

Prot. 114/24

Roma, 19 dicembre 2024

Alle cooperative Autotrasporto,
Movimentazione Merci e Logistica
di Legacoop Produzione e Servizi

Ai Responsabili regionali
Legacoop Produzione e Servizi

Oggetto: Accordo di rinnovo del CCNL logistica, trasporto merci e spedizione del 6 dicembre 2024 (Codice contratto CNEL I100)

Lo scorso **6 dicembre**, dopo una lunga e impegnativa trattativa durata circa un anno, le Parti hanno sottoscritto il verbale di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione. Un rinnovo importante che ha interessato molte parti normative, compresa la parte speciale cooperazione e definito un impianto di regole che provano a mettere questo contratto ai passi con le profonde trasformazioni del settore.

L'ipotesi di rinnovo è attualmente al vaglio delle assemblee delle organizzazioni sindacali che scioglieranno la propria riserva entro il 27 gennaio 2025; in ogni caso le disposizioni contrattuali che hanno decorrenza anteriore a tale data sono da considerarsi già impegnative e dunque devono essere attuate.

La durata del contratto è stata fissata al 31 dicembre 2027.

PARTE ECONOMICA

La parte economica è stata innovata con l'inserimento di un **Elemento Professionale d'Area (EPA)** costituito da una cifra fissa, non riproporzionata secondo la scala parametrica definita in base a elementi comuni tra differenti livelli. Tale cifra avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di legge e dovrà essere inserita in parte alta delle buste paga.

All'EPA si aggiungono gli aumenti dei minimi tabellari riparametrati per livello secondo le scale parametriche previste per il personale viaggiante e quello non viaggiante.

L'effetto del combinato disposto degli aumenti tabellari e dell'EPA fa sì che, per la prima volta, si abbiano aumenti differenziati tra personale viaggiante e personale non viaggiante, all'interno del contratto e che la percentuale di aumento sia differenziata livello per livello.

L'aumento, per i due livelli di riferimento, **sarà dunque di 260,00 € al livello B3 personale viaggiante composto da € 140,00 sui minimi tabellari e € 120,00 sull'EPA mentre sarà di 230,00 € al livello 3°S per il personale non viaggiante, composto da € 140,00 sui minimi tabellari e € 90,00 sull'EPA.**

Con il 1° gennaio 2025 e l'erogazione della prima tranches di aumenti **cesserà di essere corrisposta l'ICE (Indennità di copertura economica) e tale valore sarà dunque assorbito dagli aumenti contrattuali.**



La progressione temporale degli aumenti e la loro riparametrazione per i livelli è indicata nella tabella seguente:

			Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026		01/01/2027		01/06/2027	
Livello	Parametro	paga base	EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA		
Q	169	2.361,89 €	140,00 €	179,24 €	319,24 €	115,21 €	46,67 €	51,21 €	46,67 €	12,81 €	46,67 €		
1	159	2.218,21 €	110,00 €	168,64 €	278,64 €	108,40 €	36,67 €	48,18 €	36,67 €	12,05 €	36,67 €		
2	146	2.037,77 €	110,00 €	154,85 €	264,85 €	99,54 €	36,67 €	44,24 €	36,67 €	11,06 €	36,67 €		
3s	132	1.840,37 €	90,00 €	140,00 €	230,00 €	90,00 €	30,00 €	40,00 €	30,00 €	10,00 €	30,00 €		
3	128	1.790,78 €	90,00 €	135,76 €	225,76 €	87,27 €	30,00 €	38,79 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €		
4	122	1.703,42 €	80,00 €	129,39 €	209,39 €	83,17 €	26,67 €	36,97 €	26,67 €	9,24 €	26,67 €		
4j	119	1.659,07 €	80,00 €	126,21 €	206,21 €	81,12 €	26,67 €	36,06 €	26,67 €	9,02 €	26,67 €		
5	116	1.624,06 €	70,00 €	123,03 €	193,03 €	79,10 €	23,33 €	35,15 €	23,33 €	8,79 €	23,33 €		
6	109	1.518,05 €	70,00 €	115,61 €	185,61 €	74,33 €	23,33 €	33,03 €	23,33 €	8,26 €	23,33 €		
6j	100	1.396,35 €		106,06 €	106,06 €	68,18 €							
			Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026		01/01/2027		01/06/2027	
Livello	Parametro	paga base	EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA		
C3	133,5	1.841,12 €	150,00 €	140,53 €	290,53 €	90,34 €	50,00 €	40,15 €	50,00 €	10,04 €	50,00 €		
B3	133	1.840,37 €	120,00 €	140,00 €	260,00 €	90,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	10,00 €	40,00 €		
A3	132,5	1.839,62 €	100,00 €	139,48 €	239,48 €	89,67 €	33,33 €	39,85 €	33,33 €	9,97 €	33,33 €		
F2	129,5	1.791,51 €	90,00 €	136,32 €	226,32 €	87,63 €	30,00 €	38,95 €	30,00 €	9,74 €	30,00 €		
E2	129	1.790,82 €	90,00 €	135,79 €	225,79 €	87,29 €	30,00 €	38,80 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €		
D2	128,5	1.790,08 €	90,00 €	135,26 €	225,26 €	86,95 €	30,00 €	38,65 €	30,00 €	9,66 €	30,00 €		
H1	124,5	1.735,17 €	85,00 €	131,05 €	216,05 €	84,25 €	28,33 €	37,45 €	28,33 €	9,36 €	28,33 €		
G1	124	1.728,20 €	80,00 €	130,53 €	210,53 €	83,91 €	26,67 €	37,30 €	26,67 €	9,31 €	26,67 €		
I	110	1.522,12 €	30,00 €	115,79 €	145,79 €	74,44 €	10,00 €	33,09 €	10,00 €	8,26 €	10,00 €		
I	116	1.605,13 €	30,00 €	122,11 €	152,11 €	78,50 €	10,00 €	34,89 €	10,00 €	8,72 €	10,00 €		
L	110	1.522,12 €	50,00 €	115,80 €	165,80 €	74,44 €	16,67 €	33,09 €	16,67 €	8,26 €	16,67 €		
L	116	1.605,13 €	50,00 €	122,11 €	172,11 €	78,50 €	16,67 €	34,89 €	16,67 €	8,71 €	16,67 €		
L	119	1.646,66 €	50,00 €	125,27 €	175,27 €	80,53 €	16,67 €	35,79 €	16,67 €	8,94 €	16,67 €		

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo, si sono inoltre impegnate a dare **tempestiva comunicazione dei nuovi importi economici al Ministero del Lavoro** per la definizione e pubblicazione del **decreto contenente le tabelle del costo medio orario del lavoro per il personale viaggiante e non viaggiante del settore.**

PARTE NORMATIVA

Campo di applicazione e premessa

Il contratto, con il rinnovo del 6 dicembre 2024, ha ampliato il proprio campo di applicazione estendendosi alle attività di trasloco, a quelle dei corrieri espressi, quelle delle imprese che svolgono attività soggette all'autorizzazione postale generale, quelle di consegna e montaggio degli arredi e a tutte le attività di logistica anche al di fuori della filiera propria del trasporto e della logistica. Quest'ultimo punto segna la volontà delle Parti di affermare e confermare con il CCNL sia il contratto di riferimento per le attività di logistica sia per chi opera nella filiera della logistica sia per chi ne opera all'esterno.

Aggiornata anche la premessa rispetto alle sfide del settore, alle transizioni in essere (ecologica e digitale in primis), all'impegno comune verso le istituzioni delle Parti per il sostegno al settore. **Importante il riferimento alla qualificazione della filiera** intesa non soltanto come processi di internalizzazione ma come scelta di operatori seri, affidabili ed in regola, non escludendo quindi le esternalizzazioni dal settore.

Relazioni industriali



Le Parti hanno aggiunto al capitolo I relazioni industriali un paragrafo relativo **alle pari opportunità**, ribadendo i propri impegni in tal senso e impegnandosi in azioni positive in tal senso sia a livello aziendale che territoriale con la costituzione di Comitati pari opportunità territoriali.

Classificazione del personale (Art.6)

La classificazione del personale è stata profondamente rivista in questo rinnovo attraverso l'inserimento di numerosi nuovi profili professionali e la chiarificazione o l'aggiornamento dei profili professionali in essere.

Per quanto riguarda i profili soppressi e non sostituiti da nuovi profili, **rimarranno in vita fino al naturale esaurimento del personale attualmente assunto con tali diciture.**

Impiegati

Il lavoro sui profili impiegatizi ha visto l'inserimento di numerose figure relative alle figure dei responsabili di singoli settori, delle **figure professionali relative al mondo dell'IT** e la soppressione delle figure non più attuali come, ad esempio, quella dei dattilografi, sostituite da figure impiegatizie attualmente presenti nel mercato del lavoro.

Di sicuro interesse l'inserimento della figura del **mediatore culturale** che viene declinato all'interno del contratto come una figura professionale, dotata di titoli e professionalità, necessarie all'integrazione del molto personale straniero presente nel settore

Operai

Anche per i profili operai il rinnovo ha proceduto ad un profondo aggiornamento delle figure presenti, sono state inserite **molte figure relative all'ambito dei traslochi** aggiungendo alla figura generale del carrellista ai livelli IV e III gli operatori di autoscale fino ed oltre i 34 metri.

Chiarite inoltre **le competenze del preparatore di ordini al IV livello** che adesso viene sdoppiato in due figure professionali, da un lato l'addetto alla costruzione, al montaggio e all'allestimento di elementi complessi e dall'altro lato l'addetto alla preparazione di ordini, gestione della linea, ricezione, smistamento, spedizione della merce, che compie lavori ed operazioni delicate e complesse. Quest'ultima specificazione, come previsto già dalla declaratoria del livello, consente di definire in modo più chiaro le specifiche di tale operatore rispetto alla funzione del preparatore presente al V livello ed esclude ogni elemento di passaggio a mansioni superiori dopo un determinato periodo di tempo, restituendo al tipo di operazione che il lavoratore svolge il determinare il corretto inquadramento.

Anche il **preparatore di ordini al V livello** ha avuto un profondo aggiornamento che ha chiarito sia gli ambiti di attività in cui può operare e cioè: **attività di picking, ventilazione, confezionamento a fine filiera**. Oltre a ciò il rinnovo ha chiarito la **possibilità dell'utilizzo di strumenti tecnologici come tablet o radiofrequenze, oltre all'utilizzo dei carrelli elettrici (già previsti al V livello nella figura, mantenuta, dell'operatore di transpallet manuali e elettrici, operatore di carrelli elettrici).**

Ridisegnata anche la figura del **facchino qualificato** inserendo anche in questo caso l'uso degli strumenti tecnologici.

Inoltre, le Parti, hanno chiarito con un'apposita nota a verbale **che la movimentazione di documenti non cambia la natura delle attività di movimentazione** previste al V livello né che **la semplice manipolazione di documenti di diritto, di per sé, a richieste di livelli più alti.**



Infine è stato aggiunto al profilo del facchino semplice al VI livello **la figura dell'addetto al magazzino comune.**

Profili professionali	Nuovi profili o integrazioni a profili esistenti	Eliminati, modificati o sostituiti
Quadri – parametro 169	Responsabile ICT	
	Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;	
	Responsabile informatico dell'automazione	
	Responsabile della conformità e dei rischi	
	Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini	
	Responsabile acquisti tecnologici	
	Responsabile e-commerce	
	Responsabile big-data	
	Responsabile della qualità	
	Responsabile della formazione	
	Responsabile marketing e delle relazioni commerciali	
	Responsabile della comunicazione	
1° Livello – parametro 159	Responsabile politiche tariffarie	capo tariffista di traffico nazionale e/o internazionale o tariffista autonomo per traffici internazionali
		corrispondente in proprio in lingue estere con padronanza di almeno due lingue estere;
	Incaricato controllo di gestione	incaricato della compilazione del budget aziendale
	Responsabile ICT	
	Responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;	
	Responsabile informatico dell'automazione	
	Responsabile della conformità e dei rischi	
	Logistic engineer: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini	
	Responsabile acquisti tecnologici	
	Responsabile e-commerce	
	Responsabile big-data	
	Responsabile della qualità	
	Responsabile della formazione	
	Responsabile marketing e delle relazioni commerciali	
Responsabile della comunicazione		
Responsabile ICT		
2° Livello – parametro 146	Spedizioniere coadiutore	spedizioniere coadiutore dipendente (tessera rossa ex tessera verde)
		impiegati addetti prevalentemente alle casse anticipate e/o inoltri;



	Specialista IT	operatore/programmatore che esegue e controlla sulla base di istruzioni superiori e con riferimento a procedure esistenti i vari cicli di lavoro dell'elaboratore assicurandone la regolarità. Traduce in programmi i problemi tecnici e/o amministrativi, componendone i relativi diagrammi
	Specialista IT	operatore Ced in unità articolate
		stenodattilografi in lingue estere anche operanti con sistemi di videoscrittura
		addetti alla emissione in autonomia di lettere di vettura aeree
	Supervisore ufficio fatturazione	capi fatturisti
	Tecnico specializzato in sopralluoghi, preventivazione di tempi e costi, pianificazione delle operazioni di trasloco.	
	Specialista sicurezza digitale	
	Gestore dei trasporti	
3° Livello Super – parametro 132	Ausiliari doganali	dichiaranti doganali in sottordine
3° Livello – parametro 128 operai	conduttori di carrelli elevatori di portata superiore a 30 quintali e operatori di autoscale nell'attività di trasloco oltre i 34 metri di altezza (CCNL trasporto merci)	
	capisquadra di magazzino e ribalta e trasloco che coordinino più di 3 operai	
3° Livello – parametro 128 impiegati		archivisti;
		telefonisti esclusivi e/o centralinisti
		telescriventisti in lingua italiana o su testi già predisposti in lingua estera
	Impiegati addetti alla compilazione di lettere di vettura e/o bollette di spedizione comportante la specifica conoscenza delle procedure aggiuntive come contrassegni, anticipate e altre, anche con sistemi computerizzati	
		contabili d'ordine (CCNL trasporto merci)
	Addetto agli affari e servizi generali	
	Tecnico informatico	
	Dispatcher	
	Mediatore culturale che favorisca la comprensione e la comunicazione tra individui, gruppi, organizzazioni e servizi	
4° Livello – parametro 122 Operai	Addetti alla preparazione ordini, gestione della linea, ricezione, smistamento, spedizione della merce, che compiono lavori ed operazioni delicate e complesse;	preparatori di ordini addetti anche al montaggio e riempimento di elementi prefabbricati, casse, gabbie, scatole, palette, ecc. e addetti alla reggettatura



	Addetti alla costruzione, al montaggio e all'allestimento di elementi complessi.	
	conduttori di carrelli elevatori di portata inferiore a 30 q.li e operatori di autoscale nell'attività di trasloco sino a 34 metri di altezza (CCNL trasporto merci)	
	Operaio addetto alla risoluzione di problematiche relative ai mezzi di movimentazione e ai sistemi tecnologici.	
4° Livello – parametro 122 Impiegati		fattorini di ufficio non rientranti nel 3° livello
		dattilografi, anche con sistemi di videoscrittura
	Receptionist – addetto al centralino	
	Chat operator	
	Impiegato addetto amministrativo	
	fattorini con mansioni impiegate d'ufficio o magazzino che prevalentemente facciano prelievi in banca, pagamenti e incassi di fatture, pagamenti di noli, trasporti, ecc.;	
	archivisti;	
	centralinista responsabile anche del servizio di comunicazioni automatiche (office automation) e reception aziendale;	
	contabili d'ordine;	
	compilatori di polizze di carico e bolle di accompagnamento e lettere di vettura.	
5° Livello – parametro 116 Operai	attività di addetto al magazzino, comprese le attività di ricevimento, controllo e stoccaggio delle masserizie nelle attività di trasloco;	
	facchino qualificato: lavoratore che svolge attività per abilitarsi alle quali occorre il periodo di pratica di cui alla declaratoria del 6° livello Facchino qualificato: lavoratore con adeguate conoscenze professionali che svolge attività di carico e scarico merci per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico;	
	attività di carico e scarico merci e di montaggio arredi con utilizzo anche di transpallets manuali ed elettrici, conduttori di carrelli elettrici nonché di PAL BAC – MULTILIFT nell'attività di trasloco.	
	attività di preparazione degli ordini (Picking) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce, gabbie, scatole, pallet, roller ecc) e di reggettatura Attività di preparazione degli ordini completa oppure che prevede una serie di operazioni (picking e/o ventilazione e/o confezionamento a fine filiera) con conseguente montaggio e riempimento di elementi prefabbricati (casce,	



	gabbie, scatole, pallet, roller, ecc.) e di reggettatura, per le quali utilizza strumenti con contenuto tecnologico.	
	Addetto nell'attività di trasloco.	
5° Livello – parametro 116 Impiegati		Dattilografi telefonisti e centralinisti addetti ad impianti fino a tre linee esterne
6° Livello – parametro 109 Operai	Attività manuali di scarico e carico merci – facchino comune, addetto magazzino comune	
	Addetto recupero di contenitori ed attrezzature di imballaggio	
	Addetto comuni lavori di pulizia anche con l'ausilio di mezzi meccanici e/o elettrici	
Lettera H qualifica 1	personale in possesso di attestato di abilitazione all'esercizio del servizio di scorta tecnica che viene adibito esclusivamente alla guida di veicoli per i quali è richiesta la patente B)	

Livello VI junior

Le Parti hanno deciso, **di porre termine a tale livello inderogabilmente il 31 dicembre 2025**. Con tale data, indipendentemente dai mesi di potenziale permanenza del lavoratore al livello VI jr, quest'ultimo sarà assegnato al corretto livello di inquadramento.

Orario di lavoro personale non viaggiante (art.9)

Sono stati inseriti **elementi di maggior flessibilità per il personale dipendente non viaggiante**. Al comma 4 bis infatti per il personale di magazzino viene prevista **una programmazione dell'orario di lavoro trimestrale**, in luogo di quella annuale prevista al comma 4, le cui eventuali modifiche dovranno essere verificate con un esame preventivo con le organizzazioni sindacali; così come ogni eventuale modifica dell'orario di lavoro che dovesse essere necessaria all'interno del trimestre.

A seguito di questa modifica è stata data anche ai lavoratori perimetrati dal comma 4 bis di utilizzare, da parte delle aziende, la flessibilità retribuita prevista al comma 15.

Al comma 11 è stata poi data chiarezza alla definizione di turno, riprendendo la dicitura prevista al D.lgs 66/2023, per l'erogazione della pausa retribuita di 30 minuti per i lavoratori turnisti, mentre al comma 16 è stata ribadita la necessità dell'accordo sindacale, previsto al comma 17, per la riprogrammazione della flessibilità programmata ma non effettuata.

Diposizioni per il personale viaggiante discontinuo (Art.11 bis)

Rivista **la procedura di verifica delle condizioni di discontinuità che le aziende di trasporto devono seguire per poter inquadrare i propri autisti come discontinui**. In particolare per la procedura che prevede l'invio di una comunicazione ad EBLOG è stato potenziato il ruolo delle associazioni datoriali di rappresentanza e definite modalità e tempistiche dell'esame congiunto con i sindacati stipulanti il CCNL.

Driver (Art. 11 quinquies)

Molte le novità previste nell'accordo per i cosiddetti driver, a partire **dall'applicazione dei commi da 3 a 10 del rinnovato art.42 (vedi seguito) relativi alla qualificazione delle aziende a cui viene**



dato l'appalto per tali attività che l'applicazione delle clausole sociali previste per il cambio appalto anche in presenza, per quest'unica e particolare fattispecie, di contratti di trasporto.

Ridotte anche le ore massime di orario ordinario per il personale a cui si possa applicare la discontinuità che passeranno dalle attuali 44 a 43 dal 1° giugno 2025 e infine a 42 dal primo gennaio 2026.

Chiarita poi la possibilità di erogare l'indennità di trasferta, così come prevista all'art.62, solo nei casi in cui si è stipulato l'accordo previsto al comma 7, **mentre l'indennità minima passa dagli attuali 10 a 13€ e il buono pasto**, previsto per quei lavoratori che si trovano ad operare sempre all'interno del comune in cui ha sede l'azienda, **passa dagli attuali € 5,29 a 8 €.**

Permessi e congedo matrimoniale (Art. 20)

Viene inserito, sia nel caso dei permessi per decesso che per quelli per grave infermità, **accanto al coniuge il convivente more uxorio**, mentre **i permessi per gravi infermità passano dagli attuali 4 giorni a 5.**

I permessi, ulteriori a quelli previsti dalla normativa, in caso di nascita di un figlio **vengono estesi anche ai casi di adozione e affido** mentre i termini per la comunicazione da parte del lavoratore dell'usufrutto della licenza matrimoniale passano dagli attuali 10 giorni a 30 giorni.

Ferie solidali (Art. 20 bis)

Questo nuovo articolo **disciplina l'istituto delle ferie solidali** e consente, nel rispetto della privacy sia del cedente che del destinatario, ai lavoratori di cedere le proprie ferie, ad eccezione delle 4 settimane annue previste dalla normativa, a colleghi che ne necessitassero **per gravi esigenze di cura relative ai figli, al coniuge o convivente e ai genitori.**

Disciplinare e danni (art. 32)

Le materie contenute nell'articolo 32 sono state profondamente riviste. Per quanto riguarda il disciplinare il provvedimento di sospensione attualmente previsto per un periodo da uno a dieci giorni, una discrezionalità che rendeva l'applicazione di tale provvedimento spesso complessa sia in sede conciliativa che giudiziaria, è stato sdoppiato **in sospensioni da uno a cinque giorni, per le casistiche meno gravi e da sei a 10 giorni per quelle ritenute più gravi**, segnatamente quelle relative alla salute e sicurezza.

Inserita poi una nuova fattispecie di infrazione per il provvedimento punibile con la multa e cioè quella del **rifiuto alla partecipazione ai corsi obbligatori relativi alla sicurezza o quelli abilitanti alla mansione prevista.**

Rivisti anche i termini della cosiddetta **recidiva che passano dagli attuali 24 a 18 mesi per le fattispecie che comportino richiami scritti o verbali e a 22 mesi per tutte le altre fattispecie.**

Infine, per la **disciplina dei licenziamenti**, i **giorni consecutivi di assenza ingiustificata che possono portare al licenziamento passano dagli attuali 4 a 5** mentre le volte in cui avviene l'assenza **ingiustificata diminuiscono dalle attuali 4 volte a tre.**

Relativamente ai **danni**, la disciplina introdotta nel 2017 viene chiarita e definita a partire dalla sua applicabilità a tutto il personale, sia viaggiante che non viaggiante, differenziandola per casistiche particolari di lavoratori.



Innanzitutto le aziende dovranno **dare comunicazione ai sindacati delle polizze assicurative sottoscritte** e rimane necessario, per poter richiedere il risarcimento del danno, adire la procedura disciplinare prevista dal contratto specificando con apposita documentazione l'entità del danno.

Chiarito poi che in nessun caso potranno essere addebitati ai lavoratori aumenti delle polizze RCA o delle franchigie che le aziende dovessero subire, neanche in caso di aumenti dovuti all'incremento dei sinistri.

In caso di polizza Kasko o **RC terzi al lavoratore potrà essere richiesto solo il valore della franchigia** mentre danni derivante da incuria aziendale debitamente segnalati non potranno mai essere addebitati.

Per tutti i lavoratori potranno essere addebitato l'intero importo per danni fino a 1.000 €, in caso di danni di valore superiore potrà essere richiesto solo il 75% dell'importo del danno fino ad un massimo di 5.000 €.

Nel caso di **un lavoratore che utilizza un mezzo sopra i 35 q.li** l'importo addebitabile per l'intero valore del danno al mezzo potrà arrivare fino a 3.000 mentre nei casi di danni con importi superiori potrà essere addebitato il 75% fino ad un massimo di 15.000 €.

Laddove invece **il lavoratore operi su mezzi inferiori a 35 q.li** l'importo del danno al mezzo addebitabile interamente è pari a 1.000 €, mentre in caso di danni al mezzo di importo superiore potrà essere addebitato il 75% fino ad un massimo di 5.000 €.

Solo per questi lavoratori, esclusi i casi di dolo o colpa grave, per ogni anno civile **il primo danno al mezzo non potrà essere addebitato**, mentre il secondo danno potrà essere addebitato fino al 65%. I danni successivi invece seguiranno la regola generale. Tale regime premiale si conserverà per l'anno successivo solo nel caso in cui il lavoratore abbia provocato meno di 3 danni, altrimenti decadrà e si applicherà, a tale lavoratore, il regime ordinario.

In ogni caso, indipendentemente dal mezzo e dalla tipologia di lavoratore, prima di procedere all'addebito del danno **l'azienda dovrà comprovare attraverso idonea documentazione l'effettivo costo della riparazione sostenuta dall'impresa** e l'importo potrà essere trattenuto anche a rate mensili non superiori ad 1/5 della retribuzione base lorda mensile.

Infine, le Parti, per monitorare il fenomeno dei danni e più specificatamente la corretta applicazione della disciplina sui danni costituiranno un apposito comitato paritetico.

Preavviso di licenziamento personale viaggiante (Art.36)

Rivisto, in rialzo, il tempo di preavviso per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 3 parametri A,B,C personale viaggiante non in prova **che passa dagli attuali 15 giorni a 20 giorni.**

Appalti e qualificazione della filiera (Art. 42)

Sono state **ampliate le casistiche in cui non ricorre il subappalto** inserendo oltre alle consorziate per i Consorzi le società facenti parte del medesimo gruppo societario purché siano indicate chiaramente al momento dell'affidamento dell'appalto e sia garantita la responsabilità solidale della capogruppo.



Rivisti poi i **criteri di qualificazione delle imprese che possono aggiudicarsi appalti** di logistica a partire dal possesso dei requisiti tecnici operativi, la certificazione antimafia, il modello 231 o, in alternativa, un adeguato modello di organizzazione, la presenza di DVR o DUVRI dove previsto, statistiche aggiornate sull'andamento degli infortuni, DURC e DURF (in alternativa a quest'ultimo dovranno essere prodotti gli F24 attestati i pagamenti delle ritenute).

Estese e chiarite **le clausole di risoluzione del contratto**, dalla piena applicazione del CCNL compreso quanto previsto per sanità integrativa, bilateralità e fondi pensione, alla violazione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza fino al non versamento alle finanziarie della cessione del quinto sullo stipendio dei lavoratori.

Infine previsto **l'obbligo della comunicazione da parte dell'azienda cessante e/o della subentrante in caso di appalti in cui l'appaltante non applichi il CCNL.**

Sicurezza sui luoghi di lavoro e Rappresentante per la sicurezza (Artt 46 e 46 bis)

Le Parti stipulanti hanno maggiormente definito **gli ambiti della sicurezza da indagare a livello aziendale** a partire dal tema dell'innovazione tecnologia e del cambiamento climatico. In questo secondo caso **hanno lasciato spazio alla contrattazione di Il livello per definire iniziative atte alla tutela climatica dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.** Particolare attenzione è stata prestata alle specificità di genere dei DPI e al rinnovo delle flotte dei mezzi rispetto alle dotazioni di sicurezza.

Le parti poi hanno definito la volontà di istituire, nei casi previsti dalla norma, la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza di sito produttivo (RLSPP), impegnandosi entro il giugno 2025 a definire le modalità per consentire l'agibilità di tale figura.

Molestie e violenza di genere (art. 48)

Il contratto recepisce la normativa prevista all'art.24 del D.lgs 80/2015 **estendendola alle violenze subite da ogni genere ed estendendo il periodo di congedo previsto dalla legge per tre mesi a complessivi cinque mesi.**

Assenteismo (art. 54bis)

Viene **estesa la platea di riferimento** per i provvedimenti volti a contrastare l'assenteismo delle cosiddette malattie brevi, che oltre all'attuale personale viaggiante e personale operativo collegato alla movimentazione della merce, **viene esteso al personale di magazzino contenuto al comma 4bis dell'art. 9** (v. sopra). Oltre a ciò la norma si applicherà non solo, come adesso, agli eventi di malattia successivi a giornate non lavorative **ma anche a quelli precedenti.** Inoltre, non sarà più necessario l'accordo aziendale per l'applicazione della norma, mentre tale accordo resterà necessario per la definizione della redistribuzione delle somme accantonate nel non pagamento degli eventi di malattia. Chiarito, infine, il periodo di tempo su cui calcolare il numero degli eventi, un anno civile, sottoposti a décalage.

Ebilog (art.52)

Riviste le casistiche di intervento dell'ente bilaterale contrattuale ampliandole al welfare e al sostegno occupazionale.

Mercato del lavoro (artt. 55, 56, 58)



Vengono **aumentate le percentuali relative ai lavoratori a tempo determinato e somministrazione** che, congiuntamente, passano **dall'attuale 27% al 41%** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato a livello aziendale, mentre resta invariata la percentuale del 47% sui lavoratori del singolo sito o unità produttiva.

Per quanto riguarda **i lavoratori mobili la vecchia percentuale del 27% è aggiornata al 35%**, fermo restando il limite del 15% di contratti di somministrazione per il personale viaggiante.

Permangono, invece, il divieto di staff leasing.

Stabilite poi alcune **causali, per le sole attività di autotrasporto, per la stagionalità** e cioè:

- attività legate al settore agricolo;
- attività legate a incrementi di volume concentrati in particolari periodi dell'anno;
- trasporto di combustibili nel periodo invernare (novembre, aprile);
- attività legate al turismo;
- attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini.

Viene inoltre definito il periodo di prova per il personale a tempo determinato, individuandolo nella metà di quello applicato al personale assunto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda **i contratti a tempo parziale anche questi passano al 41%** del personale dipendente, rispetto al precedente 25%, e tale limite può essere innalzato al 44% (dal precedente 35%) in caso di trasformazioni volontarie da tempo pieno a tempo parziale, mentre resta invariato il limite di 48% in caso di ulteriori part-time con almeno il 65% della prestazione lavorativa.

Indennità di trasferta (art.62)

Le indennità di trasferta per il personale viaggiante sono state adeguate secondo la seguente tabella:

Servizi territorio nazionale

Impegno	Precedente indennità	Nuova indennità
Dalle 6 alle 12 ore	€ 21,80	€ 23,80
Dalle 12 alle 18 ore	€ 33,02	€ 35,02
Dalle 18 alle 24 ore	€ 41,16	€ 43,16

Servizi territorio estero

Impegno	Precedente indennità	Nuova indennità
Dalle 6 alle 12 ore	€ 29,94	€ 31,94
Dalle 12 alle 18 ore	€ 43,05	€ 45,05
Dalle 18 alle 24 ore	€ 60,49	€ 62,49

Chiarito infine il regime della trasferta per il personale inquadrato come G o H (driver) previsto all'art. 11 quinquies (v.sopra).

Malattia (art.63)

Viene **esteso il trattamento economico di malattia fino a 18 mesi per tutti i lavoratori soggetti alle patologie gravi** contenute nella circolare INPS 95/2016.

Lavoro Agile (nuovo articolo)



Viene inserita una **disciplina del lavoro agile** rispondente alla normativa in vigore per quanto riguarda la volontarietà di entrambi i soggetti (impresa e lavoratore) e il contratto individuale e più in generale a quanto contenuto nel protocollo sul lavoro agile firmato dal Ministero del Lavoro e le Parti sociali il 7 dicembre 2021. Tra i punti di maggior interesse la previsione del **lavoro straordinario deve essere concordata tra azienda e lavoratore ed espressamente autorizzata dall'impresa**, mentre la **corresponsione dei buoni pasto potrà essere prevista**, nel caso, nelle medesime modalità previste per il personale impiegato in sede. Vengono invece **allungati i tempi di recesso** a 60 giorni, dai 30 di legge, che diventano 90 (dai 60 di legge) per i cosiddetti lavoratori fragili.

Disconnessione (nuovo articolo)

Viene prevista la **possibilità del lavoratore di disconnettersi** da tutti gli apparecchi aziendali al termine della propria attività lavorativa, pause comprese, per garantire il pieno recupero psico-fisico. Sono **previste eccezioni per il personale direttivo** (quadri, direzione tecnica o amministrativa dell'azienda) e **per il personale viaggiante** per quanto riguarda le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell'attività lavorativa e alla sicurezza del lavoratore, del veicolo o della merce. Escluse naturalmente le situazioni di **reperibilità** disciplinate dal CCNL.

Struttura del Contratto

La parte speciale I – ex CCNL autotrasporto, spedizione merci e logistica **fa ora riferimento alle aziende rientranti nel campo di applicazione** del vecchio CCNL autotrasporto e non più all'appartenenza alle sigle che lo sottoscrivevano, mentre la sezione seconda – ex magazzini generali, depositi per conto terzi e aziende produttrici di energia refrigerante e ghiaccio **si potrà applicare, indipendentemente dall'adesione delle imprese a una sigla datoriale, alle sole aziende che rientrano nel campo di applicazione di quel contratto.**

SEZIONE TERZA COOPERAZIONE

E' stata confermata e allo stesso tempo rivista profondamente la disciplina del contratto applicabile al socio lavoratore così come individuato dalla L.142/2001.

Resta dunque confermata la attuale formulazione e struttura della sezione cooperativa e riportiamo di seguito solamente gli articoli che sono stati aggiornati. Per tutti gli altri articoli non espressamente riportati resta valida la versione precedente.

Premessa

È stata ribadita dalle Parti la volontà, in coerenza con l'allargamento del campo di applicazione generale del CCNL, di rendere il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione **il contratto di riferimento per tutte le attività di logistica fuori e dentro la filiera.**

Chiarita poi la natura della sezione cooperazione **che sostituisce l'articolato della parte generale del CCNL** salvo i casi in cui le disposizioni della sezione integrino espressamente le disposizioni della parte generale.

Ribadito infine che per gli articoli non citati nella sezione si applica quanto previsto in parte generale del CCNL anche per i soci lavoratori.

Mensilizzazione (art.61)



Viene prevista, dal primo gennaio 2025, la retribuzione **verrà garantita al socio lavoratore non più per le ore effettivamente lavorate ma per quelle giustificate** e dunque **matureranno gli istituti differiti** (i.e permessi, ROS, ex festività, mensilità aggiuntive, TFR) anche nelle assenze giustificate.

Malattia e infortunio (art.63)

Completamente **innovata la disciplina e il trattamento di malattia** per il socio lavoratore. Le Parti nel ribadire che precedentemente le imprese cooperative potevano normare la disciplina e il trattamento di cui all'art.63 (Malattia, Infortunio e Cure Termali) per i propri soci lavoratori tramite regolamenti interni, hanno convenuto di superare questa facoltà dal primo gennaio 2025 rimettendo alla sezione cooperazione, dunque al contratto, la completa disciplina relativa alla malattia e all'infortunio. Sono fatte salve sia per gli effetti economici e quelli normativi le condizioni di miglior favore attualmente in essere.

Comporto

Il comporto per il socio lavoratore **è stato fissato in 365 giorni su 30 mesi consecutivi** mentre **non saranno conteggiati**, ai fini del comporto, **i periodi di malattia per le malattie gravi previste dalla circolare INPS 95/2016, fino a 7 giorni post ricovero ospedaliero se certificati, e le assenze per patologie direttamente collegate all'infermità del lavoratore, certificata come previsto al comma 1 art. 3 della Legge 104/1992.**

Trattamento economico di malattia

Viene previsto un meccanismo ad eventi che prevede, nel corso dell'anno civile, il pagamento della carenza e dell'integrazione di malattia INPS nel seguente modo, indipendentemente dalla durata del certificato iniziale:

- 1° evento: **100 %** del trattamento economico di malattia
- 2° evento: **90%** del trattamento economico di malattia **dal secondo giorno di malattia**
- 3° evento: **80%** del trattamento economico di malattia **dal terzo giorno di malattia**
- Dal quarto evento in poi: **70%** del trattamento economico di malattia **dal quarto giorno in poi**

Sono **esclusi dal meccanismo ad eventi** i certificati per ricovero ospedaliero, day hospital, emodiliasi e per le patologie gravi previste dalla circolare INPS 95/2016 che saranno retribuiti al 100% fino al duecentoquarantesimo giorno compreso.

Infortunio

Per quanto riguarda il **trattamento economico dell'infortunio** questo seguirà la seguente progressione:

- 100% per il giorno dell'infortunio e per il primo giorno successivo all'infortunio stesso
- 90% dal secondo al quarto giorno successivo all'infortunio
- 100% dal quinto giorno al termine dell'evento

Accorpamento delle ferie (nuovo articolo)

Viene consentito di **poter accorpare le ferie e i permessi ai soci lavoratori per favorire il rientro ai luoghi di origine** soprattutto dei lavoratori stranieri. Tale facoltà può essere concessa se il socio lavoratore ne dà un preavviso di almeno 3 mesi. Viene poi demandata alla contrattazione di II livello



la concessione di ulteriori permessi non retribuite laddove il cumulo delle ferie non fosse sufficiente. Con tale rimando si è inteso definire l'attribuzione dei permessi non retribuiti tramite previsione contrattuale onde evitare la richiesta della parte contributiva di tali permessi.

Previdenza complementare autisti (nuovo articolo)

Per favorire l'adesione alla previdenza complementare del personale viaggiante iscritto a Previdenza cooperativa **il contributo a carico del datore di lavoro per tale personale è elevato di un 0,5% dal primo gennaio 2025, e di un'ulteriore 0,2% in caso di nuove adesioni di personale non viaggiante sotto i 35 anni di età.**

SEZIONE QUARTA – ARTIGIANA

Contratti a tempo determinato (art. 6)

Per il recesso del personale con contratto a tempo determinato **si applicherà un preavviso di 20 giorni e di 6 per il personale operaio non viaggiante.**

Part time (nuovo articolo)

Viene **abbassato il limite orario minimo settimanale dei part-time da 20 a 14 ore settimanali.**

Daniele Conti

Michele Morrocchi