi alla presente intesa, negoziando successivamente le condizioni di adesione a Sanilog circa gli importi definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Sezion Artigianti: Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori del Settore convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil, che si intendono qui integralmente recepiti. Sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i

dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento. E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo. La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN. ARTI, determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 14 mensilità così come previsto dal presente CCNL. Le prestazioni erogate da SAN.ARTI, costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. L'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN .ARTI, è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito, Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti. Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.