



Roma, 25 luglio 2000

CIRCOLARE N. 107/2000

OGGETTO: LAVORO - CCNL TRASPORTO MERCI - COMPLETAMENTO DELL'ACCORDO DI RINNOVO.

Con l'accordo del 18 luglio, che fa seguito alla preintesa del mese precedente su orario di lavoro e aumenti economici, è stato completamente definito il rinnovo del CCNL trasporto merci.

L'efficacia delle nuove disposizioni, ferma restando la decorrenza dall'1 luglio, rimarrà peraltro sospesa fino allo scioglimento della riserva dei sindacati che avverrà entro la fine di settembre a seguito della consultazione dei lavoratori. Fino a quel momento non cambierà nulla né sul piano normativo né su quello economico. Conseguentemente nelle prossime buste paga non dovrà essere applicato alcun aumento ma si dovrà continuare ad erogare l'indennità di vacanza contrattuale; una volta sciolta la riserva gli aumenti entreranno in vigore e si dovranno corrispondere gli arretrati da luglio contestualmente alla prima rata di *una tantum* (da cui, come è noto, andrà dedotta l'IVC).

Queste nel dettaglio le principali novità introdotte nell'ultimo accordo.

Apprendistato - Conformemente alle ultime disposizioni legislative (legge n.196/97) che hanno esteso l'apprendistato anche alle qualifiche elevate, l'assunzione di apprendisti è stata consentita per tutti gli impiegati dal 2° livello in giù nonché per gli autisti (il precedente contratto la limitava solamente agli impiegati svolgenti mansioni esecutive e agli operai). L'innovazione introdotta darà modo alle aziende di fare maggior uso di uno strumento particolarmente conveniente sotto l'aspetto contributivo (fiscalizzazione pressochè totale), bilanciando il progressivo ridimensionamento dei contratti di formazione e lavoro a seguito delle recenti riserve avanzate in ambito comunitario.

La durata del rapporto di apprendistato è stata fissata in misura variabile a seconda della qualifica da conseguire (da un minimo di 24 ad un massimo di 48 mesi) e comprende un pacchetto di ore annue da riservare alla formazione del lavoratore.

Si rammenta che in base alla citata legge n.196 possono essere assunti come apprendisti giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni (26 nel Sud e nelle aree depresse del Centro-Nord).

Lavoro interinale - In attuazione della legge n.196/97 anche il settore del trasporto merci è stato dotato di una disciplina del lavoro interinale (o *lavoro in affitto*) che ne amplia le possibilità di utilizzo da parte delle aziende. In particolare, in aggiunta a quelle già contemplate dalla suddetta legge (sostituzione di lavoratori assenti e svolgimento di lavori non eseguibili con il normale organico) sono state individuate ulteriori ipotesi di ricorso al lavoro interinale che si rifanno a quelle già previste per la stipula dei contratti a termine (picchi di attività, esecuzione di servizi particolari, ecc.). E' stata inoltre fissata la percentuale massima di lavoratori interinali occupabili nelle singole aziende rispetto al personale in forza a tempo indeterminato (10% come media su un trimestre).

Prova - Allo scopo di evitare il ripetersi di contestazioni in merito al conteggio del periodo di prova, è stato precisato che ai fini della durata dello stesso non si deve tener conto dei giorni di assenza per malattia o infortunio.

Preavviso - Il periodo di preavviso per gli autisti dei livelli 3° Super e 3° è stato elevato a 15 giorni di calendario (in precedenza 6 giorni lavorativi).

Previdenza - Allo scopo di uniformare il settore è stato convenuto di attivare una forma di previdenza complementare anche per i dipendenti delle aziende di autotrasporto secondo le regole del decreto legislativo n.124/93.

Tale previdenza, le cui modalità di attuazione saranno stabilite successivamente, sarà finanziata con contributi a carico delle aziende e dei lavoratori (pari per entrambi all'1% della retribuzione), nonché con quote di T.F.R. ancora da stabilirsi.

Per quanto riguarda invece gli impiegati delle imprese di spedizione è stato recepito nel CCNL il progetto di trasformazione del FASC (*Fondo Nazionale di Previdenza per i Lavoratori delle Imprese di Spedizione Corrieri*) già concordato tra le parti costituenti. In base a tale progetto, ferma restando l'applicazione del decreto legislativo n.509/94 che ha confermato l'obbligatorietà dell'iscrizione e della contribuzione al Fondo, a tutti i lavoratori che entreranno nel settore dal 2001 il FASC erogherà prestazioni pensionistiche complementari anziché trattamenti aggiuntivi al T.F.R. come avviene attualmente; i lavoratori già in forza a quella data potranno scegliere se optare per il nuovo regime di prestazioni o conservare quello oggi in vigore. Dalla stessa data da cui decorreranno i contributi per la previdenza integrativa nel settore dell'autotrasporto il FASC sarà esteso anche al personale operaio delle imprese di spedizione. E' stato infine confermato l'ammontare del contributo al Fondo di cui trattasi nella misura del 2,5% a carico del lavoratore e del 3,1% a carico dell'impresa (comprensiva dello 0,6% come quota associativa).

Cessione ramo d'azienda - E' stato elevato, per le cessioni di una certa consistenza riguardanti più di 60 dipendenti, da 25 a 40 giorni il termine previsto dalla legge n.428/90 per l'attivazione della procedura di consultazione sindacale da parte dell'azienda alienante e di quella acquirente.

Relazioni sindacali - E' stato ridotto da 200 a 150 dipendenti, a fronte di una richiesta iniziale del sindacato di scendere a 15, il limite dimensionale aziendale oltre il quale scatta l'obbligo per i datori di lavoro di fornire annualmente alle rappresentanze sindacali informazioni su una serie di argomenti espressamente elencati dal contratto (andamento produttivo e piani di sviluppo, politica degli investimenti, andamento occupazionale, organizzazione del lavoro, ecc.).

Facchinaggio - Sono state coordinate in un unico articolo le varie disposizioni in materia di facchinaggio già presenti in diverse parti del contratto. In merito ai cambi di appalto, a fronte della richiesta sindacale di garantire l'occupazione del personale della cooperativa uscente, è stato previsto che *"l'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente"*.

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n.97/2000

Allegato uno

VERBALE DI INTESA

Tra FILT-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI da una parte e

CONFETRA

AITE

AITI

ANCOTAT-AGCI

ANCST-LEGACOOP

ANITA

ASSTRI

ECOTRAS

FAI

FEDERCORRIERI

FEDERLAVORO E SERVIZI-CCI

FEDERTARSLOCHI

FEDESPEDI

FIAP/L

FIAP/M

FISI

FITA-CNA

UNITAI

Dall'altra

E' stata sottoscritta l'allegata intesa che integra la preintesa raggiunta in data 13 giugno u.s. e definisce compiutamente il rinnovo del CCNL Trasporto, Spedizione e Logistica scaduto il 31/12/98.
Roma 18/7/2000

OSSERVATORI TERRITORIALI

Le modalità di finanziamento degli Osservatori potranno formare oggetto di confronto nell'ambito della contrattazione a livello territoriale.

Gli Osservatori una volta costituiti definiranno al proprio interno una apposita sezione in relazione alle tematiche della sicurezza sul lavoro.

Gli Osservatori territoriali potranno essere costituiti indipendentemente dalla costituzione dell'Osservatorio nazionale.

ART. 2 PERIODO DI PROVA

Aggiunta al comma 1

....tali periodi, ad esclusione degli eventuali periodi di malattia e di infortunio.

ART. 4 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

- Alla lettera c) sono aggiunte le seguenti parole:
"tenendo in particolare conto delle esigenze individuali come quelle legate al lavoro di cura e alla formazione"
- Alla lettera d) sono aggiunte le seguenti parole:
"ivi comprese, anche mediante riposo compensativo, le semi festività previste dall'art. 13 lettera c); i permessi retribuiti previsti dall'art. 24 comma 3 possono essere fruiti per intero".
- Alla lettera e) sono aggiunte la seguente frasi:
"la percentuale del 25% può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la R.S.A., R.S.U. o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti. In tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore. Per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda. Le parti provvederanno entro il 30/11/00 ad armonizzare la normativa contrattuale con la legislazione vigente.

NOTA A CHIARIMENTO DELLA DEROGA 2) ALL'ART. 10 (FLESSIBILITA') DI CUI ALLA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2000

Si chiarisce che il limite di 200 ore annue definite nella deroga 2) all'art.10, non e' cumulabile con le 150 ore di cui all'art. 10 comma 3).

NOTA A CHIARIMENTO DEL COMMA 13 DELL'ART.9, DEL COMMA 1 DELL'ART. 11 E DEL COMMA 1 DELL'ART.11 BIS

Si precisa che l'assorbimento di 48 ore, dai permessi di cui al comma 13 dell'art. 9 e al comma 1 dell'art. 11 e al comma 1 dell'art.11 bis, e' subordinato all'effettiva fruizione dell'orario settimanale previsto, rispettivamente di 39 e 47 ore.

Tale assorbimento sarà comunque effettuato pro rata in ragione d'anno.

Le parti si incontreranno a livello aziendale per esaminare le modalità' di attuazione di quanto sopra, nonché' per una verifica degli accordi di forfettizzazione esistenti.

NOTA A CHIARIMENTO DEL ART. 18 PUNTO 6

Si precisa che, per tutto il personale, ad esclusione di quello cui si applica l'art. 11 bis, la sola prima ora di straordinario settimanale, feriale diurna, verrà retribuita, sino al 31/12/2003, con la maggiorazione del 20%.

Per il personale del E-FULFILMENT tale maggiorazione si applicherà all'ora dalla 38^ alla 39^.

Resta confermato il pagamento dello straordinario al 30%, per la prima ora feriale diurna, eccedente le 47 ore settimanali per gli autisti di cui all'11 bis..

NOTA AGGIUNTIVA A CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DI CUI ALLA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2000

Le parti concordano che in sede di prima applicazione il nuovo inquadramento professionale, sarà sottoposto a verifica a livello aziendale.

NOTA AGGIUNTIVA SU AMMORTIZZATORI SOCIALI

La commissione di cui alla preintesa del 13 giugno 2000 terminerà i propri lavori entro il 31 / 12 / 2000

CONGEDI PARENTALI

Le parti definiranno, entro il 30/11/00 la normativa contrattuale inerente i congedi parentali, sulla base di quanto stabilito dalla legge 8 Marzo 2000, n°53.

Art. 40 PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Aggiungere punto E)

“ per il personale viaggiante dei livelli 3[^] e 3[^] super non in prova, 15 (quindici) giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

Aggiungere al comma 8 dell'art.47, la seguente frase:

“le Associazioni stipulanti il presente CCNL, nei limiti conferiti dai rispettivi Statuti, si impegnano a favorire il pieno svolgimento del secondo livello di contrattazione di cui al comma 1”.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

Le parti convengono, per il personale dipendente da Aziende che non versano contributi al Fondo nazionale di previdenza di cui al Dlgs. n. 509/1994 di destinare 1% della retribuzione di cui all'art. 15, a carico delle Imprese e la stessa quota a carico del lavoratore, a titolo di Previdenza complementare secondo le normative vigenti, nonché la percentuale di TFR, stabilita dalla legislazione vigente.

Le parti concorderanno altresì, di comune accordo la forma attuativa della Previdenza complementare.

(Testo su trasformazione FASC)

Art. 43 - Previdenza

Aggiungere in fondo il seguente comma:

“7. Al fine di garantire una maggiore aderenza delle prestazioni previdenziali del Fondo alle linee e tendenze di riforma del sistema previdenziale italiano, sempre negli ambiti definiti dal D.lgv. n. 509/94, le parti convengono quanto segue:

- le prestazioni del Fasc. verranno attivate per il personale operaio, delle Aziende che versano contributi al Fasc., a partire dalla medesima data da cui decorreranno i contributi per Previdenza integrativa ex 124/93 di cui al capitolo precedente
- per tutti i lavoratori di Aziende che versano contributi al Fasc. che entreranno nel settore a far data dal 1/1/01 le prestazioni previdenziali del Fondo avranno carattere pensionistico aggiuntivo e verranno corrisposte eliminando eventuali disparità di trattamento tra lavoratrici e lavoratori, con le stesse modalità e con gli stessi requisiti previsti nell'art. 7 del D.lgv. n. 124/93;
- tutti i lavoratori già iscritti al Fondo alla data del 31/12/00 potranno optare, in relazione ai contributi futuri, per il nuovo regime di prestazioni come sopra previsto, sulla base dell'aspettativa di migliori rendimenti conseguente all'impiego di capitali per un più lungo periodo e alle incentivazioni che verranno determinate dal C.d.A. del Fondo; i lavoratori che opteranno per il nuovo regime di prestazioni dovranno altresì scegliere se destinarvi anche quanto maturato precedentemente alla data del nuovo regime di prestazioni o se conservare per detta quota l'attuale trattamento. Il C.d.A. del Fondo individuerà inoltre scadenze entro le quali i lavoratori dovranno esprimere le opzioni suddette.

Dall'applicazione del nuovo meccanismo saranno esclusi tutti i soggetti che si trovano ad aver maturato una anzianità contributiva ai fini INPS tale che permetta loro, nel giro di un breve lasso temporale (5 anni) di accedere alla pensione di vecchiaia o di anzianità;

- Agli attuali dipendenti che non preferiscano per il nuovo regime continueranno ad essere riconosciute, all'atto dell'uscita dal settore, le prestazioni ai sensi dell'art. 14 dello Statuto, consistenti nella liquidazione del capitale versato e degli interessi accreditati alla fine dell'anno sulla base dei risultati di bilancio;
- A decorrere dall'1/1/2001 i contributi al Fasc. sono determinati nella misura del 2,5% a carico del lavoratore e del 3,1% a carico delle imprese, di cui la quota della 0,6% a titolo

di adesione associativa delle imprese, secondo la convenzione di cui all'art. 6 comma 3 del vigente Statuto.

NOTA A VERBALE

Nel caso di insorgenza di insormontabili problematiche giuridiche in relazione a quanto sopra pattuito le Parti provvederanno ad articolare le soluzioni atte ad inserire I lavoratori operai delle imprese che versano contributi al Fasc nel Fondo ex 124/93 di cui sopra.

NOTA A VERBALE DELLA FAI

Il contributo dello 0,6% a titolo di adesione associativa, previsto dal comma 7 dell'art.3, non e' dovuto dalle imprese associate alla FAI.

ART. LAVORO TEMPORANEO

1. Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo, oltre che nei casi previsti dall'art. 1 lettera b) e c) della legge 196, 97, può essere concluso anche per l'aumento delle attività nei seguenti casi:
 - punte di intensa attività cui non possa farsi fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali;
 - quando l'assunzione abbia luogo per l'esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
 - per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.
2. I prestatori di lavoro temporaneo impiegati per le fattispecie di cui sopra non potranno superare per ciascun trimestre la media del 10 % dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di fornitura di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.
3. L'Azienda utilizzatrice comunica alle RSU/RSA e, in mancanza alle OO.SS. Territoriali di categoria aderenti alle Confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale:
 - a) il numero e i motivi del ricorso al lavoro temporaneo prima della stipula del contratto di fornitura di cui all'art.1; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessita' di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i 5 giorni successivi;
 - b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce il mandato, il numero ed i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati..

APPRENDISTATO

ART. 1

L'apprendistato è un "Rapporto di lavoro speciale a causa mista il cui scopo è far acquisire al lavoratore una qualifica professionale. Per quanto non contemplato dalla legislazione vigente valgono le normative previste dal presente contratto di lavoro.

ART. 2

ASSUNZIONE/PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova degli apprendisti sia operai che impiegati nei vari profili professionali è pari a 4 settimane.

Detto periodo sarà ridotto a due settimane quando si tratta di un lavoratore che nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro abbia frequentato corsi formativi inerenti il 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.

ART. 3

PROFILI PROFESSIONALI - DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti dal presente contratto sono stabiliti in:

- | | |
|----------|---|
| 24 mesi: | per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 4 e 5 nonché per gli autisti inquadrati nei livelli 3 e 3 sup. |
| 36 mesi: | per gli apprendisti non autisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3 e 3 super. |

48 mesi: per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2

Per gli apprendisti in possesso di diploma conseguito presso istituto professionale ovvero di scuola media superiore o di qualifica professionale inerente la professionalità da acquisire, le durate dei contratti di apprendistato sono così ridotti:

24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nei livelli 3 e 3 super.

36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inseriti nel livello 2.

ART. 4

RETRIBUZIONE

La retribuzione è determinata in percentuale sulla paga base contrattuale (composta da minimo tabellare, contingenza, E.D.R.) previsto per la rispettiva categoria

Contratto 24 mesi

Dal 1° al 12° mese compreso	70%
Dal 13° al 24° mese	90%

Contratto 36 mesi

Dal 1° mese al 12° compreso	70%
Dal 13° " al 24° "	85%
Dal 25° " al 36° "	95%

Contratti 48 mesi

Dal 1 mese al 12 compreso	70%
Dal 13 " al 24 "	80%
Dal 25 " al 36 "	85%
Dal 37 " al 48 "	95%

ART. 5

FERIE

Agli apprendisti di età non superiore a 18 anni verrà riconosciuto un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario annuo. Per gli apprendisti con età superiore a 18 anni le ferie saranno corrisposte secondo quanto stabilito dal Ccnl presente.

ART. 6

MALATTIA - INFORTUNIO - CURE TERMALI

Sono confermate le previsioni di cui all'art. 28

ART. 7

ATTIVITÀ FORMATIVA

L'impegno formativo dell'apprendista è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:

DURATA

TITOLO DI STUDIO	ORE DI FORMAZIONE MEDIE ANNUE
- Scuola dell'obbligo	120
- Attestato di qualifica professionale	100
- Diploma di Scuola Media Superiore	80
- Diploma Universitario	60
- Diploma di laurea	60

Al secondo livello di contrattazione potrà essere stabilito un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali delle attività.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli Istituti di formazione, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi.

Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro

CONTENUTI

Per la formazione degli apprendisti ai sensi del Decreto Ministeriale 20 maggio 1999, attuativo dell'art. 16 della legge 196/97, le aziende faranno riferimento ai contenuti formativi elaborati a titolo sperimentale dalle Parti stipulanti il presente CCNL.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale, sia quelli a carattere professionalizzante, andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all art. 2 lett. A) del decreto del Ministro del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999 ed articolati nelle seguenti quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali
- organizzazione ed economia
- disciplina del rapporto di lavoro
- sicurezza sul lavoro

I contenuti di cui all art. 2 lett. B) del decreto del ministro del lavoro 8 aprile 1998 e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definiti sulla base dei seguenti obiettivi formativi, individuati nel Decreto ministeriale 20 maggio 1999:

- conoscere i prodotti e i servizi di settore e contesto aziendale
- conoscere e saper applicare le basi tecniche scientifiche della professionalità'
- conoscere e saper utilizzare tecniche e metodi di lavoro
- conoscere e saper utilizzare strumenti e tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- conoscere e utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale
- conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

Il recupero eventuale di conoscenze linguistiche/ matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

ART. 8

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo trovano applicazione le norme contrattuali previste del presente Ccnl.

Fatti salvi gli accordi interconfederali in vigore, gli Osservatori territoriali potranno stabilire modalità e percorsi formativi per l'apprendistato.

Sono inoltre fatti salvi eventuali accordi di miglior favore a livello aziendale e/o territoriale.

CESSIONE DI RAMO DI AZIENDA

Nei casi in cui, in applicazione dell'art. 47 della L. 428/1990, il trasferimento dell'azienda riguardi più di 60 dipendenti, il termine di 25 giorni previsto dallo stesso art. 47 è portato a 40 giorni.

RELAZIONI SINDACALI

AMBITO AZIENDALE

Le parti concordano di sviluppare e migliorare l'attuale sistema di relazioni sindacali riaffermando, nei ruoli distinti, attraverso le reciproche autonomie e responsabilità, la capacità di cogliere le modifiche di carattere strutturali in atto nel settore. Tutto ciò nella comune finalità di affermazione dei principi della valorizzazione della prestazione e della formazione e riqualificazione delle risorse umane. In tale contesto le relazioni sindacali devono strutturarsi attraverso momenti di confronto predefiniti tra le parti con appositi calendari annuali e con tempistiche e procedure del confronto definite contrattualmente.

IN QUESTO SENSO LE PARTI CONVENGONO:

Le Aziende con più di 150 dipendenti, calcolata su base annuale come media, forniranno ogni anno in appositi incontri le informazioni alle RSA/RSU, unitamente alle OO.SS. territoriali, riguardanti i seguenti argomenti:

1. Andamento produttivo e piani di sviluppo aziendali
2. Politica degli investimenti, preventiva e consuntiva, con la eventuale specifica della fruizione di forme di incentivazione da parte statale o regionale.
3. Andamento occupazionale in relazione a nuova organizzazione del lavoro riguardante introduzione di nuove tecnologie e sistemi informatici.
4. Organizzazione del lavoro

5. Applicazione Dlgs 626/94
6. Applicazione della legge sulle pari opportunità
7. Il numero degli addetti, distinti per sesso, età e livelli professionali, anche per filiali o sedi decentrate ove presenti.
8. I rapporti di lavoro atipici (P.T. tempo determinato, lavoro interinale, stage)
9. Informazione, anche per singoli reparti e/o filiali, in merito agli orari straordinari effettuati ed ai regimi di orario flessibile
- 10 . Inquadramenti professionali.

Per le aziende o gruppi industriali articolati con più unità produttive dislocate in più zone sul territorio nazionale, che hanno in organico più di 150 dipendenti, di media calcolato su base annua le informazioni saranno date in sede nazionale con i medesimi criteri.

ART. 54 UTILIZZO LAVORO IN APPALTO

1. Le parti si impegnano ad operarsi per il pieno rispetto della legge 342/94 sulla disciplina dei lavori di facchinaggio.
2. In caso di necessità, le aziende potranno ricorrere all'utilizzo di facchini solamente nell'ambito delle cooperative e/o carovane che risultino iscritte nel registro depositato presso l'Ufficio Provinciale del lavoro
3. Modificare così: "con riferimento alle problematiche degli appalti, si dovrà definire tra le parti la necessità che da parte delle imprese sia verificata l'idoneità dei soggetti economici interessati da eventuali terziarizzazioni. In tali circostanze le imprese forniranno preventivamente alle RSA/RSU e alle OO.SS., le informazioni necessarie circa l'applicazione dei contratti di lavoro (in caso di lavoratore dipendente) e/o delle normative previdenziali di legge, (in caso di socio di cooperativa) quanto sopra anche nei casi di cambio di appalto. Nel caso in cui su segnalazioni delle strutture sindacali di base o delle OO.SS. territoriali dei lavoratori, vengono accertati irregolarità nel trattamento economico e/o previdenziale che l'appaltatore è tenuto a riservare al singolo lavoratore facchino, l'azienda committente dovrà interrompere il rapporto con l'organismo economico inadempiente, garantendo l'occupazione al lavoratore ed ai lavoratori interessati che provvederanno a collocarsi presso altra azienda o cooperativa che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.
4. Le Aziende non potranno utilizzare per le operazioni di facchinaggio il personale delle carovane e/o cooperative o comunque esterno in numero superiore al 50% rispetto al numero del personale operaio risultante in forza all'azienda nell'ambito regionale.
5. Nel caso in cui nell'unità produttiva di manifesti la necessità di procedere ad assunzioni di personale di ribalta con mansioni di facchinaggio, la precedenza va attribuita al personale di carovana e/o cooperativa che ha maturato la maggior anzianità nell'unità produttiva stessa.
6. Restano ferme le condizioni di miglior favore esistenti.

CAMBI DI APPALTO

1. In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda o ente appaltatore darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 60 giorni.
2. La gestione subentrante, su richiesta delle OO.SS. competenti, informerà sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento di questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza.
3. L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.

CONTRIBUTI SINDACALI

Nuova disposizione sostitutiva di quella attualmente prevista dall'art. 52 del CCNL Trasporto:

"Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo, potrà incaricare l'Azienda attraverso apposita delegazione di pagamento ex art. 1269 del Codice Civile espressa in forma scritta.

La delegazione di pagamento conterrà l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale beneficiaria, il numero di conto corrente su cui l'Azienda effettuerà il versamento dei contributi sindacali, l'importo percentuale della trattenuta che non potrà essere inferiore all'1% del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza.

La trattenuta sarà applicata su tutte le mensilità (comprese 13[^] e 14[^]) percepite dal lavoratore e sarà versata mensilmente all'Organizzazione sindacale interessata.

La delegazione di pagamento potrà comunque essere revocata in qualunque momento in forma scritta dal lavoratore con comunicazione da indirizzarsi sia all'azienda che all'Organizzazione Sindacale interessata.

Gli effetti della revoca decorreranno dal mese successivo a quello di ricevimento da parte dell'Azienda, salvo diverse previsioni contenute nella originaria delegazione di pagamento”.

TESTO CONTRATTUALE

Le imprese si impegnano a consegnare ad ogni lavoratore una copia del testo contrattuale. Il costo della stampa del testo del CCNL sarà a carico delle imprese.

NOTA A VERBALE DELLE OOSS

La validità' delle norme di cui alla presente intesa, nonché' di quelle di cui alla preintesa del 13/6/u.s. e' per le OOSS dei lavoratori subordinata allo scioglimento della riserva che avverrà a seguito della consultazione dei lavoratori, entro il 20 settembre p.v.

LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI