



aderente



federato



A cura del coordinamento nazionale

16-01-2025

COMMENTO DELL'UFFICIO LEGALE SUL CCNL LOGISTICA TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI ACCORDO DI RINNOVO DEL 6-12-2024 – **il presente documento annulla e sostituisce quello già circolante dal 14-01-2025**

In punto livello

NEGATIVO

L'accordo ha confermato le tesi degli avvocati aziendalisti secondo cui l'addetto alla ricezione e smistamento merci che utilizza il carrello elevatore di portata superiore ai 30 quintali ha diritto al massimo al 4° livello mentre quelli che utilizzano il carrello elevatore con portata inferiore ai 30 quintali ha diritto al massimo al livello 4° junior

L'accordo ha confermato che le attività di picking danno al massimo il diritto al livello 5°.

“POSITIVO”

E' stato eliminato il livello 6 junior a partire dal 01-01-2026 e tutti gli operai che utilizzano le pistole ottiche hanno diritto al livello 5°.

ORARIO DI LAVORO

NEGATIVO

PERMANE L'INFAMIA DELLA FORFETTIZZAZIONE mediante accordi aziendali e/o territoriali ecc – ART.11 BIS E DELL'ART.11 COMMA 9 (CLAUSOLA DI DECADENZA SEMESTRALE) che abbinati alla seconda parte dell'art.3 c.1 l.2 del DPR 234/2007 PERMETTONO AI PADRONI DI NON RETRIBUIRE GLI STRAORDINARI SE NON IN FORMA RISIBILE.

Inoltre viene facilitata la procedura per la stipula degli accordi 11 bis, sempre escludendo le organizzazioni sindacali NON firmatarie.

NEGATIVO - Hanno confermato che il **sabato** è giornata lavorativa.

NEGATIVO - Mantengono la norma assai discutibile dell'art.4 bis (possibilità di decidere l'orario diversamente dal passato “all'inizio di ogni anno”).

NEGATIVO - Per quanto riguarda i turnisti nelle stesse sedi di lavoro, è stata rimossa, la specificazione delle pause togliendo il diritto alla pausa di 30 minuti, in che è illegittimo, per i turni “continuativi, avvicendati e/o sfalsati con orario continuato”.

CLAUSOLA SOCIALE NEI CAMBI APPALTO

GENERICAMENTE DESCRITTO - All'art.11 quinquies viene riscritta la norma "1 bis" prevedendo che si applichino le tutele sociali

PERMESSI IN CASO DI DECESSO DEL CONVIVENTE – ADOZIONI - AFFIDI

ART. 20 – ASSENZE, PERMESSI E CONGEDO MATRIMONIALE

1. Le assenze debbono essere tempestivamente giustificate all'azienda.
2. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda ha facoltà di accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi ed ha altresì facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computati in conto dell'annuale periodo di riposo.
3. In ogni caso al lavoratore che ne faccia domanda, l'azienda dovrà concedere permessi fino al limite di 20 ore all'anno (che potranno essere usufruiti anche frazionatamente) con facoltà di non corrispondere la retribuzione e senza scomputo dall'annuale periodo di ferie. Dieci delle suddette ore verranno retribuite in caso di esami clinici, visite ed interventi specialistici. Le ore non retribuite potranno essere usufruite previo esaurimento ROL ed ex festività.
4. Le aziende concederanno un permesso retribuito a causa di decesso:
 - del coniuge anche se legalmente separato;
 - del convivente more uxorio;
 - di parenti entro il II° grado (genitori, nonni, fratelli) **anche del convivente more uxorio, entro il II grado;**
 - di persone anche non familiari conviventi purché la convivenza sia attestata da certificazione anagrafica del lavoratore.Tali permessi saranno fruiti nella misura minima di 3 giorni lavorativi all'anno ovvero 4 nel caso che a seguito dell'evento luttuoso il lavoratore debba intraprendere viaggi fuori della provincia in cui abita.

“POSITIVO” Vengono garantiti i permessi retribuiti ANCHE in caso di decesso nel caso del convivente more uxorio.

“POSITIVO” Vengono riconosciuti i permessi retribuiti anche in caso di adozioni – affidi ecc.ecc.

FERIE SOLIDALI

POSITIVO – Art.20 bis -Viene estesa la possibilità delle ferie solidali da parte di tutto il personale su base volontaria in favore di altro collega che necessiti di un periodo di assistenza per figli, coniuge o convivente more uxorio e genitori. APPLICATA QUESTA NORMA PER LA PRIMA VOLTA TRA I DIPENDENTI DI FEDERAZIONE AUTISTI OPERAI A MIRA, è stata ora inserita nel CCNL.

RISARCIMENTO DANNI

POSITIVO - Art.32 (ex art.28) Punto B) 2) A) e B)

Si limitano le possibilità di richiesta risarcitoria.

Obbligo di comunicazione annuale in Azienda ai lavoratori della franchigia per i danni e annullamento della sanzione se non è comunicato il punto A) o il punto B)

POSITIVO - Art.32 (ex art.28) Punto B) 2) C) dolo o colpa grave

Il limite risarcitorio del 100% precedentemente fissato a 3500 euro è abbassato a 1000 euro.

POSITIVO - Art.32 (ex art.28) Punto B) 2) Punto D) massa a pieno carico > 35 quintali

Il limite risarcitorio del 100% precedentemente fissato a 3500 euro è abbassato a 3000 euro.

Il limite risarcitorio del 75% precedentemente fissato a 20000 euro è abbassato a 15000 euro.

POSITIVO - Art.32 (ex art.28) Punto B) 2) Punto E) massa a pieno carico < o = a 35 quintali

Il limite risarcitorio del 100% è abbassato a 1000 euro.

Il limite risarcitorio del 75% è abbassato a 5000 euro.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

NEGATIVO SU TUTTA LA LINEA - Art.32 (ex art.28)

Viene introdotto un COMITATO DI MONITORAGGIO TRA AZIENDA E SINDACATO CONFEDERALE AZIENDALE, per meglio schiavizzare gli autisti (per “GARANTIRE UN’OMOGENEITA’ DI COMPORTAMENTI”). Praticamente devono leccare e correre TUTTI.

NEGATIVO – Vengono introdotti due livelli di sospensione, mantenendo comunque da 1 a 10 gg di massimo. Ciò permette una maggior gravità di valutazione del Giudice rispetto alle sospensioni da 6 a 10 gg.

Queste sanzioni introdotte da 6 a 10 gg possono essere adottate in diversi casi:

4) il provvedimento di cui al punto e) potrà essere adottato a carico:

- del lavoratore che si assenti simulando malattia o altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
- del lavoratore che non utilizzi in modo in modo corretto tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo; 1050x530
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

NEGATIVO – Viene introdotta la sanzione della multa di 3 ore (36-38 euro in più da pagare) anche per chi “*si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l’orario di lavoro*”.

NEGATIVO – Una semplice multa stradale può comportare 3 ore di multa (36-38 euro in più da pagare). La negligenza o la mancata comunicazione della prognosi (!!!) di malattia o infortunio può comportare 3 ore di multa. Queste maggiori specificazioni sono inserite per massacrare di cazzate gli autisti che non hanno il diritto di essere stanchi di fronte ad un IMPEGNO LAVORATIVO che può arrivare anche alla giornata intera !!!

“RECIDIVA”

NEGATIVO Art.32 (ex art.28) .12) – La “*recidiva*” viene in parte ridotta da 2 anni a 18 mesi per il rimprovero scritto e orale mentre viene AUMENTATA fino a 22 mesi per i casi di sospensione e di multa.

LICENZIAMENTI

NEGATIVO Art.32 (ex art.28) Il licenziamento potrà essere comminato in caso di tre assenze ingiustificate in un anno.

POSITIVO Art.32 (ex art.28) Il licenziamento potrà essere comminato in caso di CINQUE (non più 4) giorni di assenza consecutivi.

PREAVVISO

NEGATIVO Art.36 Aumentato da 15 a 20 giorni.

RESPONSABILITA' SOLIDALE

NEGATIVO Art.42 – Viene ridotta / limitata la possibilità di rivalersi sul committente nel caso di lavoratori dei Consorzi. Ogni anno che passa Parlamento e complici dei padroni limitano il **DIRITTO DEI LAVORATORI**.

ART. 42 - APPALTO DI LAVORI DI LOGISTICA, FACCHINAGGIO, MOVIMENTAZIONE - CAMBI DI APPALTO - CLAUSOLA SOCIALE – QUALIFICAZIONE DELLA FILIERA

1. Le parti, consapevoli dei crescenti fenomeni di illegalità diffusi nelle attività di logistica, facchinaggio e movimentazione merci, si impegnano a contrastare tali fenomeni attraverso ogni utile strumento atto a garantire il pieno rispetto della normativa e della disciplina sugli appalti.

2. Ai fini del presente articolo, gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi. Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ad imprese che applicano il presente CCNL e non possono essere oggetto di subappalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa ~~associata~~ consorziata ovvero da parte dell'impresa appaltatrice ad altra impresa facente parte dello stesso gruppo societario ai sensi degli artt. 2359, 2497c.c, non costituisce subappalto, purché l'impresa controllata venga indicata in modo esplicito e stabile al momento dell'affidamento dell'appalto e che la stessa possieda tutti i requisiti previsti dal presente articolo per i soggetti economici affidatari e ferma restando la responsabilità solidale ex art. 29 d.lgs. n. 276/2003.

SICUREZZA SUL LAVORO E FINTA STRATEGICA RELATIVA AI RLS DI SITO

Art.46 e 46 BIS E' puro fumo.

DECURTAZIONE PER "ASSENTEISMO"

NEGATIVO – I traditori dei lavoratori hanno sposato in toto la fame di sfruttamento del padronato che non si limita nello sfruttamento allucinante dei camionisti, e hanno ulteriormente peggiorato l'art.54 bis allargandone la sfera. Al contempo però hanno dovuto un bel po' "correggerne" il testo allucinante del 2017.

4. A seguito della verifica si ~~adotterà la misura di seguito specificata~~ ~~adotteranno le misure di~~ seguito specificate:

a) ~~Le azioni atte a contenere tali assenze devono agire nell'ambito degli accordi di forfettizzazione. A puro titolo esemplificativo le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per lavoro straordinario forfettizzato, ovvero da quello risultante dall'applicazione degli artt. 11 ed 11 bis.~~

~~Tale penalizzazione deve avere un effetto ben determinato nel tempo, ovvero la stessa deve essere effettuata nel mese di competenza ed evidenziata nella busta paga.~~

~~Gli importi trattenuti, per effetto di tali azioni, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art.38 del CCNL.~~

MERCATO DEL LAVORO

NEGATIVO – Hanno riconosciuto alle aziende la possibilità di assumere a TEMPO DETERMINATO fino al 41% (prima era del 27%) dei lavoratori assunti a tempo indeterminato e del 47% dei lavoratori dell'azienda (35% nel caso degli autisti, prima era del 27%).

MERCATO DEL LAVORO - PREMessa

I seguenti articoli disciplinano il ricorso al mercato del lavoro. Le parti convengono che per le attività ricorrenti e prevedibili la forma contrattuale prevista è quella del lavoro a tempo pieno ed indeterminato, utilizzando gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro per cogliere le opportunità di crescita e sviluppo aziendale. Pertanto, concordando che i rapporti di lavoro flessibile sono utilizzabili a livello aziendale secondo le norme del presente CCNL previa informativa alle strutture sindacali competenti. Le parti convengono che l'insieme dei lavoratori assunti con contratti atipici (tempo determinato, somministrazione) non potrà superare il ~~27%~~ **41%** dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale e del 47% a livello di ogni unità produttiva / sito aziendale.

La suddetta percentuale del 27% è elevata al 35% per tutti i contratti attivati durante la vigenza contrattuale del presente CCNL e per la durata dei contratti stessi.

Per i lavoratori mobili la percentuale del ~~27~~ **35%** potrà essere raggiunta anche attraverso la sola stipula di contratti a tempo determinato.

LAVORO STAGIONALE

NEGATIVO – Art.55 .22) - Viene aumentata a dismisura la stessa nozione di “stagionalità”, per meglio sfruttare il lavoro **ESTENDENDO LA POSSIBILITA' DI AVERE DIPENDENTI A VITA A TEMPO DETERMINATO COME SE FOSSERO BAGNINI IN SPIAGGIA** e limitare i diritti.

22. Le parti convengono che hanno carattere stagionale le seguenti attività di autotrasporto:
- attività legate al settore agricolo;
 - attività legate a incrementi di volumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldo freddo);
 - trasporto combustibili vari comprese nei periodi di ~~pieve estivi e invernali~~ (novembre - aprile);
 - attività legate al turismo;
 - attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini;

23. Le Parti stabiliscono che nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.

24. Nell'ambito degli accordi di cui all'art. 38 del presente CCNL, potranno essere stipulate intese finalizzate all'individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.

25. Ai contratti di cui sopra si applicheranno le disposizioni previste dalla vigente normativa.

26. Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

27. Il periodo di prova per il personale stagionale assunto in forza del presente articolo è ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal presente CCNL per la generalità dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 23 c. 1 D.Lgs. 81/2015 i contratti di lavoro a termine per attività stagionali non si computano per l'applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal presente CCNL con riferimento ai contratti a termine acasuali.

CONTRATTI A PART TIME

NEGATIVO – Art.56 - Viene aumentata la possibilità di utilizzo del part-time.

30. Rispetto al personale a tempo pieno e indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente, il personale a tempo parziale a **tempo determinato** e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il ~~25%~~ **41%** del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore), tale percentuale può essere derogata a livello aziendale attraverso accordo con la RSA, RSU o delegato di impresa unitamente alle OO.SS. territorialmente competenti stipulanti il presente CCNL; in tali accordi dovrà essere inoltre specificato il numero dei contratti per i quali dovrà essere aumentato l'orario settimanale di lavoro in misura non inferiore alle 5 ore; per i nuovi contratti di cui sopra sarà data priorità al personale già in forza all'azienda.

30 bis. In alternativa al comma precedente la suddetta percentuale del ~~25%~~ **41%** può essere elevata fino al ~~38%~~ **44%** del personale dipendente (con arrotondamento all'unità superiore) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU o, in loro assenza, alle OO.SS. territoriali stipulanti il presente CCNL di aver ottemperato a quanto previsto dai precedenti commi 23 e 24. Tale percentuale potrà essere elevata fino al 48% per ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione.

31. E' consentita, comunque, l'attivazione di contratti part-time sino a 10 unità purché non risulti superato il totale dei contratti a tempo pieno e indeterminato in atto nell'unità produttiva.

32. I lavoratori a tempo parziale si computano, ai fini dell'articolo 35 della legge 300/70 come unità a tempo pieno.

33. Per le imprese che occupino da 0 a 3 dipendenti è comunque consentita l'assunzione con contratto part-time di 3 lavoratori.

SOMMINISTRAZIONE – AGENZIE INTERINALI

NEGATIVO – Art.58 - Viene aumentata la possibilità di assumere personale in azienda fino al 41% del totale dei dipendenti (prima era 35%).

6. I prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del ~~41%~~ **35%** per quello non viaggiante dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a tempo indeterminato. In alternativa è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione sino a n. 5 prestatori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nella percentuale di cui sopra non vanno ricompresi i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

E' la seconda fregatura grande in 7 anni

AI LAVORATORI DEL CCNL TRASPORTO MERCI SPEDIZIONI E LOGISTICA ANALISI DELLE INFAMIE CONTENUTE NELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 03-12-2017

L' ipotesi contrattuale che tutti Voi autisti operai e pure corrieri e facchini, dovete bocciare, prevede:

- a. LIMITAZIONE A SCIOPERI NEI SERVIZI ESSENZIALI (genericità abusante "filiera logistica")
- b. PERDITA DI ROL, festività e permessi per 4 anni.
- c. LIVELLO 6 Junior viene mantenuto anche se ridotto il tempo di passaggio al 6°
- d. SCOMPATTAMENTO DELLE QUALIFICHE in particolare 3 e 3S creano profili diversificati da A ad I in cui alcuni di questi NON danno luogo a trasferta art.62. Oltre a ciò va considerato che la divisione dei livelli (3, 3S, ecc) in diverse "categorie" attuata per dividere i lavoratori e rendere loro difficile l'individuazione di abusi mancanze e diversità retributive confrontandosi insieme. Questa divisione ci appare come un atto incredibile atteso che stiamo parlando di personale viaggiante già individualizzato e diviso cui è molto difficile confrontarsi con i colleghi.
- e. SETTIMANA MOBILE. Incremento dell'orario di lavoro e riduzione delle indennità per ore straordinarie notturne, festive.
- f. Riduzione del riconoscimento di orario di lavoro nel caso dei blocchi stradali delle autorità ai mezzi pesanti.
- g. L'art.10 sul riposo settimanale è ridefinito illegittimamente e genericamente a tutelare l'azienda ciò allo scopo di legittimarlo come riposo effettivo quando non lo è .
- h. Porta l'orario ordinario a 47 ore non più 39. L'art.11 diviene optional, diviene ordinario l'art.11 bis. L'art.11 parla di orario di lavoro distribuito sino ad un massimo di 6 giorni (è cancellata la definizione dell'orario fino alle ore 13 del sabato comma 13 dell'art.11). Ciò "apre la strada" alla paventata estensione del lavoro e riduzione del riposo settimanale da parte della "commissione europea" dimostrando che queste sezioni di categoria dei sindacati confederali NEMMENO rispettano i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e NEMMENO rispettano i principi della "carta europea" che proclamano.
- i. 11 bis. Viene limitato il diritto di fare accordi aziendali di forfettizzazione alle organizzazioni STIPULANTI e non più alle organizzazioni maggiormente rappresentative.
- j 11 ter. Con l'art.11 ter, si stabilisce una riduzione della retribuzione ai neo-assunti per i primi 4 anni (dal 90% nel primo e secondo anno al 95% al terzo anno). Viene cancellata la clausola compromissoria e sostituita con un articolo che ammette sconti anche alle aziende che hanno licenziato in cambio della ipotetica promessa di non fare licenziamenti collettivi definiti "processi di riduzione" senza i termini licenziamenti collettivi.
- k. 11 quater è stato tolto il giustificativo della "forte crisi del settore". Via libera dei confederali per gli sgravi. Misure premiali esclusivamente per il personale viaggiante. La percentuale di contratti a Tempo Determinato passa dal 35 al 40%. Mantenimento della "virtualità aziendale". Accordi di 2°livello nazionali per le aziende su più regioni.
- l. 11 quinques (corrieri). I lavoratori del livello 4 (corrieri) vedono aumentare il loro orario di lavoro da 39 ore a 44 ore settimanali.
- m. Art.13. E' ridefinita la quantificazione del lavoro straordinario, sono stati eliminati i riferimenti all'orario giornaliero e settimanale. Art.13 comma 6. Lo straordinario del sabato e della domenica non è più retribuito con maggiorazione del 50% e 65% ma bensì di 30% come nei giorni normali.

n. Art.12 comma 6. Il lavoro ordinario nei giorni festivi e domenicali è retribuito con maggiorazione del 50%. È introdotta una possibile maggiore flessibilizzazione del lavoro notturno per necessità dei “poli logistici”

o. Penalizzazione e criminalizzazione della malattia. Anticostituzionale. Procedure illegittime di decurtazione salariale degli straordinari forfettizzati. Riduzione della integrazione aziendale della malattia dopo un certo numero di eventi di malattia inferiori ai 7 gg che iniziano il giorno successivo ad un giorno non lavorativo.

p. È stato eliminato il comma 1 dell’art.30 di modo da eliminare il principio per cui l’autista non è facchino. Nello stesso art.30 si attribuisce responsabilità all’autista in caso di mancata “effettuazione” mentre prima si definiva obbligatoria solo la “collaborazione”. Si limita il diritto di verifica congiunta (ma è concretamente un palliativo) alle RSU/RSA solo delle OS “stipulanti”. Viene introdotto il facchinaggio anche se limitatamente a quanto concerne carico-scarico dal mezzo. Nel comma 8 si dà all’azienda il compito di comunicare le assicurazioni Kasko

q. Nel articolo 31 comma 3 è stato tolto l’obbligo dell’azienda oltre i 6 dipendenti di adibire ad altre mansioni l’autista a cui è stata sospesa la patente.

r. Nell’articolo 32 (disciplinari e danni). Introduzione di una procedura extra-lege sui danni fino a 1.000 euro e per scavalcare gli arbitrati disciplinari e le cause, nella quale comunque il lavoratore paga in danni causati nel lavoro al 75%. In pratica Viene gestita illegittimamente la pretesa economica per “danni” che vengono addebitati agli autisti, senza alcuna considerazione 3 per quei mezzi o strumenti che siano stati carenti o pericolosi per il lavoratore e per gli altri utenti della strada. Con il rischio, in caso di firme del lavoratore, (generalmente estorte per motivi assicurativi), di poter attuare trattenimenti economici SENZA la procedura di cui all’art.7 Legge 300/1970.

s. Nell’articolo 33 si limitano i già scarsi benefit in caso di trasferimento inferiori ai 20 km.

t. Nell’articolo 38 si introducono dei principi atti ad aumentare la “produttività” con gli accordi di 2° livello. Tali principi sono gravissimi dati i rischi del lavoro e la già elevatissima violazione nel settore, delle regole stradali.

u. Nell’articolo 42 si introduce il passaggio di appalto automatico per le cooperative dei facchini.

v. Art.51 assistenza sanitaria integrativa Sanilog. Vale quanto già detto nelle ns.riunioni.

w. Art.52 sedi regionali Ebilog.

x. UNA TANTUM. Importo forfettizzato lordo di 300 euro per autoincularsi.

y. Legittimazione del lavoro a chiamata. Un principio infame soprattutto in un settore come questo.

z. Una serie di articoli a favore delle imprese in merito alla Bilateralità ed alla loro fiscalizzazione.

aa. Circa il passaggio dall’orario ordinario di 39 alle ore 47 settimanali, con un protocollo definito “Verifica della discontinuità” si crea una forma di sanatoria per la mancata procedura di verifica della discontinuità. In pratica è una TRUFFA perché se non viene svolta la riunione della commissione di verifica entro 10 gg, la discontinuità si intende riconosciuta.

bb. Le varie modifiche sono applicate con varie formulazioni anche all’Artigianato.

cc. Aumentato il rapporto degli apprendisti sui lavoratori nel loro complesso nelle piccole aziende.

dd. Sottoposizione a consenso dei ratei 13esima e 14esima.

AUTISTI DI MEZZI PESANTI – COSTRUENDO LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE E FACENDO LE LOTTE, SOLO IN QUESTO MODO, POSSIAMO SUPERARE LA GRAVISSIMA SITUAZIONE DI PROVOCAZIONE DISPREGIO DEI DIRITTI E SCHIAVISMO CHE’ E’ STATA CREATA IN QUESTO PAESE DAL PADRONATO E DAI SUOI COMPLICI CGIL-CISL-UIL SETTORE TRASPORTI BOCCIAE RIFIUTATE RIDICOLIZZATE QUESTO CONTRATTO MODIFICATO ! DISDETTATE CHI VI HA TRADITO !