

# **CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE TURITRANSPORT S.R.L.**

**OPERAZIONI DI CARICO E SCARICO IN AREE ATTREZZATE**

( Dlgs n°276 10 settembre 2003 ; legge 183 del 4 novembre 2010 )

## **Verbale di stipula e decorrenza contrattuale**

il giorno tre del mese di gennaio dell'anno 2011 tra la **TURITRANSPORT s.r.l.**, sita in Napoli alla Via Notar Giacomo, civico 8 rappresentata dal sig. **Pasquale Turizio**, collaborato dal CdL **Andrea Dente** professionista in Napoli e la **FILT CGIL CAMPANIA** in persona del **Segretario Regionale** Sig. **Gaetano Mosca** e il Sig. **Mario Silvestri** rappresentante aziendale dei Lavoratori , in attuazione di quanto disposto dal Titolo III capo I del ex Dlgs 276/2003 , dagli artt. 30 e 31 della legge n° 183 del 04 novembre 2010 ( collegato al lavoro ), e di quanto previsto dalla normativa in generale sul rapporto di lavoro subordinato e parasubordinato in tutte le forme consentite, nel rispetto delle direttive legislative regolante il rapporto previdenziale assicurativo, procedono alla firma definitiva di tutti gli articoli e norme/pattuizioni che compongono il C.C.A , unico riferimento per i lavoratori che esercitano all'interno di aree attrezzate ( **interporti , aeroporti, stazioni ferroviarie, porti, aree doganali** ) , operazioni di carico, scarico e verifiche doganali con l'ausilio di scanner e mezzi attrezzati.

Il presente Contratto ha decorrenza dall'1/1/2011, ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa.

La scadenza naturale del presente accordo è il 31/12/2014.

## **Premessa**

La **TURITRANSPORT s.r.l.** ha sempre esercitato l'attività di autotrasporti (**codice ATECO 2007 49.41.00 trasporto merci su strada**) (classificazione **INAIL 9121** Trasporto di merci su strada con autotreni, autoarticolati, trattori con rimorchio . **Tasso 130**) per conto terzi con vettori di portata superiore a 80 quintali, adibiti ad uso trasporti container, frigoriferi, collettame, liquidi, trasporti speciali i cui dipendenti, tutti possessori di **patente europea** di tipo **CQC** sono assunti con la qualifica di operaio con mansione di autista ed inquadrati nel 3° livello super del **CCNL TRASPORTI AZIENDE** , l'area di lavoro in genere è la sola viabilità del Paese.

Nel corso dell'anno 2010 la **TURITRANSPORT s.r.l.** ha acquisito a mezzo la committente **CONATECO s.p.a. (CONSORZIO NAPOLETANO TERMINAL CONTAINERS)** una commessa di lavoro all'interno del porto di Napoli per le operazioni di carico e scarico di containers la cui classificazione **ATECO 2007** è codificata **52.24.40** "**movimentazione merci relativo ad altri trasporti terrestri** e classificazione **INAIL 9210** Carico, scarico, facchinaggio nelle stazioni autoferofilotranviarie, marittime e negli aeroporti. **Tasso 26**.

Le fasi di lavorazioni sono semplici e di routine , ovvero trasportare con mezzi speciali chiamate **RALLE** i container scaricati dalle navi , treni , aerei all'interno dei terminal container che dimorano, in genere, nella stessa area di banchina o in altre aree ferroviarie o interporti.

I mezzi in dotazione (**ralle**) sono definiti per lo specifico **mezzi d'opera** e non possono percorrere strade fuori dalle c d aree attrezzate, per la loro conduzione è prevista la patente di tipo B.

Essendo la natura della lavorazione atipica, consistente in operazioni di carico e scarico con mezzi meccanici attrezzati ,negli orari determinati dagli attracchi nave,arrivi

treni, aerei che di fatto non consentono l'individuazione e la pianificazione di prestazioni orarie strutturali, valgono le disposizioni del RDL 15 Marzo 1923 n.692, RD 10 Settembre 1923 n.1957 e RD 6 Dicembre 1923 n.2657, pertanto i Lavoratori adibiti alle operazioni di carico e scarico di container con le cd ralle sono definiti per orari e prestazioni, **Lavoratori discontinui**.

### **Art. 1 Campo di applicazione**

Non sussistendo a livello nazionale un contratto collettivo che disciplini le lavorazioni elencate nella premessa del presente accordo , con il **C.C.A.** de quo, si regolano i rapporti di lavoro tra l'impresa **TURITRANSPORT s.r.l.** ed i lavoratori della stessa adibiti per lo scopo al solo lavoro di carico e scarico nelle c.d. aree attrezzate .

## **SEZIONE I - Disciplina comune del rapporto di lavoro**

### **Art. 2 Assunzione e documenti**

L'assunzione del lavoratore avviene in conformità alle norme di legge.  
Per l'assunzione il lavoratore è tenuto a presentare i seguenti documenti:

- carta d'identità o documento equivalente;
- codice fiscale documento originale ;
- certificato del casellario generale di data non anteriore a 3 mesi;
- ogni altro documento previsto a livello aziendale.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro comunicherà al lavoratore per iscritto:

- data e luogo di assunzione;
- luogo di lavoro;
- qualifica e livello con cui viene assunto;
- trattamento economico iniziale;
- durata del periodo di prova previsto da questo contratto;
- numero di iscrizione al libro unico del lavoro;
- informativa ai sensi degli artt. 10 e 13, legge n. 675 del 31/12/1996.

Il datore di lavoro può inoltre richiedere al lavoratore ogni altro documento che ritenga opportuno in relazione all'attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare al datore di lavoro la propria residenza e tempestivamente gli eventuali mutamenti di essa. Dovrà inoltre presentare lo stato di famiglia, nonché gli altri documenti richiesti dalla legge per poter beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

Il datore di lavoro può, per mezzo del proprio medico di fiducia/medico competente e a proprie spese, sottoporre il lavoratore a visita medica preventiva per l'accertamento della sua idoneità alle mansioni cui sarà destinato.

### **Art. 3 Periodo di prova**

L'assunzione può avvenire per un periodo di prova che deve risultare da atto scritto. La durata del periodo di prova non può superare:

- 6 mesi per i lavoratori assunti al 1° livello;
- 4 mesi per il personale inquadrato nei livelli 2° e 3° super
- 3 mesi per il personale inquadrato nei livelli 3°
- 1 mese per il personale inquadrato nel livello 4°;
- 15 giorni per il personale inquadrato nei livelli dal 7° al 5°.

Saranno esentati dall'effettuare il periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso lo stesso datore di lavoro e per le stesse mansioni nei 12 mesi precedenti.

In caso di assenza per malattia o infortunio durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si considera sospeso fino a guarigione clinica.

In ogni caso i periodi di assenza per malattia o infortunio non sono computati nella durata del periodo di prova.

Durante il periodo di prova la rescissione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento da ambo le parti senza reciproco obbligo di preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione in prova a tutti gli effetti contrattuali.

### **Art. 4 Classificazione del personale**

I Lavoratori - Operai, Impiegati - sono inquadrati in una classificazione su livelli professionali, ferma restando la distinzione tra impiegati, ed operai per gli effetti di tutte le norme legislative - regolamentari - contrattuali/sindacali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

L'inquadramento dei lavoratori è effettuato secondo declaratorie generali ed esemplificazioni dei profili professionali.

I requisiti contenuti in tali declaratorie e le esemplificazioni dei profili ,consentono per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

La mobilità all'interno del livello di appartenenza e su più profili professionali dello stesso livello è determinata dalle necessità organizzative, tecniche, produttive e di servizio dell'azienda.

I passaggi al livello superiore sono determinati da esigenze organizzative valutate ed espresse dal datore di lavoro.

Anche nel caso di passaggio al livello superiore al lavoratore potranno essere affidati compiti riferiti a quelli precedentemente svolti purché non prevalenti.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto e dopo un periodo ininterrotto di 12 mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche,organizzative e produttive.

## **7° Livello**

Livello di ingresso per i lavoratori neo assunti ai quali non si applicano le norme dei C.F.L. e dell'apprendistato.

Detti lavoratori:

- allorché siano indirizzati nell'esercizio di attività semplici, superato il periodo di prova e dopo un periodo di lavoro effettivo di 12 mesi verranno inquadrati al 6° livello professionale.

## **6° Livello**

Declaratoria.

### **Appartengono a questo livello:**

- i lavoratori che svolgono attività semplici per abilitarsi alle quali occorrono brevi periodi di pratica per entrare in possesso di adeguate conoscenze professionali.

Le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità ed autonomia limitate alla corretta esecuzione del proprio lavoro.

### **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- fattorino;
- archivist, dattilografo/protocollista, addetto alla digitazione dati al terminale;
- telefonista e/o centralinista;
- facchini;
- guardiani e portinai con compiti di sorveglianza agli accessi degli impianti/immobili;
- addetti magazzinieri, addetto confezionamento e trasferimento merci con mansioni promiscue;

altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

### **5° Livello**

Declaratoria.

### **Appartengono a questo livello:**

- i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono con conoscenza delle procedure attività esecutiva di natura tecnico/amministrativa e operativa che richiedano definita preparazione e pratica d'ufficio e/o una adeguata esperienza di lavoro;
- i lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e/o alla utilizzazione di macchine/impianti con particolari capacità e abilità esecutive conseguite mediante centri professionali specifici o acquisite con la necessaria esperienza di lavoro.

Le attività pur se svolte generalmente sulla base di disposizioni o procedure predeterminate, comportano una definita autonomia di esecuzione, conseguente anche alla variabilità delle condizioni di lavoro ovvero alle concrete situazioni determinatesi.

## **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- Addetto alla conduzione dei mezzi meccanici **semplici** di sollevamento e/o traino.
- Operatore polifunzionale dei servizi al settore amministrativo / operativo / commerciale:  
es. impiegato amministrativo e/o contabile, segretario esecutivo e/o addetto alla segreteria, ecc. ;
- stenodattilografo;
- centralinista;
- addetto polivalente alle operazioni di magazzino e/o piazzale;
- addetto alla sorveglianza, controllo delle merci e degli impianti;
- operaio di manutenzione e di officina: es. meccanico, elettricista,
- aiuto macchinista frigorista;
- conduttore di ralla di cui al 4° liv per un periodo di 24 mesi dalla data di assunzione.

Altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

## **4° Livello**

Declaratoria.

### **Appartengono a questo livello:**

- Operatore di mezzi meccanici complessi di sollevamento e/o traino.
  - i lavoratori che, con specifica collaborazione, svolgono con buona conoscenza delle procedure, attività esecutive di particolare rilievo di natura amministrativa, tecnica, operativa che richiedono un'ideonea preparazione, capacità, pratica d'ufficio e/o corrispondente esperienza di lavoro;
  - i lavoratori che svolgono attività per l'esecuzione delle quali si richiedono cognizioni tecnico pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro e alla utilizzazione di macchine/impianti particolari, con capacità ed abilità conseguite mediante

attestati e/o diplomi di istituti e/o centri professionali specifici e/o acquisite con la necessaria esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono compiere con perizia e buona autonomia i lavori loro affidati, che possono comportare anche la trasmissione di istruzioni ricevute di contenuto tecnico-operativo ad altri lavoratori.

Le attività comportano buona autonomia nell'esecuzione del lavoro conseguente anche alla variabilità delle condizioni e si manifesta nell'adattamento delle procedure alle concrete situazioni di lavoro e connesse esigenze.

### **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- Operatore polifunzionale dei servizi al settore amministrativo / operativo commerciale:  
es. impiegato amministrativo e/o contabile, smarcatore di piazzale, ecc.;
- Gestore e/o sorvegliante;
- Operatore CED addetto al sistema informativo;
- Operaio di manutenzione, riparazione e trasformazione;
- Operaio che svolge tutte le operazioni di magazzino;
- Addetto alle operazioni di carico e scarico (guida macchina attrezzata) :  
operai in grado di eseguire in maniera autonoma e professionale tutte le operazioni attinenti il carico , scarico e movimentazione delle merci compresa la guida esperta dei mezzi meccanici; conduttore di ralle con almeno 24 mesi di esperienza;
- Macchinisti frigoristi con patente e con certificato di abilitazione alle operazioni relative all'impiego di gas tossici, ove sia richiesto dalle vigenti leggi;

altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

### **3° Livello**

Declaratoria.

#### **Appartengono a questo livello:**

- Operatore polivalente di mezzi meccanici di sollevamento e/o traino ivi compreso le gru a braccio , carrello a cavaliere , impilatore con responsabilità di manutenzione ordinaria e/o istruttore con funzioni inerenti il ciclo operativo.
  
- I lavoratori che, con specifica collaborazione, essendo forniti di approfondite conoscenze teorico - pratiche attestate da diploma di scuola superiore specifica e/o acquisite attraverso corrispondenti esperienze di lavoro, svolgono con perizia attività di concetto anche complesse di carattere amministrativo, autoritativo, tecnico, operativo, promozionale / marketing / commerciale e/o assumendo compiti di guida, coordinamento e di controllo di altri lavoratori;
  
- I lavoratori che svolgono attività complesse, per l'esecuzione delle quali si richiedono una vasta esperienza, cognizioni tecnico/pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro ed all'utilizzazione di macchine e/o impianti complessi. Le capacità per svolgere dette attività devono essere conseguite mediante specifici diplomi di istituti e/o centri professionali e/o attraverso la necessaria e significativa esperienza di lavoro. Tali lavoratori devono svolgere in autonomia il lavoro loro assegnato e/o assumere compiti di coordinamento e controllo di altri lavoratori.

Le attività previste da questo livello richiedono autonomia ed iniziativa adeguate che presuppongono la conoscenza delle normative, delle procedure e delle tecniche operative alle stesse applicabili e/o comportano la partecipazione a scelte del settore lavorativo di appartenenza.

#### **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- Traduttore;
  
- Impiegato amministrativo e/o contabile di concetto: es. economo, addetto paghe e contributi, addetto contabilità generale e/o industriale, e/o controllo gestione, addetto servizio clienti, addetto al controllo e sicurezza;
  
- Analista programmatore;
  
- Impiegato tecnico;
  
- Gestore magazzini scorte e ricambi;
  
- Operatore di coordinamento traffico alle aree attrezzate e organizzatore gruppi di lavoro
  
- Pianificatore di piazzale (ferroviario, interporto, porto, dogana, aeroporto);

- Capo piazzale;
- Magazziniere;
- Capo squadra operai;
- Tecnico specialista di officina o manutenzioni che con interpretazione critica di disegni e schemi funzionali esegue con autonomia operativa lavori di particolare impegno e complessità;
- Operatori di quadri sinottici per l'introduzione;
- Tecnico frigorista responsabile della sala macchine e del funzionamento e manutenzione elettromeccanica degli impianti e della rete di distribuzione del freddo;
- Capo commesso;

Altri profili professionali di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

### **3° Livello super**

- I lavoratori di concetto sia amministrativi sia tecnici ed operativi che, con specifica collaborazione, essendo in possesso di notevole esperienza e dei requisiti previsti nel 3° livello, svolgono con autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nell'ambito di direttive generali, attività che richiedono particolari preparazione/competenza e capacità professionali.

Declaratoria.

- Capi area di controllo e direttiva;
- Capi reparti;
- Responsabile organizzativo di produzione;
- Responsabile della gestione delle risorse umane;

## **2° Livello**

Declaratoria.

### **Appartengono a questo livello:**

- I lavoratori di concetto sia amministrativi sia tecnici ed operativi che, con specifica collaborazione, essendo in possesso di notevole esperienza e dei requisiti, svolgono con autonomia di iniziativa e facoltà di decisione, nell'ambito di direttive generali, attività che richiedono particolari preparazione/competenza e capacità professionali;

- I lavoratori che sono preposti, con le connesse funzioni, ad attività di organizzazione articolate / strutturate ovvero esplicano compiti di programmazione, coordinamento e/o controllo di corrispondente rilevanza.

Le attività previste nel presente livello richiedono altresì, in relazione alle attività svolte, una responsabilità relativa al coordinamento, al controllo della correttezza amministrativa, tecnico - operativa, e della rispondenza giuridica del proprio lavoro e/o degli atti dell'area di appartenenza.

### **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- Impiegato specialista in sistemi amministrativi: es. impiegato con mansioni di concetto incaricato della gestione di procedure ed atti autoritativi (concessioni, autorizzazioni, licenze, ecc.) e relativi controlli; impiegato con mansioni di concetto incaricato di attività di promozione/relazioni esterne - marketing - sviluppo - studi/ricerche, impiegato con mansioni di concetto incaricato dell'amministrazione del personale; impiegato con mansioni di concetto incaricato alla gestione di tesoreria, contabilità generale, contabilità clienti e fornitori e conseguenti adempimenti interni ed esterni, ecc.;

- segretario di direzione con uso corrente di lingue straniere;

- tecnico responsabile;

- analista responsabile di progetto/i dei sistemi informativi;

- tecnico alla sicurezza;

- capo ufficio;

- coordinatore del servizio manutenzione;

- gestore di magazzino;

Altri profili di valore equivalente di impiegato di concetto con notevole esperienza non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

## **1° Livello**

Declaratoria.

### **Appartengono a questo livello:**

- I lavoratori che, nell'ambito delle direttive generali e con discrezionalità di poteri, facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa, svolgono attività di rilievo che richiedono notevole preparazione, competenze interdisciplinari, particolare esperienza verificata ed accertata nell'esercizio pluriennale delle relative funzioni. Agli stessi lavoratori sono assegnati incarichi di particolare importanza ai fini della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- i lavoratori con funzioni direttive che, con conseguente assunzione delle relative responsabilità siano preposti ad attività di coordinamento di uno o più servizi, uffici o rami produttivi dell'Azienda;

I lavoratori inseriti in questo livello sono preposti con carattere di continuità a funzioni caratterizzate da un consistente grado qualitativo e/o da alte specializzazioni da porsi in relazione ad una accertata capacità organizzativa - gestionale, derivante da elevato livello di conoscenze e/o da una corrispondente esperienza, per la risoluzione di problemi di notevole complessità e rilevanza.

### **Esemplificazioni di alcuni profili professionali:**

- Funzionario incaricato;
- Coordinatore di ispettori;
- Responsabile di funzione amministrativa o tecnica;
- Capo servizio o funzione, capo movimento, capo contabile;
- Responsabile di progetti significativi;
- Responsabile operativo con competenza tecnica e amministrativa di terminal, deposito, piattaforma;
- Responsabile dei servizi manutenzioni meccanica, elettrica ed elettronica di azienda di rilevanti dimensioni;
- responsabile operativo con competenza tecnica ,amministrativa , di controllo e di esecuzione dei servizi si sicurezza e prevenzione dei luoghi di lavoro;

- altri profili di lavoratori con funzioni direttive e di valore equivalente non espressamente compresi nella suddetta elencazione.

## Art. 5 Orario di lavoro

### Norme generali comuni

La durata dell'orario di lavoro contrattuale, è stabilito dall'art 3 del Dlgs 66/2003 .  
La distribuzione/articolazione dell'orario di lavoro è determinata dall'azienda, previa comunicazione alla R.S.A.

L'orario di lavoro settimanale in considerazione della atipicità della lavorazione che è soggetta agli attracchi nave, arrivi dei merci , scali aerei e alle condizioni meteorologiche è di tipo "**orario promiscuo**".

Gli orari di lavoro sono predisposti dal datore di lavoro in modo che il personale ne abbia conoscenza con ragionevole preavviso.

Nel fissare i programmi di lavoro o di riposo, tra il personale avente le medesime qualifiche, si curerà , compatibilmente con le esigenze dell'azienda, che essi siano programmati e coordinati in modo che le domeniche e i turni notturni siano equamente ripartiti tra il personale stesso.

Il personale a cui si applica il presente accordo sono esclusivamente i lavoratori del comparto delle operazioni di carico e scarico nelle aree attrezzate dei porti, interporti ferrovie ,aeroporti,aree di dogana nonché aree private di terminal container, tale attività è di natura discontinua, non essendo la prestazione prevedibile in termini temporali , ma specificamente richiesta al momento in cui si verificano le condizioni idonee per le operazioni di carico e scarico.

Per quanto sopra, non potendo individuare con asettica certezza un orario di lavoro programmatico giornaliero , settimanale , mensile , **convenzionalmente** l'orario di lavoro mensile utile alla determinazione della retribuzione è pari a 176 ore ed è distribuito dal Lunedì alla Domenica anche in modo non uniforme a fronte delle necessità organizzative / gestionali dell'Azienda.

Nella fattispecie valgono le disposizioni del RDL 15 Marzo 1923 n.692, RD 10 Settembre 1923 n.1957 e RD 6 Dicembre 1923 n.2657 .Dlgs 66/2003

Per i lavoratori addetti al **COORDINAMENTO TRAFFICO ALLE AREE ATTREZZATE E ORGANIZZATORE GRUPPI DI LAVORO**, fermo restando quanto citato e affermato nelle **Norme Generali Comuni** del presente articolo, la prestazione sarà articolata in turni H 24 a scalare, al termine del quale ogni soggetto usufruirà di un turno di riposo di 24 ore.

La turnazione coprirà le fasce **06<sup>00</sup> / 14<sup>00</sup> ; 14<sup>00</sup> / 22<sup>00</sup> ; 22<sup>00</sup> / 06<sup>00</sup>** al termine della copertura del turno ogni lavoratore godrà di 24 ore di riposo consecutivo.

Eventuali giornate lavorate nelle festività (ad esclusione delle domeniche perché c'è

compensativo) saranno retribuite con la sola maggiorazione del **55%**.

La percentuale di cui all'art.6 è calcolata sulle ore effettivamente prestate ed è calcolata sulla base del **20%** della retribuzione tabellare (indennità di turno).

Per i lavoratori (**Capi area di controllo e direttiva**) che faranno il coordinamento esterno e i luoghi diversi , per il periodo di riferimento di detta prestazione riceveranno una trasferta giornaliera per l'intero mese compresi i sabato e domeniche, nella misura di € **25,00** le festività cadenti nel periodo saranno invece calcolate in misura di € **30,00**.

Per i lavoratori assunti con la qualifica di "Jolly" ed adibiti al traffico "navette" (attacco e stacco semirimorchi) da e per Terminal riceveranno le indennità di cui all'art 13.

### **Art. 6 Lavoro a turni**

Si intende per lavoro a turno quello predefinito e continuativo, singolo o a squadre, in modo costante e consecutivo in modo da sapere con largo anticipo sui mesi avvenire il turno, il giorno, il mese, l'anno.

Nel caso di lavoro a turni, l'ora d'inizio, la durata giornaliera e la programmazione degli stessi sono stabilite dal datore di lavoro, sulla base delle specifiche esigenze operative/di servizio, concordate preventivamente con le RSA.

Per il lavoro a turno si applica la maggiorazione del 3% sulle ore effettivamente lavorate.

### **Art. 7 Lavoro straordinario e banca ore**

#### **Parte comune**

Si intende per lavoro straordinario la prestazione effettivamente lavorata ed eccedente le 176 ore mensili (nota a verbale).

Per esigenze di servizio l'azienda ha facoltà di far effettuare a ciascun dipendente prestazioni per lavoro straordinario entro il limite di 250 ore annue.

Il lavoro straordinario deve essere richiesto e/o autorizzato preventivamente dal responsabile, fatte salve le esigenze di pronto intervento per la sicurezza del servizio; il lavoro supplementare/straordinario non espressamente autorizzato non è riconosciuto né compensato.

Il personale non può rifiutarsi di eseguire il lavoro supplementare/straordinario nel limite suddetto senza giustificati motivi d'impedimento.

Le maggiorazioni per il lavoro prestato sono quantificate nella misura del 55%, (1) la

suddetta maggiorazioni sarà calcolata sull'importo convenzionale dell'ora base determinato come segue:

**minimo mensile + scatti d'anzianità in godimento + “ad personam”  
e superminimo**

---

## **Parametro contrattuale, 176**

*Nota ( 1 ) l'atipicità dell'orario di lavoro non consente di individuare le varie fasce di lavoro per la definizione di ordinario diurno ,notturno, festivo, notturno festivo , domenicale ecc. pertanto la scelta del 55% è la massima espressione di riferimento della contrattazione collettiva in generale .*

*Nota a verbale = le ferie , i permessi, le malattie, gli infortuni , o altre prestazioni erogate ma non lavorate non concorrono alla formazione di eventuale orario straordinario .*

## **Banca ore**

L'istituto contrattuale della “**banca ore**” è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa consistente nell'accantonamento, su di un conto individuale, un numero di ore prestate in più oltre l'orario di cui al presente articolo. Nel corso dell'anno il singolo lavoratore potrà attingere dal suddetto conto per godere di riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione aziendale .

La “banca ore” è un istituto che è previsto dal quadro normativo vigente in Italia ed in CEE in materia di orario di lavoro, lavoro straordinario e più in generale, sulla flessibilità di orario.

L'utilizzo della banca delle ore è una **scelta libera** del singolo lavoratore .

Possono essere “depositate” in banca tutte le ore di straordinario prestate.

E' consentito al lavoratore decidere se mettere o meno un numero di ore in banca, Il termine di preavviso per l'esercizio di tale istituto è di almeno di tre mesi .

Al lavoratore che ne farà richiesta , riceverà nel cedolino paga del periodo di competenza,la sola maggiorazione della prestazione , le ore ordinarie saranno erogate nel periodo a richiesta del dipendente. Il valore della retribuzione è sempre quello dell'ultimo stipendio/salario in cui si fa richiesta di rimborso .

## **Art 8 Riposo giornaliero** ( Dlgs 66/2003 )

Il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutive ogni 24 ore, calcolate dall'ora di inizio della prestazione lavorativa. Rimane ferma la durata del normale orario settimanale fissato in 40 ore.

Il periodo di riposo di undici ore è un periodo minimo, salvi i casi di deroghe particolari per esigenze aziendali particolare e non di norma .

#### **Art. 9 Riposo settimanale** ( Dlgs 66/2003 )

Salvo le eccezioni di legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica con distribuzione delle prestazioni su 5 o 6 giorni, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive.

**a)** Qualora il lavoro, sia organizzato con programmazione per l'intero arco delle 24 ore su base multiperiodale per i lavoratori destinati al lavoro domenicale sarà considerato giorno festivo a tutti gli effetti il giorno fissato per il riposo sostitutivo.

**b)** Se nel giorno compensativo o sostitutivo cade in una festività, questa sarà considerata come festività cadente di domenica.

**c)** Non si potrà richiedere al lavoratore l'utilizzo per più di 26 domeniche su base annua.

#### **Art. 10 Giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi:

**a)** Tutte le domeniche oppure i corrispondenti giorni di riposo settimanale sostitutivi;

**b)** Le festività nazionali:

1) Anniversario della Liberazione (25 aprile);

2) Festa del Lavoro (1° maggio);

3) 2 giugno ( della legge n. 336/2000);

**c)** Le seguenti festività \*:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Giorno successivo alla Pasqua;

4) Assunzione (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) S. Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

9) Festa del S. Patrono del luogo ove ha sede l'azienda/ente presso la quale il lavoratore presta la sua opera.

\* Per i turnisti, i non avvicendati o promiscui, qualora una delle festività di cui ai punti b) e c), coincidesse con la domenica, ai lavoratori è dovuta, in aggiunta al normale trattamento economico mensile, 1 giornata di retribuzione (1/22 delle voci fisse della retribuzione mensile).

La prestazione effettuata in giornata festiva ma in turno ordinario, sarà regolamentata con la sola maggiorazione del 55%

**d) ex festività soppresse:**

Agli effetti della legge 5 marzo 1977 n. 54 non sono più considerati festivi, agli effetti civili: 1) S. Giuseppe (19 marzo); 2) Ascensione; 3) Corpus Domini; 4) S. Pietro e Paolo (29 giugno). In sostituzione delle 4 festività abolite, i lavoratori usufruiscono di 4 gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti. La celebrazione della festa delle Forze Armate, stabilita nella giornata del 4 di novembre, spostata alla prima domenica di novembre. Per questa festività il lavoratore usufruirà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

**Art. 11 Ferie annuali** (DECRETO LEGISLATIVO 8 APRILE 2003, N. 66 Art. 10)

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a ventidue giorni lavorativi. Tale periodo, va goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore nel corso dell'anno di maturazione. Per le restanti due settimane, andranno godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. A discrezione dell'azienda, per esigenze tecniche, per fermo lavorazione o situazioni non imputabili e indipendenti dalla volontà delle parti, le restanti due settimane possono essere godute nell'arco dell'anno.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 del periodo feriale di cui al comma 1. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il predetto periodo minimo di ventidue giorni non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

**SEZIONE II - Trattamento economico**

Il trattamento economico è stato stabilito in prima stipula, tenuto presente i parametri dei C C N L simili.

## Art. 12 Retribuzioni Contrattuali

Tabella Vigente valida dal 01 gennaio 2011 al 31 dicembre 2014

livello	Minimo	Totale
1	1.900,00	1.900,00
2	1.650,00	1.650,00
3 super	1.520,00	1.520,00
3	1.470,00	1.470,00
4	1.420,00	1.420,00
5	1.350,00	1.350,00
6	1.290,00	1.290,00
7	1.150,00	1.150,00

Fermo restando quanto esplicitamente concordato , valgono gli accordi di miglior favore .

## Art. 13 Indennità di trasferta:

Considerata che la località nella quale viene svolta l'attività non è più individuata in un unico terminal, ma diversificata in più aree attrezzate, agli operatori di 4° livello addetti allo scarico /carico e movimentazione in altra area diversa da quella in cui normalmente si opera.

Verrà riconosciuta, sulle ore effettivamente prestate, **un'indennità di trasferta di € 1,90 all'ora**

Per gli operatori di 5° livello l'indennità è di **€0,75**.

## Art.14 Aumenti periodici di anzianità (scatti d'anzianità)

Per ogni trenta mesi di anzianità di servizio, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, i lavoratori avranno diritto ad un aumento della retribuzione mensile (minimi tabellari) nella misura del 2%, per un massimo di 5 bienni.

### **Art. 15 Mensilità aggiuntive - Tredicesima e quattordicesima mensilità**

Al lavoratore verranno erogate 2 mensilità aggiuntive – tredicesima e quattordicesima da corrispondersi rispettivamente a dicembre la prima e giugno la quattordicesima costituite da un importo pari alla retribuzione minima stabilita dal presente accordo.

Le mensilità aggiuntive competono proporzionalmente all'effettivo servizio prestato durante i 12 mesi precedenti l'erogazione, in ragione di dodicesimi. Le frazioni di mese non superiori a 15 giorni di calendario non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero se superiori ai 15 giorni.

Il periodo di prova seguito da conferma in servizio è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Tredicesima e quattordicesima saranno proporzionalmente ridotte per i periodi di assenza per scioperi, aspettative, malattia ed infortunio non professionale nei casi in cui non è previsto concorso mutualistico.

Valgono le disposizioni dell'art 19 penultimo capoverso

### **Art. 16 Divisore orario e giornaliero**

La quota di retribuzione giornaliera è fissata nella misura di 1/22, quella oraria 1/176 della retribuzione mensile.

### **Art. 17 Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione ( salari e stipendi ) sarà corrisposta con cadenza mensile. La retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore entro 6 giorni dalla fine di ogni mese; eventuali variazioni a detto termine saranno concordate in sede aziendale.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza tra la somma pagata e quella indicata sul foglio paga o prospetto equivalente, dovrà essere presentato tempestivamente. Eventuali contestazioni per omissioni o calcolo, dovranno essere contestati dal lavoratore entro sei mesi dal giorno del pagamento del periodo interessato.

### **Art. 18 Trattamento di fine rapporto (TFR)**

La quantificazione del TFR è regolata dai disposti delle norme di riferimento artt. 2120 C.C. legge 29/5/82 n. 297, eventuali acconti o anticipazione di TFR in deroga ai disposti della norma richiamata saranno valutati singolarmente e potranno essere erogati a discrezione dell'azienda.

### **SEZIONE III - Malattie - Infortuni - Assenze e Permessi**

#### **Art. 19 Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro: etilismo, tossicodipendenza.**

L'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro, salvo giustificato impedimento, deve essere comunicata dal lavoratore al datore di lavoro entro l'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa; in mancanza della comunicazione, l'assenza verrà considerata non giustificata.

Il lavoratore deve inoltre consegnare o far pervenire al datore di lavoro entro le 48 ore , il certificato medico attestante la malattia o infortunio non sul lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento.

Il lavoratore deve rendersi reperibile al proprio domicilio fin dal 1° giorno e per tutto il periodo della malattia dalle ore 9 alle 13 e dalle ore 15 alle 18 (ai sensi Dpcm n°206 del 18/12/2009) per consentire il controllo istituzionale ( INPS/INAIL ) dello stato di malattia.

Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite di controllo , in tali casi il lavoratore dovrà essere certificato .

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico contrattuale di malattia ed infortunio non sul lavoro secondo quanto previsto dalle vigenti norme di legge.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente non giustificato, ciò comporta la perdita della indennità a carico del datore di lavoro.

Ogni mutamento di reperibilità durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato al datore di lavoro.

Costituisce giustificato motivo di licenziamento lo svolgimento di altra attività lavorativa, durante l'assenza per malattia.

Il lavoratore non in prova, ha diritto in quota parte ,all'intera retribuzione per i periodo dei 180 giorni , indennizzabili dall'INPS , per i 3 mesi successivi la metà di essa .

Superato il limite di conservazione del posto, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore il trattamento 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 diritto alla sola indennità d'anzianità.

Il datore di lavoro anticiperà il trattamento a carico degli istituti assicurativi, ove previsto, a termine di legge.

Non saranno riconosciute le malattie iniziate in presenza di scioperi generali o di

categoria, alla vigilia di festività o ponti di festività, alla vigilia di ferie, a fine periodo di ferie.

Le malattie incorse nel periodo di ferie non interrompono il prosieguo delle stesse, a meno di ricovero ospedaliero o cliniche convenzionate.

Per le carenze di malattia e/o infortuni che nel corso dell'anno superano i quindici giorni daranno luogo ad una decurtazione di un dodicesimo delle mensilità aggiuntive.

Per le patologie relative all'etilismo e tossicodipendenza sia gli istituti economici/normativi che il periodo di conservazione del posto di lavoro, valgono le norme di legge.

## **Art. 20 Infortuni sul lavoro e malattie professionali**

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme di carattere generale vigenti in materia.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso d'infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata dal rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

Circa il trattamento economico e sua durata in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale il personale avrà diritto all'intera retribuzione ripartita per tutto il periodo di cui alla precedente lett. B secondo il disposto del DPR 1124/65.

L'assenza per malattia professionale o infortunio, nei limiti dei periodi per la conservazione del posto ai quali fa riferimento il comma precedente, è utile ai fini del TFR e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

## **Art 21 periodo di comporta**

In caso d'interruzione del servizio dovuto a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 12 mesi per le anzianità fino a 5 anni e 15 mesi per le anzianità oltre i 5 anni.

La conservazione del posto cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiunga il limite predetto anche con più malattie.

In caso di interruzione del servizio dovuto a infortunio sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo indennizzato dall'INAIL.

## **Art. 22 Congedo matrimoniale**

In caso di matrimonio, compete ai lavoratori un periodo di congedo di 15 giorni continuativi di calendario, durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, né potrà essere computato sul periodo di preavviso di licenziamento.

Il congedo è ripartito tra l'azienda e quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto nazionale della previdenza sociale.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore di norma 1 mese prima dal suo inizio.

Il giorno in cui il lavoratore contrae il matrimonio deve essere all'interno dell'arco temporale dei 15 giorni di congedo previsti salvo diverso accordo con il datore di lavoro.

## **Art. 23 Maternità**

Il trattamento economico e normativo di maternità e di puerperio è disciplinato dalle leggi vigenti in materia.

La disciplina dei permessi speciali, legge quadro per l'assistenza, integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, sono regolate dalle legge n° 104 del 5 febbraio 1992.

## **Art. 24 Servizio militare**

La chiamata alle armi per obblighi di leva, ovvero sostitutivo degli obblighi di leva, e il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto di lavoro. Se il lavoratore, all'atto della chiamata o del richiamo risolve il rapporto di lavoro, ha diritto alle indennità che gli competono a norma delle vigenti disposizioni, ma, come non ricorre l'obbligo del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Esaurito il servizio militare, il lavoratore deve ripresentarsi al datore di lavoro nel termine di 30 giorni: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, verrà considerato dimissionario.

In caso di malattia, denunciata entro i suddetti 30 giorni, il congedato ha diritto alla conservazione del posto per il periodo previsto dall'art. 21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro).

La copia del foglio matricolare dello stato di servizio o del congedo provvisorio costituisce l'unico documento probatorio per l'applicazione delle norme contenute nel presente articolo.

Le norme stabilite con il presente articolo s'intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi, con particolare riferimento al trattamento economico spettante per legge.

## **Art. 25 Aspettativa**

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio non inferiore a 3 anni, può essere concesso un periodo di aspettativa per malattia (oltre il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 21 (Trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro) nella misura massima di 3 mesi, prorogabile, per documentate ulteriori necessità di convalescenza, sino ad un massimo di altri 4 mesi.

Sempre che ricorrano gli stessi requisiti di anzianità, il datore può concedere al lavoratore che ne faccia richiesta per riconosciute necessità personali e familiari una aspettativa, in relazione alla natura della necessità, che ha motivato la richiesta stessa. Detti periodi di aspettativa non potranno essere di norma superiori a 6 mesi, salvo casi eccezionali che l'Azienda potrà valutare.

Gli anzidetti periodi di aspettativa non comportano retribuzione né maturazione di alcun effetto contrattuale.

## **Art. 26 Assenze e permessi**

Le assenze debbono essere comunicate entro l'inizio della prestazione della giornata in cui si verifica l'assenza stessa al fine di consentire la sostituzione del lavoratore ove l'organizzazione lo consenta; la giustificazione deve essere fornita entro il 2° giorno successivo a quello dall'inizio dell'assenza, salvo casi di impedimento giustificato. In mancanza delle predette comunicazioni l'assenza verrà considerata ingiustificata. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il datore di lavoro potrà consentire al lavoratore che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per brevi permessi non retribuiti.

Ai sensi della legge n. 53/2000, art. 4, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente.

La stabile convivenza con il lavoratore deve risultare da certificazione anagrafica.

Il lavoratore che viene citato in tribunale per rendere testimonianza di fatti per terzi, è tenuto a rendere conoscenza del fatto il proprio datore di lavoro, questi concederà un permesso retribuito per le ore di udienza più una.

Il lavoratore dovrà pertanto munirsi di giustificazione che verrà rilasciata dagli uffici di segreteria del tribunale.

I rappresentanti dei lavoratori che sono nominati R L S (rappresentanti della sicurezza dei lavoratori) usufruiscono di permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni dei predetti organismi, qualora le riunioni si svolgano nell'orario di lavoro osservato dagli stessi lavoratori.

Al lavoratore che ne faccia domanda l'azienda ha facoltà di accordare un massimo di 10 ore all'anno di permesso non retribuito in caso di documentati esami clinici, visite e interventi specialistici.

## **Art. 27 Lavoratori studenti - Permessi per motivi di studio**

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, e di qualificazione professionale, statali parificate o legalmente riconosciute e, comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e sono esonerati, dall'obbligo delle prestazioni straordinarie.

I suddetti lavoratori potranno usufruire, a richiesta, di permessi individuali nella misura massima di 200 ore triennali, 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 o superiore a 300.

I lavoratori che potranno assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra non dovranno superare - nel triennio - il 5% del totale della forza occupata nell'unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

I lavoratori dovranno inoltrare apposita domanda scritta al datore di lavoro, e produrre successivamente il certificato di iscrizione al corso e gli attestati mensili di effettiva frequenza, con indicazione delle ore relative.

Qualora il numero dei richiedenti sia superiore alla suddetta percentuale massima del 5%, la Direzione dell'azienda/ente e la R.S.U. fermo restando il limite sopra previsto, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, i criteri obiettivi (quali l'età, l'anzianità di servizio, le caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi.

Ai lavoratori studenti sono concesse 30 ore di permesso retribuito per la partecipazione agli esami finali annuali.

Per i lavoratori studenti universitari, oltre quanto previsto per la partecipazione agli esami dallo statuto dei lavoratori sono concesse ulteriori 40 ore massime di permesso retribuito in un biennio.

## **Art. 28 Donatori sangue ed organi**

Ai lavoratori donatori di sangue sono concessi permessi retribuiti secondo le disposizioni vigenti in materia.

Ai lavoratori donatori di organi compete l'indennità di malattia per le giornate di effettiva degenza e di convalescenza adeguatamente documentate dalla struttura presso la quale è avvenuto l'intervento.

## **Art. 29 Protezione civile - Permessi ai volontari**

Per il periodo di effettivo impiego, previamente autorizzato e debitamente certificato dalla Prefettura competente, o dall'autorità regionale ove previsto, sulla base della legge n. 266/91 e dell'Ordinanza 30/3/89 del Ministero per il coordinamento della protezione civile è data facoltà agli appartenenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile, di richiedere, al proprio datore di lavoro il permesso di assentarsi dal

servizio per il tempo necessario all'espletamento delle attività di soccorso ed assistenza in occasione di calamità naturali o catastrofi, nonché per le attività di addestramento ed esercitazioni di cui al comma 2, art. 1 della richiamata ordinanza.

Allegata alla domanda di permesso, presentata al datore di lavoro 24 ore prima della data dell'inizio del permesso stesso, i richiedenti devono specificatamente indicare di assentarsi dal servizio per prestare la propria opera di volontariato unitamente alla relativa attestazione del gruppo di loro appartenenza.

Il datore di lavoro, in presenza dei requisiti di cui al comma precedente, è tenuto ad esonerare, nei limiti del DPR n. 616/94, dal servizio i propri dipendenti che richiedano di partecipare su base volontaria ad addestramento od operazioni di protezione civile, acquisendo – ad operazione conclusa - la certificazione prefettizia di avvenuta effettiva prestazione da parte del dipendente.

Per il periodo di effettivo impiego prestato e certificato ai sensi del presente articolo, il lavoratore conserva la retribuzione ed ogni altro trattamento economico e previdenziale che il datore di lavoro avrà cura di recuperare dal Fondo per la Protezione civile.

#### **SEZIONE IV - Doveri del Lavoratore -Provvedimenti Disciplinari - Preavviso** ( all. 1 codice deontologico comportamentale )

##### **Art. 30 Doveri del lavoratore**

Nell'ambito del rapporto di lavoro il lavoratore dipende dai rispettivi superiori o preposti, come previsto dall'organizzazione dell'azienda.

I rapporti tra i lavoratori, e i responsabili nell'organizzazione aziendale, saranno improntati ai massimi livelli di reciproca correttezza ed educazione.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro ed adempiere alle procedure prescritte per il controllo delle presenze.

Egli deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, mantenere un contegno corretto verso l'utenza/clientela, osservare le disposizioni del presente contratto, nonché quelle impartite dai suoi superiori o preposti, avere cura dei locali e di tutto quanto è lui affidato, osservare il codice deontologico .

Il lavoratore deve astenersi dal trattare affari per proprio conto o di terzi in concorrenza con l'azienda/ente, deve astenersi dal prendere parte diretta o indiretta ad appalti, imprese, servizi, forniture, concessioni, ad affari nei quali sia interessato l'ente/azienda da cui dipende, nonché dal redigere, per conto di privati, atti o documenti che debbano essere sottoposti al giudizio o alla deliberazione dell'ente.

Deve altresì astenersi da attività che lo possano distrarre dal regolare adempimento delle proprie mansioni o possano in qualche modo non coincidere con i suoi doveri.

In ogni caso il dipendente non può esercitare attività o professione, né accettare cariche in Società costituite a fine di lucro, senza autorizzazione dell'azienda.

Non deve dare ad estranei, o a chi non ne abbia diritto, notizie, informazioni o comunicazioni relative all'organizzazione, metodi e servizi dell'azienda/ente nonché relative ai provvedimenti ed operazioni amministrative anche se non si tratti di atti riservati, dei quali sia venuto a conoscenza a causa del suo servizio.

Non deve ricevere compensi, sotto qualsiasi forma, per il disimpegno dei propri compiti e per l'esecuzione di atti d'ufficio.

Il lavoratore è tenuto a risarcire i danni derivanti all'azienda/ente da violazioni di obblighi di servizio.

Se il lavoratore ha agito dietro un ordine, che era obbligato ad eseguire, è esente da

responsabilità, ferma restando la responsabilità del superiore che ha impartito l'ordine. Il lavoratore risponde, invece, se ha agito per delega del superiore. Il lavoratore è responsabile in ordine all'uso appropriato dei mezzi e/o attrezzature e/o impianti affidati per quanto attiene alla sicurezza e alla funzionalità degli stessi. Il lavoratore che, nell'esercizio delle attribuzioni conferitegli, cagioni per dolo o colpa un danno a terzi, è personalmente obbligato a risarcirlo, ferme restando le responsabilità più gravi previste dalle vigenti leggi. Il lavoratore ha l'obbligo di conformarsi alle disposizioni vigenti sulla prevenzione degli infortuni ed in materia di igiene sul lavoro e a quelle particolari prescritte in tali materie nell'ambito del porto. Il personale addetto alla conduzione di autoveicoli o di altri mezzi meccanici, che nell'esercizio di tali attribuzioni cagioni danno alla azienda o a terzi, è responsabile nei limiti della normativa di cui all'art. 1, legge 31/12/62 n. 1833 e della legge 17/3/75 n. 69. Le infrazioni alle disposizioni contenute nel presente articolo daranno luogo a provvedimenti disciplinari. E' fatto assoluto divieto l'uso personale del telefono cellulare nelle ore di lavoro , in particolar modo quando si è alla guida della ralla .

### **Art. 31 Provvedimenti disciplinari**

Le infrazioni disciplinari, daranno luogo, a seconda della gravità, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento.

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

Salvo il caso di richiamo verbale, la contestazione degli addebiti sarà fatta per iscritto con indicazione del termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere inferiore a 5 giorni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni e farsi rappresentare ed assistere da un rappresentante della OOSS cui aderisce o conferisce mandato.

L'eventuale adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere comunicato al lavoratore con lettera raccomandata, anche a mano, entro 10 giorni dalla data di prima istruttoria .

La comunicazione del provvedimento disciplinare, salvo per il caso di richiamo verbale, dovrà essere comunicata per iscritto.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti.

## **Art. 32 Ammonizioni scritte – Multe e sospensioni**

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che, a titolo esemplificativo:

A) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;

B) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

C) non esegua il lavoro con assiduità e secondo le istruzioni ricevute oppure le esegua con negligenza o esegua lavori non assegnatigli;

D) per disattenzione o negligenza guasti il materiale, o la merce che deve trasportare/movimentare o che ha in consegna, oppure non avverta subito l'azienda/ente degli eventuali guasti verificatisi;

E) non avverte subito i superiori diretti di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

F) non osserva le norme e non applica le misure di sicurezza e sull'igiene del lavoro;

G) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

H) esegua in luoghi di pertinenza aziendale lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale aziendale, con uso di attrezzature dell'azienda/ente stessa/o; fuori dell'azienda/ente compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda/ente stessa/o;

I) tenga un contegno inurbano e scorretto verso la clientela e il pubblico;

L) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto e del regolamento interno o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dello stabilimento.

M) si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;

N) per negligenza del servizio, arrechi danni non gravi al materiale o alle persone, agli strumenti, alle attrezzature o alle macchine;  
si presenti al lavoro, o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;

O) compia abuso in ordine ai rimborsi spese per trasferta;

P) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa o persista a commettere mancanze punite con la multa;

Q) entro il trimestre, per 3 volte, si assenti dal servizio senza giustificazione;

R) sia sorpreso a fumare nei locali di deposito cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili o pericolose in genere;

S) commetta mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. A) e B) dell'articolo precedente.

L'ammonizione scritta verrà applicata per le mancanze di minor rilievo.

La multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo o in caso di recidività.

In particolare la sospensione può essere inflitta al lavoratore che ad esempio fa uso del telefono portatile se non autorizzato durante le operazioni di carico e scarico o con il mezzo in movimento.

La doppia ammonizione per la stessa mancanza, comporta il licenziamento immediato e senza preavviso.

### **Art. 33 Licenziamenti disciplinari**

A) Licenziamento con preavviso (art. 3, legge n. 604/66 – licenziamento per giustificato motivo).

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. precedente, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. B).

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

1) gravi atti di insubordinazione o per incitamento ad insubordinazione grave;

1 bis) diverbio litigioso o oltraggioso seguito da vie di fatto avvenuto all'interno dell'azienda/ente;

2) danneggiamento doloso al materiale, alle attrezzature, ai mezzi e alle strutture dell'azienda/ente;

3) reiterato, scorretto comportamento in servizio da cui consegua un rilevante danno economico e/o all'immagine dell'azienda;

4) esecuzione in orario di lavoro senza permesso di lavori nell'azienda/ente per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda/ente;

5) rissa in azienda/ente fuori dalle aree e dai reparti operativi o dagli uffici;

6) abbandono del posto di lavoro da parte del personale al quale siano specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lett. B);

7) assenza ingiustificata prolungata oltre 3 giorni consecutivi o assenze ingiustificate ripetute per 3 volte in 1 anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;

8) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;

9) abuso delle norme relative al trattamento di malattia;

10) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. precedente quando siano stati comminati 3 provvedimenti di sospensione di cui all'articolo precedente, salvo quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 33 (Provvedimenti disciplinari);

11) reiterata e continua negligenza nell'applicazione delle norme regolante la sicurezza sul luogo di lavoro e la mancata comunicazione di eventuali situazioni che potrebbero cagionare danni a se stesso e alla comunità .

B) Licenziamento senza preavviso (art. 1, legge n. 604/66 e art. 2119 c.c. - licenziamento per giusta causa).

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo esemplificativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

1) furto nell'azienda;

2) trafugamento di materiale, apparecchiature / utensili / impianti o di documenti riservati dell'azienda/ente ed equivalenti violazioni dei segreti d'ufficio;

3) danneggiamento volontario al materiale, alle attrezzature, ai mezzi e alle strutture aziendali;

4) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

5) violazione del divieto di fumo posto da norme a tutela della sicurezza sui posti di lavoro;

6) esecuzione in orario di lavoro senza permesso di lavori nell'azienda/ente per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda/ente;

7) irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo delle presenze o delle trasferte;

8) rissa in azienda/ente all'interno delle aree e dei reparti operativi o degli uffici.

#### **Art. 34 Sospensione cautelare non disciplinare**

In caso di contestazione per mancanze di particolare gravità il datore di lavoro potrà disporre contestualmente la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato.

#### **Art. 35 Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato (escluso il periodo di prova ed il caso di licenziamento per giusta causa) non può essere risolto da alcuna delle due parti senza un preavviso.

Non si dà luogo a preavviso né alla corresponsione della relativa indennità: nel caso di risoluzione di rapporto in presenza della maturazione del limite di età previsto dalla normativa di legge vigente ovvero al compimento dell'anzianità contributiva utile per la fruizione della pensione, nel caso di pensionamento anticipato e nel caso di dimissioni incentivate.

#### **Art. 36 Restituzione documenti di lavoro**

Al momento della effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'impresa consegna al lavoratore i documenti dovutigli a norma di legge, debitamente aggiornati, previo rilascio di ricevuta da parte del medesimo.

Ai sensi dell'art. 2124 C.C., l'impresa, ove richiestole, rilascerà al lavoratore un certificato con l'indicazione del periodo nel quale questi è stato alle sue dipendenze.

Contestualmente il lavoratore è tenuto a restituire all'impresa eventuali documenti ricevuti in relazione al cessato rapporto di lavoro (es. tesserino rilevazione presenze, permesso accesso al porto, interporto, ferrovia, aeroporto ecc.).

## **SEZIONE V - Sistema di relazioni sindacali**

### **Art. 37 Sistema di informazione**

L'impresa, si impegna a relazionarsi con le RSA comunque con i sindacati provinciali di categoria delle OO.SS. firmatarie del presente contratto, sulle politiche aziendali che intende programmare e attuare .

### **Art. 38 Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)**

Le parti , in attuazione delle nuove politiche del Governo (legge 183/2011 collegato al lavoro ) e nel rispetto dei principi e della disciplina stabiliti dal Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, ritengono e fanno propri i dettati e i disposti della Legge n°300 del 20 maggio 1970.

Le parti s'incontreranno per armonizzare ed adeguare le pattuizioni sopra concordate con eventuali interventi legislativi in materia.

### **Art. 39 Affissioni**

Le Aziende consentiranno alle OO.SS. di cui all'art. 19, legge n. 300/70, di fare affiggere su appositi spazi, che l' Azienda avrà cura di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno delle unità produttive, pubblicazioni e comunicati inerenti a materia di interesse oggettivamente sindacale e del lavoro.

### **Art. 40 Contributi sindacali**

Il lavoratore che intenda versare, tramite ritenuta mensile sulla busta paga, il proprio contributo sindacale alle O.O.S.S. sottoscrittrici del presente contratto,incaricherà il datore di lavoro attraverso apposita delega di pagamento, espressa in forma scritta.

La delega avrà validità fino a quando non venga revocata dal lavoratore in forma scritta, dandone comunicazione all'azienda e alla O.S interessata.

### **Art. 41 Procedure e sedi di composizione delle controversie**

Le parti, al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro , nel creare i presupposti di una collaborazione fattiva e palese nei rapporti delle parti ,ai sensi dell'art 30 della Legge n° 183 del 4 novembre 2010 in combinato disposto con il Dlgs n° 276 del 10 settembre 2003 attuano la procedura della certificazione della presente pattuizione identificando sin d'ora l'istituzione preposta , ovvero la Commissione di Certificazione presso la Direzione Provinciale del lavoro .

## **Art. 42 Tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale**

Il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale è disciplinato dall'art. 410 C.P.C. rimodulato dall'art. 31 della legge 183 del 4 novembre 2010 .

## **Art. 43 Codice di autoregolamentazione dello sciopero e procedure di raffreddamento e di conciliazione**

La titolarità a dichiarare, sospendere o revocare gli scioperi è riservata alle OO.SS. nazionali confederali e di categoria per quelli nazionali; alle OO.SS. confederali e regionali di categoria per quelli regionali; alle OO.SS. confederali e territoriali di categoria per quelli locali; alle R.S.U. per gli scioperi aziendali e/o unità produttive.

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata per iscritto con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della motivazione, della data, della durata e dell'orario di astensione dal lavoro.

Sono esclusi dalla procedura di raffreddamento e conciliazione lo sciopero determinato da eventi eccezionali (attentati alle istituzioni, pericolo derivante da aggressioni militari ecc.)

L'effettuazione dello sciopero avrà riguardo alla integrità e alla sicurezza dei lavoratori, dell'utenza, degli impianti e dei mezzi, in particolare verrà assicurata, a rotazione, la presenza del personale strettamente necessario a :

- garantire le operazioni in corso d'opera ;
- sicurezza degli impianti e tutela del patrimonio aziendale;
- vigilanza e mantenimento in funzione degli impianti per merci deperibili (ad esempio frigoriferi e/o contenitori frigoriferi), e controllo merci pericolose.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o calamità naturali.

Le associazioni datoriali e le aziende/enti si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali soltanto con le OO.SS. firmatarie del presente C.C.N.L. e in particolare si impegnano affinché esse adottino le procedure negoziali previste nel presente protocollo.

Inoltre s'impegnano affinché vengano ripristinati i regolari servizi dopo gli scioperi, ovvero dopo la tempestiva comunicazione della loro revoca o sospensione.

Le associazioni datoriali e le aziende/enti che esse rappresentano favoriscono congrue forme di pubblicizzazione dei termini delle vertenze e s'impegnano a dare ogni possibile pubblicità delle previste interruzioni del lavoro che potrebbero verificare a causa di scioperi preventivamente comunicati, come al comma 2 del presente articolo.

Per uno sciopero non sottoposto alla regolamentazione della legge 12/6/90 n. 146 (come modificato della legge 11/4/2000 n. 83), saranno seguite le seguenti procedure di raffreddamento: le parti possono attivare, almeno 7 giorni prima della programmata proclamazione, un tentativo di conciliazione da esperire davanti alla A.P.

La richiesta di cui al comma precedente deve essere fatta per iscritto e comunicata sia agli organi pubblici competenti, sia all'azienda. Nella richiesta di conciliazione vanno precisati i motivi e le modalità del progettato sciopero.

Alle riunioni, indette dagli organi pubblici competenti, possono partecipare 3 rappresentanti delle OO.SS. proclamanti e almeno 1 rappresentante per ciascuna delle OO.SS. proclamanti e 3 rappresentanti aziendali. Di comune accordo, potranno essere invitati degli esperti.

La procedura di raffreddamento e conciliazione dovrà essere esperita entro 5 giorni dal ricevimento delle comunicazioni da parte degli organi pubblici competenti; scaduto tale termine, la procedura s'intenderà esaurita.

Durante lo svolgimento delle procedure di cui ai precedenti commi le parti si impegnano a non porre in essere comportamenti o determinazioni unilaterali quali agitazioni o decisioni aziendali circa la materia oggetto del contendere.

## **SEZIONE VI - Trasferimenti - Traslazioni - Cessazione Attività**

### **Art. 44 Trasferimenti**

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali ed alle particolari prestazioni presso l'unità produttiva di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione mentre verranno riconosciute le indennità e competenze che siano inerenti a nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

Al lavoratore che, benché sussistano comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al TFR e 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 (mobilio, bagagli, ecc.). Le modalità e i termini dovranno essere preventivamente concordati con l'azienda.

È inoltre dovuta la diaria, "una tantum", nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, 1/4 della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore.

Qualora, per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del 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 4 mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di 1 mese e l'azienda fornirà preventiva comunicazione scritta alle R.S.A. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 3 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un

esame congiunto del provvedimento. Detto esame dovrà essere effettuato entro e non oltre 5 giorni dalla richiesta scritta delle R.S.A. e l'azienda 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 6 mesi del trasferimento ha diritto al rimborso spese come sopra per trasferirsi al luogo di origine, purché ne faccia richiesta prima della cessazione del servizio.

## **SEZIONE VII - Ambiente - Sicurezza e Igiene del Lavoro**

### **Art. 45 Ambiente, sicurezza e igiene del lavoro**

Per l'istituto di cui al presente articolo, ai sensi della Dlgs 626/1994 , Dlgs 81/2008 ( tutela della salute e della sicurezza dei luoghi di lavoro ) e successive integrazioni e modificazioni è integrato nel presente accordo , l'intero Documento di Valutazione dei Rischi è certificato come da normativa di richiamo .

### **Art. 46 Indumenti di lavoro**

I datori di lavoro, sentiti i RLS, determineranno la tipologia degli indumenti di lavoro, nonché dei dispositivi di protezione individuale previsti dalle leggi vigenti in materia di sicurezza. La fornitura di detti indumenti farà carico al datore di lavoro; le quantità saranno individuate dal datore di lavoro e R S A .

Il lavoratore è tenuto ad indossare in servizio gli indumenti fornitigli, nonché a curare la buona conservazione degli stessi.

### **Art. 47 Normativa contrattuale sull'apprendistato**

**Premessa:**

#### **DISCIPLINA GENERALE**

L'apprendistato è uno speciale contratto di lavoro, avente causa giuridica mista in quanto accanto alla funzione tipica di scambio, prestazione contro retribuzione, nel sinallagma contrattuale si inserisce anche la necessaria formazione professionale che il datore di lavoro sarà tenuto a garantire all'apprendista, direttamente o mediante soggetti in possesso di idonee conoscenze.

L'insegnamento costituirà il requisito necessario per conseguire una qualifica professionale, una qualificazione tecnico-professionale o titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni dell'alta formazione, pertanto la finalità dell'apprendistato presuppone necessariamente una connessione tra i sistemi dell'istruzione e quelli della formazione professionale in particolare con riferimento all'apprendistato per espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Allo scadere del periodo di apprendistato in cui, non sussistendo più materia di addestramento professionale, è raggiunto l'obiettivo formativo ed il datore di lavoro può recedere dal rapporto .

Il contratto di apprendistato, dunque è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato. Non costituisce, tuttavia, legittima causa di licenziamento il mancato superamento della c.d. prova d'arte, prima della scadenza del termine previsto per l'apprendistato, dovendo proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine stabilito.

## **INQUADRAMENTO**

Il lavoratore assunto mediante contratto di apprendistato dovrà essere inquadrato in una categoria che non potrà essere inferiore, per più di due livelli, in base a quanto stabilito dai CCA , a quella spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il raggiungimento delle quali è finalizzato il contratto stesso.

## **LIBRETTO FORMATIVO**

Verrà istituito un libretto personale del lavoratore detto *libretto formativo del cittadino* in cui verranno registrate le competenze acquisite durante lo svolgimento dei percorsi formativi previsti dal contratto di apprendistato.

### **1) Età per l'assunzione**

In considerazione della particolarità e complessità del lavoro portuale, le parti concordano che potranno essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 18 anni e non superiore ai 29 anni compiuti ( 29 anni 12 mesi 29 giorni )  
Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di 2 anni.

### **2) Qualifiche ammissibili**

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

Le qualifiche conseguibili sono articolate su 4 fasce in funzione del loro contenuto professionale:

- la 1a fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 6° livello di cui "Classificazione del personale";
- la 2a fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 5° livello di cui alla "Classificazione del personale";
- la 3a fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al

4° livello) di cui alla medesima "Classificazione del personale";

- la 4a fascia comprende le professionalità definite dalle declaratorie relative al 3° e 3° livello super di cui alla medesima "Classificazione del personale";

La qualifica professionale da conseguire oggetto dell'apprendistato e il relativo livello di professionalità devono essere espressamente indicati nella lettera di assunzione.

### **3) Durata**

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati:

- 24 mesi per la 1a fascia di professionalità;

- 36 mesi per la 2a fascia di professionalità;

- 48 mesi per la 3a fascia di professionalità;

- 54 mesi per la 4a fascia di professionalità.

### **4) Apprendistato presso datori di lavoro diversi**

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo delle durate del periodo di apprendistato di cui all'articolo precedente, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e purché si riferiscano agli stessi profili professionali.

A tal fine in caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza naturale di cui all'articolo precedente, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare all'apprendista un'apposita certificazione che attesti il periodo di apprendistato compiuto, le ore e le modalità di formazione teorico-pratica effettuata, la qualifica professionale e il relativo livello di professionalità oggetto dell'apprendistato.

Tale documentazione deve essere presentata dall'apprendista all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre aziende indipendentemente dai relativi livelli di professionalità, purché riferiti alla stessa qualifica professionale.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di apprendistato è quella relativa all'annualità nella quale il precedente periodo di apprendistato è stato interrotto.

### **5) Formazione**

La formazione nell'apprendistato rappresenta un percorso continuo articolato in:

formazione sul lavoro, assicurata attraverso l'affiancamento contestualmente all'attività produttiva;

formazione sul lavoro, garantita da opportunità ricorrenti di confronto con il tutor aziendale a margine dell'attività produttiva;

formazione generale esterna, le cui caratteristiche vengono di seguito riportate.

Al fine di seguire l'apprendista durante i periodi di insegnamento pratico, il datore di lavoro incarica un tutor, scelto tra i dipendenti dell'impresa.

La scelta del tutor terrà conto della sua qualificazione e del suo livello di inquadramento che sarà, normalmente, di un livello superiore rispetto a quello in cui il giovane potrà essere inquadrato al termine del contratto di apprendistato.

Per quanto concerne la figura del tutor e dei suoi compiti si farà riferimento agli specifici decreti ministeriali.

## **DURATA DELLA FORMAZIONE ESTERNA**

La formazione generale esterna degli apprendisti verrà attuata mediante 120 ore in ragione di anno.

### **6) Periodo di prova**

Il periodo di prova viene fissato in 30 giorni di effettivo servizio, per il computo dei quali non si terrà conto della formazione iniziale in aula. Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del periodo previsto dall'apprendistato, sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

### **7) Orario di lavoro**

Fatti salvi i divieti di legge si rimanda a quanto previsto dal corrispondente articolo contrattuale.

### **8) Ferie**

Tenuto conto che la presente regolamentazione riguarda gli apprendisti maggiorenni, per la determinazione del periodo di ferie ci si riferirà a quanto stabilito dal presente C.C.A.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà per ogni mese di servizio prestato 1/12 dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Per esigenze produttive o su richiesta dell'apprendista, la durata delle ferie, che normalmente ha carattere continuativo, potrà essere frazionata in più periodi.

### **9) Trattamento economico**

L'apprendista non potrà essere adibito a lavorazioni retribuite a cottimo o produzione in serie.

La retribuzione dell'apprendista per la fascia di professionalità viene determinata applicando le percentuali di seguito riportate

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore contrattuale.

## **PROGRESSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

Durata | 1°anno | 2°anno | 3°anno | 4°anno | 5°anno

| 1a fascia | 75% | 85% | - | - |

| 2a fascia | 75% | 85% | 90% | - |

| 3a fascia | 75% | 85% | 90% | 95% |

| 4a fascia | 75% | 80 | 85% | 90 | 95

E' facoltà del datore di lavoro elargire la retribuzione tabellare stabilita per gli stessi lavoratori del livello di appartenenza . La facoltà è meritoria e non di diritto .

### **10) Tredicesima e quattordicesima mensilità**

In occasione della ricorrenza natalizia, verrà corrisposta all'apprendista una gratifica o tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile.

Sarà inoltre corrisposta in giugno una quattordicesima erogazione di importo pari alla retribuzione mensile.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e della quattordicesima quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda/ente.

La frazione di mese superiore a 15 giorni verrà considerata a questi effetti come mese intero.

### **11) Trattamento di malattia**

Durante il periodo di malattia il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla quota di retribuzione corrisposta così come previsto dall'art. 9 della presente normativa.

Il periodo di comporta sarà della durata di 3 mesi per rapporti fino a 2 anni e di 5 mesi per rapporti di durata superiore.

### **12) Trattamento di infortunio**

Durante il periodo di infortunio il datore di lavoro corrisponderà agli apprendisti un trattamento economico ragguagliato alla quota di retribuzione corrisposta così come previsto dall'art. 9 della presente normativa.

### **13) Attribuzione della qualifica professionale**

Entro 1 mese dalla fine dell'apprendistato, all'apprendista che venga mantenuto in servizio senza essere ammesso, per motivi a lui non imputabili, alla prova d'idoneità - che deve essere effettuata solamente in relazione alla specifica formazione praticata - si intenderà attribuita la qualifica professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti introdotti e disciplinati dal C.C.A. L'anzianità di servizio riconosciuta per il periodo di apprendistato, concorrerà alla determinazione del limite massimo di scatti d'anzianità contrattualmente previsto.

#### **14) Norma di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente contemplato nel presente accordo valgono i riferimenti e le disposizioni normative di riferimento.

#### **Art. 48 Contratto di lavoro a tempo determinato**

La **TURITRANSPORT S.R.L.** con sottoscrizione del presente contratto, applica quanto concordato tra la CONFINDUSTRIA, ASSOCIAZIONI ARTIGIANE e CONFETRA e la C G I L, CISL, E UIL nella data del 10 aprile, 24 aprile e 11 giugno del 2008 per la sola parte dei contratti a tempo determinati che possono essere rinnovati una sola volta per un massimo di otto mesi a condizione che gli stessi siano redatti e concordati presso la Direzione Provinciale del Lavoro.  
Per detto istituto, le parti rinviano alle norme regolanti la materia.

#### **Art. 49 Lavoro a tempo parziale**

Per detto istituto le parti rinviano alle norme regolanti la materia.

#### **Art. 50 Tutela delle persone tossicodipendenti e degli etilisti**

Per detto istituto le parti rinviano alle norme regolanti la materia.

#### **Art. 51 Tutela delle persone portatrici di handicap**

Per detto istituto le parti rinviano alle norme regolanti la materia.

#### **Art. 52 Rinvio**

Per quanto non previsto dal presente CCA valgono le norme di legge.

## **Art. 53 Decorrenza e durata**

Il presente contratto ha decorrenza dall'1/1/2011, salvo diverse decorrenze previste in singoli articoli o punti; esso ha durata triennale sia per la parte economica che per quella normativa, e scadrà il 31/12/2014.

Il contratto s'intenderà rinnovato secondo la durata di cui al comma precedente se non disdetto 3 mesi prima della scadenza con raccomandata a.r. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo C C A.

**FILT-C G I L**

**R S A**

**TURITRASPORT s.r.l.**

Addì 03 gennaio 2011