



Roma, 23 giugno 2000

**CIRCOLARE N. 92/2000****OGGETTO: LAVORO - RINNOVO CCNL TRASPORTO MERCI - PREINTESA DEL 13.6.2000.**

Il 13 giugno è stata sottoscritta una preintesa per il rinnovo del CCNL in oggetto (scaduto il 31 dicembre 1998) con la quale sono stati definiti i temi di maggiore rilevanza della trattativa (orario di lavoro e aumenti economici). L'operatività dell'intesa è stata comunque subordinata alla definizione degli altri punti rimasti in sospeso (part-time, lavoro interinale, apprendistato, previdenza integrativa, relazioni sindacali, ecc.) per i quali le parti torneranno ad incontrarsi il 4 e 5 luglio.

Per quanto concerne in particolare l'orario di lavoro degli impiegati, l'accordo si fonda su un bilanciamento tra l'onere della sua riduzione e il vantaggio di una maggiore flessibilità. E' stato infatti convenuto, tenendo anche conto degli indirizzi della normativa europea, di ridurre l'orario a 39 ore settimanali (con riduzione da 68 a 40 ore del monte di permessi annui retribuiti), a fronte di un utilizzo più elastico della prestazione lavorativa che ne consenta la concentrazione dei momenti di maggior bisogno dell'azienda, senza dover ricorrere agli straordinari.

Una regolamentazione speciale dell'orario di lavoro, caratterizzata da una durata più ridotta (38 ore settimanali con 20 ore annue di permessi retribuiti) ma anche da una più marcata flessibilità, è stata inoltre prevista per i nuovi assunti da adibire ai servizi logistici connessi al commercio elettronico, in considerazione delle particolari esigenze organizzative legate a quel tipo di attività.

Con riferimento agli aspetti economici è stato convenuto, sulla base dei criteri fissati dal Protocollo di Palazzo Chigi del luglio '93, un aumento medio a regime di lire 120.000 mensili per il 3° livello Super a copertura del triennio 1999-2001.

Sempre in merito alla parte economica si sottolinea che è stato ridotto da 8 a 5 il numero degli scatti di anzianità per i nuovi assunti a partire dall'1 giugno 2000.

Si fornisce di seguito una prima informativa sulle principali novità introdotte dall'intesa con riserva di tornare sull'argomento non appena sarà raggiunto l'accordo definitivo.

**Personale fisso** - Le rigidità dell'impianto attuale sono state attenuate con tre sostanziali miglioramenti la cui esigibilità da parte delle aziende non è subordinata ad alcuna contrattazione con le rappresentanze sindacali. In primo luogo è stato previsto che la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro può andare normalmente sia dal lunedì al venerdì che dal martedì al sabato; in secondo luogo è stato elevato il *nastro lavorativo* giornaliero a 11 ore (in precedenza 10) attraverso l'allungamento della pausa pranzo sino ad un massimo di 180 minuti; infine è stato consentito alle aziende di usufruire ogni anno a loro scelta di 5 settimane consecutive di flessibilità non concordata durante le quali l'orario normale può essere ripartito su 6 giorni con un limite massimo di 48 ore. In caso di pausa pranzo di 180 minuti sulla 3<sup>a</sup> ora è dovuta la maggiorazione del 10% o, in alternativa, 2 ore di permesso retribuito al mese; le ore prestate in regime di flessibilità dovranno invece essere compensate con la maggiorazione del 20% nonché da corrispondenti riposi compensativi nelle cinque settimane precedenti o successive a quelle di utilizzo.

Per ridurre l'impatto a carico delle aziende della riduzione di orario a 39 ore è stato inoltre convenuto che sino a tutto il 2003 la maggiorazione sulla prima ora di straordinario sarà pari al 20% anziché al 30% come per le ore successive.

Per quanto concerne infine i nuovi assunti per il commercio elettronico, l'orario di lavoro settimanale di 38 ore potrà essere distribuito dal lunedì al sabato senza alcuna maggiorazione per il 6° giorno e sarà calcolato come media nell'arco di 4 mesi. L'articolazione dell'orario dovrà comunque garantire ai lavoratori interessati un periodo di riposo di due giornate consecutive ogni due settimane.

**Autisti** - E' stata confermata l'attuale definizione di lavoratori discontinui, ma il livello di inquadramento di tale personale è stato limitato al solo 3° Super, mentre fino ad oggi era previsto anche il 3° livello.

Anche per gli autisti è stato ridotto di un'ora l'orario di lavoro che passa pertanto a 47 ore settimanali per i discontinui e a 39 ore per tutti gli altri, con la riduzione in entrambi i casi da 8 a 4,5 giornate annue di permessi retribuiti.

Sono stati inoltre precisati i criteri per la forfettizzazione della trasferta e del lavoro straordinario ed è stata prevista una procedura di conciliazione sindacale per le controversie sulla ricorrenza dei presupposti della discontinuità.

**Aumenti**- Come già anticipato, gli aumenti dei minimi tabellari sono stati determinati considerando l'inflazione nel triennio 1999-2001 (rispettivamente pari a 1,7%, 2% e 1,4%). L'erogazione degli aumenti avverrà in 2 rate secondo il seguente prospetto:

LIVELLO	1.7.2000	1.1.2001	TOTALE
QUADRO	127.211	52.381	179.592
1°	115.646	47.619	163.265
2°	101.190	41.667	142.857
3° SUPER	85.000	35.000	120.000
3°	80.952	33.333	114.286
4°	75.077	30.238	105.315
5°	71.797	27.619	99.416
6°	64.731	23.810	88.541

In conseguenza della riduzione dell'orario settimanale, il divisore da applicare sulla retribuzione mensile per ottenere quella oraria è stato ridotto a 168 (in precedenza 170).

**Una tantum** - A copertura del periodo di vacanza contrattuale (1.1.1999 - 30.6.2000) è stata concordata una somma *una tantum* di lire 1.127.000 uguale per tutti da erogarsi in due rate di pari importo con le retribuzioni di settembre e novembre prossimi. Dal suddetto importo deve essere dedotta l'IVC (indennità di vacanza contrattuale) che dall'1 luglio non dovrà più essere corrisposta.

Si rammenta che l'*una tantum* non concorre al computo dei vari istituti contrattuali e del T.F.R., mentre ai fini fiscali e previdenziali deve essere considerata alla stregua della normale retribuzione.

**Indennità di trasferta** - Anche i valori dell'indennità di trasferta sono stati rivalutati sulla base dell'inflazione del triennio 1999-2001. I nuovi valori giornalieri risultano pertanto i seguenti:

1) territorio nazionale	dall'1.7.2000	dall'1.1.2001
dalle 6 alle 12 ore	34.300	34.700
dalle 12 alle 18 ore	52.900	53.600
dalle 18 alle 24 ore	66.400	67.300
2) territorio estero		
dalle 6 alle 12 ore	47.800	48.400
dalle 12 alle 18 ore	69.500	70.500
dalle 18 alle 24 ore	98.600	99.900

**Durata** - Il nuovo contratto avrà durata sino al 31.12.2001 per la parte economica e sino al 31.12.2003 per la parte normativa.

- Per riferimenti confronta circ.re conf.le n.80/2000

## VERBALE DI INTESA

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

**CONFETRA  
AITE  
AITI  
ANCOTAT-AGCI  
ANCST-LEGACOOOP  
ANITA  
ASSTRI  
ECOTRAS  
FAI  
FEDERCORRIERI  
FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE  
FEDERTRASLOCHI  
FEDESPEDI  
FIAP/L  
FIAP/M  
FISI  
FITA-CNA  
UNITAI**

Dall'altra

**E' stata sottoscritta l'allegata preintesa (all 1) per il rinnovo del CCNL Trasporto, Spedizione e Logistica scaduto il 31/12/98.**

**Le parti si danno atto che la presente preintesa sarà operativa alla definizione di tutti i punti non ancora concordati di cui all'allegato 2.**

**Roma 13 giugno 2000**

### **CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

Le parti provvederanno all'aggiornamento dei profili professionali nell'ambito degli attuali livelli sulla base dei documenti tecnici acquisiti nel corso della trattativa.

Le parti esamineranno altresì, con il secondo biennio del vigente CCNL, la possibilità di definizione di un nuovo schema di inquadramento basato su aree professionali e livelli retributivi, affrontando in particolare i temi della valorizzazione professionale dei quadri e dei conducenti, nonché dello sviluppo professionale del personale in rapporto a percorsi professionali e formativi, alla rotazione delle mansioni ed alla polifunzionalità.

### **ART. 9 - ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE NON VIAGGIANTE**

1. La durata dell'orario di lavoro, è di norma 39 ore settimanali con un massimo di 8 ore giornaliere, ripartite fra il lunedì e il venerdì. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato.
2. La distribuzione dell'orario normale di lavoro, l'inizio ed il termine della giornata lavorativa costituiscono oggetto di esame preventivo tra le parti.
3. Se il lavoro prestato nella giornata di sabato ha carattere di occasionalità dà luogo al pagamento delle ore lavorate con la retribuzione globale oraria maggiorata del 50%. Detta percentuale assorbe fino a concorrenza le maggiorazioni per il lavoro straordinario. Nel caso sia concesso il riposo compensativo la suddetta percentuale è ridotta al 20%.
4. L'orario di lavoro va conteggiato dall'ora preventivamente fissata dall'azienda per l'entrata nel luogo di lavoro per l'inizio della prestazione fino all'ora in cui il lavoratore, ultimato il servizio, è messo in libertà, comprese le eventuali ore di inoperosità.
5. Durante la giornata il lavoratore, anche in relazione all'organizzazione del lavoro aziendale, per la consumazione del pasto ha diritto ad una pausa non retribuita da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 120 minuti. Eventuali specifiche esigenze produttive saranno oggetto di esame a livello aziendale e/o territoriale e potranno comportare l'estensione della pausa sino ad un massimo di 180 minuti fermo restando il pagamento, a titolo di orario disagiato, di una maggiorazione pari al

10% della retribuzione oraria per il periodo di maggior estensione della pausa ovvero mensilmente saranno maturate due ore di permesso retribuito; l'alternativa è in relazione alle esigenze aziendali, previa verifica delle modalità applicative con le R.S.U, il delegato d'impresa, le OO.SS territoriali. Nella definizione della pausa si dovrà comunque tenere conto della localizzazione dell'unità produttiva e della situazione dei trasporti pubblici.

6. Gli addetti all'uso di attrezzature munite di videoterminali e dei call-center saranno adibiti all'uso dei medesimi in conformità alle normative di cui al D.Leg.vo 626/94.
7. L'eventuale istituzione di turni continuativi di lavoro e/o orari sfalsati della durata di 8 ore giornaliere, nonché l'eventuale distribuzione dell'orario di lavoro non uniforme per i diversi reparti produttivi, dovrà essere concordato tra le parti.
8. Si intendono per orari sfalsati quelli che hanno inizio almeno due ore prima o dopo l'inizio dell'orario normale di lavoro fissato al sensi del comma 2.
9. L'istituzione di detti turni e/o orari sfalsati è finalizzata alla contrazione delle prestazioni straordinarie.

Per i lavoratori qualificati notturni ai sensi dell'art.2 del D.Leg.vo 26/11/99 n.532, nonché per i lavoratori operanti in turni continui avvicendati sulle 24 ore, per ciascun turno notturno di 8 ore l'orario di lavoro verrà ridotto di 15 minuti.

Ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito d'intesa tra le parti.

10. Nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà che gli stessi, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite tra il personale stesso, garantendo a ciascuno, oltre al riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per settimana.
11. Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo, sostituzione che dovrà comunque avvenire entro un tempo massimo di 2 ore.
12. Per il solo personale di magazzino e/o ribalta, fermo restando la durata dell'orario contrattuale e l'intervallo di cui al precedente comma 5, potrà essere anticipato o posticipato l'inizio dell'attività lavorativa per un massimo di 2 ore giornaliere previo accordo con le RSU. In ogni caso la diversa distribuzione dell'orario di lavoro non potrà essere richiesta per più di 6 settimane nell'arco dell'anno.
13. In aggiunta ai gruppi di ore spettanti per le festività abolite ai sensi dell'art. 14 del presente CCNL, vengono riconosciute 88 ore annuali complessive in 11 gruppi di 8 ore ciascuno da usufruire mediante permessi individuali e/o collettivi retribuiti in ragione di anno di servizio o frazione di esso. Allo scopo di realizzare l'orario settimanale di 39 ore, si intendono assorbite 48 ore dei permessi retribuiti di cui sopra. Pertanto le ore fruibili secondo le modalità successivamente indicate ammontano a 40.

I permessi dovranno essere usufruiti secondo modalità concordate tra le parti tenendo anche conto delle specifiche esigenze aziendali e saranno inoltre riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa, ecc.,) fatto salvo quanto previsto dalle predette modalità concordate tra le parti. Qualora non fruiti entro l'anno di maturazione (1.1-31.12) decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza entro il mese di aprile successivo.

14. Per i lavoratori inseriti in turni continuativi e/o orari sfalsati che godono della pausa retribuita di 30 minuti giornalieri, la predetta riduzione viene fruita di norma per il 50% con le medesime modalità previste nel precedente comma ed il restante 50%, qualora non fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, verrà retribuito con la retribuzione in atto al momento della scadenza, entro il mese di aprile successivo.  
Quanto sopra non si applica alle imprese che attuino la riduzione dell'orario di lavoro su base giornaliera o settimanale.
15. La riduzione di orario non si applica, fino a concorrenza, ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni per lo stesso titolo.
16. Ai lavoratori con orario a tempo parziale, la riduzione di orario viene accordata in misura proporzionale.

## **DEROGHE**

- a) Il solo personale esterno che svolge stabilmente ed esclusivamente la propria attività nel settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le

dogane, fermo restando la durata dell'orario normale di cui al presente articolo, è escluso dalla ripartizione in 5 giornate. Conseguentemente per il personale stesso non si darà luogo al pagamento della maggiorazione del 50% per le ore lavorate di sabato.

- b) Per il personale addetto ai traslochi, la durata normale di lavoro potrà essere ripartita in cinque giornate dal martedì al sabato, restando inteso che tutte le norme del presente contratto, relative alla giornata del sabato, varranno integralmente per la giornata di lunedì.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si danno atto che nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'Art.1 del RDL. 15.3.1923 n. 692, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'Art.3, n. 2 del RD. 10.9.1923, n. 1955 (Regolamento per l'applicazione del Regio Decreto Legge sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro, "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello del primo livello.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Con il presente articolo le Parti hanno inteso disciplinare la materia dell'orario di lavoro in maniera più aderente alle esigenze organizzative e produttive delle imprese; si intendono pertanto superati e quindi non più applicabili le norme sui nastri lavorativi previste da accordi territoriali.

### **ART. 10 - FLESSIBILITÀ**

1. Qualora siano preventivamente concordati con le RSU, ovvero in loro mancanza con i sindacati territoriali, periodi annuali di flessibilità dell'orario di lavoro, l'impresa può stabilire in tali periodi regimi diversi di orario contrattuale.
2. La diversa modulazione dell'orario settimanale potrà riguardare sia singoli gruppi di lavoratori sia la totalità dei dipendenti dell'impresa.
3. 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.
4. In regime di flessibilità, per ogni ora prestata oltre il normale orario, fermo 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.
5. I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.
6. 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 dal monte annuo di ore straordinarie previsto dall'art. 18.
7. 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.
8. Ai lavoratori che, per comprovate necessità non fosse possibile osservare il programmato regime di flessibilità, saranno concesse le opportune deroghe.

### **DEROGHE**

1. In considerazione di particolari situazioni produttive, collegate ad incrementi di attività di carattere stagionale, è comunque consentito alle imprese di ripartire, per un massimo di cinque settimane consecutive, la durata normale dell'orario di lavoro su 6 giorni, con un limite massimo di 48 ore settimanali da recuperare mediante corrispondente rimodulazione dell'orario settimanale nelle precedenti o successive cinque settimane.

Tale deroga potrà essere attivata per una sola volta nell'anno.

La retribuzione di tali ore verrà corrisposta con la maggiorazione del 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

2. In considerazione delle particolarità, attinenti al personale strettamente collegato al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, per la misura massima del 50% della sua consistenza, e' consentito alle imprese di attuare regimi di flessibilità relativamente alla prestazione del sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere, col limite di 200 ore cumulative nell'anno.

La retribuzione di tali ore verra' corrisposta con la maggiorazione del 20%.

Le parti concordano che, a livello aziendale, saranno oggetto di verifica le modalità di attuazione della presente deroga con le RSU, RSA, le OO.SS territoriali.

Le parti si danno atto che la mancata definizione di quanto sopra non pregiudica l'applicazione della suddetta deroga.

## **ART. 18**

### **Comma aggiuntivo:**

Le Aziende legate alla distribuzione alimentare e di generi di largo consumo, hanno facoltà di richiedere, in relazione a particolari esigenze di mercato legate alla stagionalità, tre gruppi di otto ore di straordinario collettivo da attuarsi il sabato, previa verifica sulle modalità di attuazione con le RSU, RSA, le OOSS territoriali.

### **E-FULFILMENT IN AGGIUNTA ART. 9**

Internet ha creato in pochi anni una grande piazza dove ogni giorno si incontrano e intrattengono relazioni centinaia di milioni di soggetti: questo mercato è il più grande che sia mai esistito e presenta caratteristiche del tutto nuove. E' attivo 24 ore su 24, per 365 giorni l'anno. Consente a tutti i potenziali clienti della terra, un confronto istantaneo tra beni analoghi prodotti in luoghi molto lontani tra loro. Permette di fare acquisti in tempo reale con pagamenti *on-line*. Nasce l'e-Commerce. Questo nuovo tipo di fare transazioni in rete mette in discussione l'attuale struttura dei canali commerciali tradizionali poiché si fonda su un contatto diretto tra produttore e cliente senza ulteriori mediazioni.

All'intermediario commerciale si sostituisce l'impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l'e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini *on-line* andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci.

L'e-Fulfilment rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc.

In altre parole le imprese destinatarie della presente normativa saranno chiamate a "*salire*" e a "*scendere*" lungo la catena della distribuzione dei beni per offrire nuovi servizi a valore aggiunto alle imprese, ridefinendo il concetto stesso di catena logistica fino a inglobarvi attività, come quella bancaria, che nell'accezione corrente non vi erano comprese.

L'e-Fulfilment collegato all'e-Commerce Business to Business (B2B) e ancor più al Business to Consumer (B2C) richiederà alle aziende massima flessibilità negli orari per gestire gli ordini in qualsiasi ora e preparare le spedizioni e realizzare le consegne nelle ore e nei giorni più graditi alla clientela. Richiederà inoltre, da una parte, nuove professionalità (parabancarie, informatiche, tecnico-meccaniche connesse alla manutenzione dei beni) e dall'altra nuove modalità della prestazione lavorativa, come il telelavoro. Le parti provvederanno pertanto ad inserire tali nuove figure professionali nel nuovo inquadramento e s'incontreranno entro il 31/12/2000 per definire un'apposita normativa inerente il telelavoro.

Le parti si danno atto che, la presente normativa è volta ad intercettare questa nuova attività emergente forte di enormi potenzialità occupazionali. Si conviene pertanto che la successiva normativa inerente la speciale regolamentazione dell'orario di lavoro atta a soddisfare le indispensabili esigenze di flessibilità richieste dalla nuova attività, sarà applicabile unicamente ai nuovi assunti dal 1° luglio 2000 che verranno espressamente dedicati all'e-Fulfilment. Le parti pertanto riconoscono che l'utilizzo di sistemi telematici e/o di posta elettronica ovvero di altri sistemi di comunicazione informatica nell'ambito delle attività svolte non costituisce di per sé condizione sufficiente per l'applicazione della speciale regolamentazione inerente l'E-Fulfilment che deve essere unicamente intesa a regolamentare tale specifica nuova attività svolta con nuova occupazione.

All'art.9 aggiungere il seguente comma 19:

**"19) Per il personale addetto alla filiera logistica dell'e-Commerce (e-Fulfilment), assunto a partire dal 1 luglio 2000 l'orario di lavoro settimanale, calcolato come media nell'arco di 4 mesi, è stabilito in 38 ore dal lunedì al sabato con un minimo di 30 e un massimo di 48 ore settimanali; la prestazione ordinaria giornaliera non potrà essere inferiore alle 5 ore e non superiore alle 10 ore, ferme restando le normative di legge inerenti le pause. Per prestazioni superiori alle otto ore, sarà concessa una pausa retribuita di mezz'ora. Tra ciascuna prestazione settimanale ed un'altra, sarà garantito, ogni due settimane, un**

**periodo di riposo continuativo di almeno due giornate. Resta inteso che si è in presenza di orario multiperiodale, formalmente determinato, solo allorché l'imprenditore ha programmato il predetto orario e lo ha formalizzato con le modalità di cui all'art. 12 del R.D 10/9/1923 n. 1955 ed alle normative di legge in vigore . Non si farà luogo al pagamento di alcuna maggiorazione per le ore lavorate di sabato; restano ferme le maggiorazioni per il lavoro prestato di notte ai sensi dell'articolo 17; restano ferme le maggiorazioni di cui all'art.18 per il lavoro straordinario; i permessi di cui al comma 13 del presente articolo sono ridotti a 20 ore in ragione di anno di servizio o frazione di esso.**

#### **ART. 11 - ORARIO DI LAVORO PER IL PERSONALE VIAGGIANTE**

1. Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 11 bis relativo ai lavoratori addetti a mansioni discontinue, per il personale viaggiante, il cui tempo di prestazione coincide con quello di lavoro effettivo, senza i tempi di disponibilità tipici della prestazione discontinua, l'orario di lavoro settimanale e' stabilito in 39 ore, a decorrere dal 1 luglio 2000, come previsto dall'articolo relativo al personale non viaggiante.
2. Le norme previste dal regolamento CEE n.3820/85 del 20.12.1985 devono essere integralmente osservate, senza eccezione alcuna, dal datore di lavoro e dal lavoratore.
3. Per il personale viaggiante dei livelli 3° Super e 3° e' tempo di lavoro effettivo quello che non rientra nelle seguenti definizioni:
  - a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
  - b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.I tempi specificati nelle precedenti lettere a) e b), si calcolano in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario, e non concorrono al computo del lavoro straordinario.
4. Il tempo di lavoro effettivo si calcola inoltre con l'esclusione dei tempi di riposo intermedio, intendendosi per tali quelli in cui il lavoratore e' lasciato in liberta' anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa, e con la facolta' di allontanarsi dall'autoveicolo, essendo manlevato dalla responsabilita' di custodia del veicolo stesso e del carico.
5. I tempi di riposo previsti dal contratto non sono cumulabili con quelli previsti dalla legge e dai regolamenti e si applica la disposizione piu' favorevole al lavoratore.
6. Rientrano nei riposi intermedi:
  - i tempi per la consumazione dei pasti, che sono di un'ora per le trasferte di durata fino a 15 ore e di 2 ore (un'ora per ciascuna interruzione) per le trasferte superiori alle 15 ore.
  - il tempo minimo previsto dalle norme di legge.
7. Il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per i tempi di riposo ed ha diritto alla sola indennita' di trasferta nel caso in cui il riposo sia dato fuori dalla sede dell'impresa.
8. Agli effetti della qualificazione dei tempi di lavoro, è in particolare tempo di lavoro effettivo quello, ad esempio, trascorso alla guida del mezzo per la esecuzione delle operazioni di dogana e di carico in raffinerie.
9. Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, la eventuale maggior durata del lavoro effettivo per la guida dei veicoli e la attivita' complementare viene retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario nel modo seguente:
  - a) secondo l'attivita' effettivamente prestata, quale risulta dal foglio di registrazione del cronotachigrafo ovvero da altri parametri oggettivi, dandone informazioni alle R.S.U.. Le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia del foglio di registrazione del cronotachigrafo.
  - b) secondo quanto previsto da accordi aziendali, ovvero dagli accordi territoriali di cui al successivo paragrafo, per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario.

- Accordi collettivi territoriali:

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che facciano riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale. Tali accordi vengono stipulati secondo le seguenti modalità:

- 1) *"Accordo-quadro territoriale"*- Definisce, senza determinarne i valori, i parametri di riferimento per gli accordi di forfettizzazione. I valori di forfettizzazione saranno determinati a livello aziendale. Per le aziende che occupano meno di 8 dipendenti autisti, salvo che le stesse non applichino accordi aziendali ovvero i parametri di riferimento di cui agli "accordi quadro territoriali", gli accordi territoriali stessi potranno determinare altresì i valori della forfettizzazione. Sono comunque fatte salve altre norme di regolazione della materia purché rientrino nella fattispecie di accordi collettivi stipulati fra le parti titolate a norma del presente contratto, conclusi precedentemente alla stipula del presente CCNL.
- 2) *"Accordi per servizi omogenei e/o per bacini di traffico"*- tali accordi vengono stipulati fra le Associazioni datoriali e le OO.SS stipulanti e firmatarie il presente CCNL, laddove si individuino, a livello territoriale, condizioni oggettivamente omogenee in ragione della tipologia dei servizi, della durata e della qualità delle relazioni e dei bacini di traffico. A fronte di tali condizioni, i valori delle forfettizzazioni saranno individuati all'interno dell'accordo territoriale.

Gli accordi aziendali e territoriali saranno depositati presso le Direzioni del lavoro e quelle degli Istituti previdenziali, territorialmente competenti, a norma dell'art.3, D.L 318/96, convertito nella legge 29.07.1996, n° 402, affinché abbiano piena efficacia anche agli effetti previdenziali, come previsto dalla stessa legge.

La forfettizzazione dei trattamenti di trasferta e dei compensi per lavoro straordinario ha la natura e l'efficacia di accordo collettivo.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte; le RSU, le RSA, il delegato d'impresa, le rappresentanze territoriali delle OO.SS stipulanti e firmatarie, dall'altra.

Gli accordi collettivi si applicano alla totalità dei lavoratori dipendenti delle aziende che rientrano nel campo di applicazione degli accordi stessi.

Gli accordi collettivi territoriali si applicano altresì a tutte le imprese ed ai loro dipendenti che, pur non aderendo alle associazioni ed alle OO.SS stipulanti, vi abbiano dato adesione volontaria, applicandoli di fatto.

Le imprese che sono tenute all'applicazione degli accordi territoriali, possono derogare agli stessi soltanto con accordi collettivi aziendali, conclusi dalle parti titolate a norma del presente articolo.

Le parti, entro 12 mesi dalla stipula del presente CCNL, si impegnano a far rientrare eventuali accordi individuali plurimi, già esistenti a livello aziendale alla data della stipula del presente CCNL, nell'ambito degli accordi collettivi previsti dal presente articolo, con l'esercizio dei poteri loro conferiti dai rispettivi statuti. Le parti verificheranno, con incontri trimestrali, a livello nazionale, lo stato di effettiva realizzazione dell'impegno di cui sopra anche assumendo dati inerenti il numero, le quantità e la qualità, nonché la distribuzione territoriale degli accordi collettivi stipulati.

10. Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

**11 La stesura del presente comma sarà effettuata dalle Parti in sede tecnica.**

- 12 Al personale viaggiante non si applicano le norme dell'art.18 - lavoro straordinario - comma 9 del presente CCNL.

- 13 In aggiunta alle 4 festività abolite spettanti ai sensi dell'art.14 del presente CCNL, 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.

Le suddette giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenze facoltative post-partum, aspettativa ecc.).

14. La riduzione di orario non si applica fino a concorrenza ai lavoratori che già godono, per effetto di trattamenti collettivi precedenti, di riduzioni allo stesso titolo.

15. Al personale addetto ai servizi di trasloco diverso dal conducente, per il tempo in viaggio e l'eventuale tempo di presenza a disposizione, si applicano per analogia le norme del presente articolo. Le condizioni di migliore favore di cui ai commi precedenti vengono assorbite fino a concorrenza.

16. Fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° livello e 3° livello Super) si intende distribuibile fino alle ore 13,00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito di 4 settimane.

*Nota*

*Con riferimento a quanto previsto dal comma 11 del presente articolo, si chiarisce che, anche nel caso l'azienda disponga il recupero, la maggiorazione per il lavoro straordinario e' comunque dovuta con la retribuzione del mese successivo alla prestazione.*

*Nota*

*Per i "Trasporti speciali" vedi le "Disposizioni particolari" Capitolo II del presente CCNL.*

**ART. 11 BIS**

1. In deroga a quanto previsto dall'art. 11 punto 1, il limite di orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali per il personale viaggiante inquadrato nel livello 3° Super, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spetti l'indennità di trasferta di cui all'art. 19, per i quali vengono utilizzati automezzi che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CEE 3820/85 e 3821/85 e la cui attività rientri in quella definita al successivo comma 2. Il limite massimo di prestazione per gli autisti di cui al presente articolo è di 250 ore mensili.
2. Ai lavoratori che esercitano l'attività nelle condizioni suddette – e, perciò, considerati discontinui anche a norma del R.D.L. 15/3/1923 n. 692, R.D. 10/9/1923, n. 1953, R.D. 6/12/1923, n. 2657, - fermo restando quanto previsto dall'art 11, comma 9, lettera a), e secondo quanto previsto dagli eventuali accordi di cui allo stesso comma, lettera b), si applicano i criteri di retribuzione del periodo di impegno lavorativo determinati secondo quanto di seguito previsto:
  - a) periodi di guida
  - b) tempo occorrente per la collaborazione alle operazioni di carico e scarico delle merci, a norma dell'art. 34, comma 1 del presente contratto;
  - c) tempo occorrente per la manutenzione ordinaria e straordinaria, a norma dell' art. 36 del presente contratto;
  - d) attività amministrative derivanti dalle mansioni di conducente;
  - e) tempo occorrente per le operazioni di rifornimento, di pulizia, verifica dell'efficienza del veicolo, accertamenti della sicurezza del carico;
  - f) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio.
3. Tutte le ore prestate oltre il limite di cui al comma 1, saranno retribuite con le maggiorazioni per il lavoro straordinario.

In occasione della stipula degli accordi collettivi aziendali di cui all'art.11, comma 9, punto b), sarà verificata la sussistenza delle condizioni che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione del regime di orario previsto dal presente articolo.
4. L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al comma 2.
5. Le controversie derivanti dall'applicazione del presente articolo debbono essere deferite all'Ufficio di conciliazione sindacale e, se convenuto, sono affidate al Collegio Arbitrale, di cui all'Art ....

Lo stesso collegio, secondo le modalità previste dalla clausola compromissoria, e' competente a decidere le azioni promosse dal datore di lavoro o dai lavoratori, anche tramite l'Organizzazione Sindacale cui aderiscano o abbiano conferito mandato, per accertare la sussistenza delle condizioni di discontinuità previste in questo articolo; anche per tali azioni di accertamento, esperibili senza che siano insorte controversie, e' obbligatorio il tentativo di conciliazione davanti agli uffici sindacali di conciliazione istituiti tra le parti sociali, secondo la clausola compromissoria.

L'ufficio sindacale di conciliazione e' composto pariteticamente con il massimo di tre rappresentanti delle OOSS stipulanti e di tre rappresentanti delle Associazioni imprenditoriali.

La nota a verbale prevista dal precedente CCNL deve essere ridiscussa.

**CLAUSOLA COMPROMISSORIA**

Le parti stipulanti, in applicazione del DLS n. 80 del 31/3/1998 e del DLS n. 387 del 29/10/1998, istituiscono gli uffici sindacali di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione per le controversie individuali o seriali.

L'Ufficio sindacale di conciliazione sarà costituito da un rappresentante della organizzazione sindacale alla quale il lavoratore conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'associazione imprenditoriale territoriale cui l'impresa conferisce mandato speciale.

Entro 60 giorni dalla stipula del presente contratto sarà definito apposito regolamento funzionale che sarà parte integrante del contratto medesimo.

Il regolamento di cui sopra, individuerà le soluzioni più idonee a far sì che il tentativo obbligatorio di conciliazione abbia efficacia e possa contribuire ad alleggerire il contenzioso legale.

Qualora il tentativo di conciliazione non producesse esito positivo sarà stilato apposito verbale nel quale saranno precisati i termini del dissenso tra le parti. Ciascuna delle parti può attivare volontariamente richiesta di arbitrato.

Se tale richiesta viene accolta dall'altra parte, la controversia sarà devoluta al collegio arbitrale costituito secondo i criteri definiti nello stesso regolamento di cui al precedente comma 3.

In ogni caso le parti hanno il diritto di ripensamento entro 10 giorni a partire dalla data di ricevimento della comunicazione che la segreteria del collegio invierà alle parti avviando formalmente la procedura con lettera raccomandata A/R.

Il ricorso alla via giudiziaria è ammesso solo dopo aver esperito il tentativo di conciliazione.

Per le controversie riguardanti la natura continua o discontinua dell'attività del conducente a norma degli artt. 11 e 11 bis del presente contratto, il collegio decide esclusivamente secondo norme di legge e contratto collettivo, accertando se sussistano o non sussistano le condizioni oggettive della continuità o discontinuità.

Il tentativo obbligatorio di conciliazione, non deve essere esperito nei casi in cui non è previsto dalla legge, fatta eccezione per il caso previsto dall'art. 11 bis.

#### **AMMORTIZZATORI SOCIALI**

Le parti convengono sulla opportunità che l'intero settore del trasporto, della spedizione e della logistica merci, sia dotato di un sistema stabile di ammortizzatori sociali.

A tal fine le parti convengono di costituire una Commissione tecnica incaricata di elaborare, d'intesa con il Ministero del Lavoro, un progetto secondo le indicazioni della L. n. 662/96, tenendo anche conto delle esperienze già maturate in materia.

Il progetto dovrà prevedere un sistema di ammortizzatori sociali di agevole utilizzo con costi a carico delle Aziende e dei lavoratori contenuti ai livelli minimi possibili atti a garantire le prestazioni congiuntamente concordate.

#### **ART. 15 – RETRIBUZIONE**

Modificare comma 3

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 168.

#### **ART. 18**

##### **Punto 6:**

L'eventuale straordinario feriale diurno relativo all'ora dalle 39 alle 40 settimanali, verra' sino al 31/12/2003 retribuito con la maggiorazione del 20%.

##### **Punto 8:**

Agli effetti del presente articolo, nonché del precedente articolo, per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile per 168.

#### **SCATTI DI ANZIANITA'**

**In relazione al processo di omogeneizzazione contrattuale nell'ambito del trasporto e della logistica, nonché della definizione di un nuovo sistema di inquadramento che valorizzi lo sviluppo professionale, le Parti decidono di intervenire sulla dinamica degli aumenti periodici nel senso di un loro raffreddamento.**

#### **Aggiunta al comma 1 dell'art.21**

Per i lavoratori assunti successivamente al 1 giugno 2000 il numero massimo degli aumenti periodici di anzianità viene fissato in 5.

#### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA ASSOCIAZIONI COOPERATIVE\ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

Le parti sopra indicate convengono che, per quanto concerne il trattamento economico complessivo del socio-lavoratore di cooperativa, fatte salve le prerogative statutarie e le deliberazioni assembleari, si faccia riferimento a quanto previsto dal presente CCNL.

Le parti sopra indicate convengono che si incontreranno, qualora sia emanato un apposito provvedimento legislativo sul socio-lavoratore di cooperativa, al fine di armonizzare alle disposizioni di legge quanto previsto dal comma precedente.

Le parti sopra indicate, inoltre, concordano che la realizzazione del riferimento di cui al primo comma sarà attuata, nel settore della movimentazione merci\logistica, in modo graduale e comunque secondo tempi e modalità che saranno definiti tra le Associazioni cooperative e le OO.SS firmatarie del presente CCNL, in appositi incontri da tenersi a decorrere dal primo gennaio 2001.

Per quanto attiene infine la forma attuativa nella cooperazione dei trattamenti di previdenza complementare definiti nel presente CCNL, le Associazioni cooperative e le OO.SS firmatarie il presente CCNL ribadiscono impegni già assunti e sottoscritti in riferimento al Fondo Pensione Cooperlavoro.

#### **LAVORI USURANTI**

Preso atto della normativa vigente in materia, le parti concordano di costituire una Commissione paritetica con il compito di esaminare l'impatto sul settore della normativa sui lavori usuranti. Tale Commissione dovrà terminare i propri lavori entro il 31/12/2000

#### **ART. 19**

##### **Nuovo comma 6 sostituisce l'attuale comma 6 e 7**

L'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutoria nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale. Le regole e le definizioni possono essere stabilite con gli accordi collettivi aziendali o territoriali.

#### **ART 19**

Gli importi di cui al comma 1 punto B sono elevati ai seguenti importi dall'1/1/2001:

prima colazione	3.600
pranzo	42.900
cena	42.900
pernottamento	100.000

le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

	dall'1.7.2000	dall'1.1.2001	
servizi territori nazionali			
dalle 6 alle 12 ore	34.300	34.700	
dalle 12 alle 18 ore	52.900	53.600	
dalle 18 alle 24 ore	66.400	67.300	
servizi in territorio estero			
dalle 6 alle 12 ore	47.800	48.400	
dalle 12 alle 18 ore	69.500	70.500	
dalle 18 alle 24 ore	98.600	99.900	
tassi di riferimento	1999-1,7% 2000-2%	2001-1,4%	
Parametri	01/07/00	1/1/01	Totale
220	127.211	52.381	179.592
200	115.646	47.619	163.265
175	101.190	41.667	142.857
<b>147</b>	85.000	35.000	120.000
140	80.952	33.333	114.286
127	75.077	30.238	105.315
116	71.797	27.619	99.416
100	64.731	23.810	88.541

Ai lavoratori in servizio alla data di stipula verra' corrisposto, a copertura del periodo 1/1/1999-30/6/2000 un'importo forfettario lordo pro capite di lit. 1.127.000 da cui andranno dedotti gli importi di I.V.C. eventualmente corrisposti.

L'importo di una tantum verra' corrisposto in due tranches di pari importo con la retribuzione dei mesi di settembre e di novembre 2000 e verra' proporzionalmente ridotto per i lavoratori assunti successivamente all'1/1/99 in funzione della data di assunzione, nonche' per il personale part-time in relazione alla ridotta prestazione lavorativa.

A tal fine non vengono considerate le frazioni di mese inferiori a 15 gg., mentre quelle pari o superiori a 15 gg vengono computate come mese intero.

L'importo forfettario di cui sopra non verra' considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del T.F.R.

Le giornate di assenza per malattia, infortunio, gravidanze, puerperio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1/1/99-30/6/2000 che hanno dato luogo al pagamento di indennita' a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo una tantum.

A decorrere dall'1/7/2000 cesserà di essere corrisposta l'I.V.C.

A decorrere dal 1/1/2001 si procederà al conglobamento fra paga base, contingenza, EDR ricalcolando conseguentemente in sede tecnica la scala parametrica.

### **NORMATIVE DA DEFINIRE**

Le parti si impegnano, entro il 30 giugno p.v. a definire le seguenti materie che formano parte integrante della presente preintesa:

1. Contributi sindacali ( art.52)
2. Lavoro a tempo parziale (art.4)
3. Cessione di ramo d'azienda (art.46)
4. Osservatorio nazionale e osservatori territoriali (cap 1 relazioni industriali)
5. Relazioni sindacali (cap 1 relaz. industriali)
6. Utilizzo lavoratori giornalieri (art.54)
7. Contrattazione di secondo livello (art.47)
8. Compiti delle Rappresentanze Sindacali (art.51)
9. Previdenza integrativa (art.44)
10. Trasformazione FASC (art.43) e riscossione contributi associativi datoriali
11. Congedi parentali (nuovo art.)
12. Lavoro temporaneo (nuovo art.)
13. Apprendistato (art.5)

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente rinnovo contrattuale ha decorrenza dal 1 luglio 2000 e scadenza al 31/12/2003.

**Al 31/12/2001 verra' effettuata la valutazione dello scarto tra i tassi di inflazione presi a base degli aumenti contrattuali (1,7% per il 1999, 2% per 2000 e 1,4% per il 2001) e quello effettivamente registrato limitatamente all'anno 2001, nonche' si procederà all'incremento delle retribuzioni in base ai tassi programmati per il biennio 2002-2003.**