

Roma, 8 gennaio 2025

Circolare n. 8/2025

Oggetto: Lavoro – Rinnovo CCNL logistica, trasporto e spedizione – Guida sulle novità normative.

Come è noto, il 6 dicembre scorso è stato rinnovato il CCNL del settore i cui aspetti economici in vigore da gennaio sono già stati evidenziati. Si torna ora sull'argomento per fornire una guida sulle principali novità normative introdotte.

Campo di applicazione – È stato esteso il campo di applicazione del contratto con la previsione, da un lato, di alcune attività (corrieri espresso, imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale e aziende di trasloco) peraltro già indirettamente comprese e l'introduzione, dall'altro lato, di nuove attività quali la consegna e montaggio arredi e le attività di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci. Si segnala che la previsione delle imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale ha rilevanza ai fini della dimostrazione da parte delle stesse del possesso del requisito dell'applicazione di un CCNL di riferimento necessario per il rilascio e il rinnovo delle autorizzazioni postali.

Classificazione – E' stata aggiornata la classificazione del personale con l'inserimento di profili nuovi e la soppressione di quelli ormai obsoleti che si intendono comunque vigenti fino ad esaurimento del personale attualmente in forza. Discorso a parte per il Livello 6° Junior del personale non viaggiante per il quale il precedente contratto prevedeva il passaggio automatico al 6° Livello dopo 12 mesi (24 mesi se apprendisti). Il rinnovo in esame ha sancito la fine del Livello 6° Junior al 31 dicembre 2025 con la conseguenza che tutto il personale in forza inquadrato a quella data a tale livello passerà automaticamente al livello superiore indipendentemente dall'anzianità maturata.

Orario personale non viaggiante - E' proseguita l'operazione di modernizzazione iniziata col rinnovo del 2017 che aveva superato le rigidità di un impianto basato su un orario normale settimanale di 39 ore su 5 giorni di 8 ore ciascuno. In virtù di quel rinnovo era stata infatti introdotta la possibilità per le aziende, senza necessità di accordo ma previo esame col sindacato, di spalmare l'orario anche su 6 giorni, di calcolarlo come media su 4 mesi con il limite giornaliero minimo di 6 ore e massimo di 9 nonché di considerare la domenica, per un massimo di 26 settimane all'anno, come un giorno lavorativo a fronte della corresponsione della maggiorazione del 35% sulle ore di lavoro prestate in tale giornata. Questo assetto certamente innovativo ha però scontato nei fatti le rigidità derivanti dalla possibilità di modifica senza accordo solo ogni 6 mesi. Con l'attuale rinnovo è stata ora introdotta la possibilità per le aziende, con riferimento al personale addetto alle attività di magazzino e delle aree di stoccaggio e movimentazione merci nonché agli addetti alle officine interne, di modificare l'orario normale settimanale al termine di ogni trimestre sempre senza accordo ma previo esame col sindacato. È stata inoltre modificata la definizione di turno per uniformarla a quella di legge e fare quindi chiarezza sulla ricorrenza di lavoratori turnisti.

Orario personale viaggiante – E' stata maggiormente dettagliata la procedura che l'azienda deve avviare col sindacato, ai sensi dell'art. 11 bis del CCNL, per la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità e la conseguente applicazione dell'orario ordinario settimanale di 47 ore. In particolare è stato previsto che, a seguito dell'avvio della procedura, il sindacato come in passato potrà chiedere un incontro che dovrà avere per oggetto l'esame congiunto della sussistenza delle suddette condizioni. Tale incontro dovrà svolgersi preferibilmente nelle sedi delle associazioni stipulanti.

Personale viaggiante addetto alla distribuzione urbana – Ferma restando la possibilità di considerare, previo accordo aziendale, i conducenti di cui all'art. 11 quinquies del CCNL quale personale discontinuo con limite di orario ordinario di 44 ore settimanali (anziché 39), è stata prevista la progressiva riduzione del suddetto limite secondo la seguente tempistica:

- 43 ore settimanali dall'1 giugno 2025
- 42 ore settimanali dall'1 gennaio 2026.

Gli accordi aziendali in essere alla data di rinnovo del CCNL continueranno a trovare integrale applicazione fino alla entrata in vigore dei nuovi limiti di orario.

E' stato inoltre precisato che l'indennità di trasferta (il cui valore minimo giornaliero è stato elevato da 10 a 13 euro) spettante per le prestazioni effettuate al di fuori del territorio comunale va riconosciuta esclusivamente al personale considerato discontinuo a seguito dell'accordo aziendale di cui sopra. Per il personale che invece svolge la propria prestazione nell'ambito del territorio comunale resta ferma l'erogazione di un buono pasto, in alternativa all'indennità di trasferta, il cui valore minimo sale a 8 euro (in precedenza 5,29 euro). Anche per il buono pasto il suo riconoscimento deve essere previsto dall'accordo che accerta la sussistenza della discontinuità.

Infine è stata estesa l'applicazione, nei casi di cambio di fornitore dei servizi di distribuzione urbana mediante contratti di trasporto, delle disposizioni concernenti la qualificazione della filiera e la *clausola sociale* previste dall'art. 42, commi da 3 a 10 in materia di appalti di magazzino.

Permessi – È stato aumentato da 3 a 5 giorni all'anno il numero dei permessi retribuiti spettanti per documentata grave infermità del coniuge, del convivente more uxorio, dei parenti entro il secondo grado e di conviventi anche non familiari. Inoltre sono stati aumentati da un minimo di 1 a 2 giorni, al netto di quelli previsti per legge, i permessi retribuiti per nascita, affidi e adozioni di figli.

Ferie solidali – Sono state disciplinate le *ferie solidali* previste dall'art. 24 del d.lgs. n. 151/2015, prevedendo la possibilità per un dipendente di cedere su base volontaria, ad un collega che abbia necessità di assistere i figli, il coniuge o altri familiari che necessitino di cure costanti, 2 giorni di ferie, i 4 giorni di riposo per ex festività e i ROL.

Provvedimenti disciplinari e danni – Tra le novità introdotte in materia di provvedimenti disciplinari si segnala la previsione di 2 distinti gruppi di comportamenti passibili di sospensione (da 1 a 5 giorni e da 6 a 10 giorni) a seconda della gravità della mancanza commessa dal lavoratore; la possibilità di adottare il licenziamento dopo 3 eventi (in precedenza 4) di assenza ingiustificata in un anno o in caso di almeno 5 giorni consecutivi

(in precedenza 4) di assenza ingiustificata e la riduzione del periodo di recidiva, per cui è possibile applicare le sanzioni di grado immediatamente superiore, da 24 a 18 mesi per il rimprovero scritto e verbale e a 22 mesi per la multa e la sospensione.

Per quanto concerne la disciplina di richiesta danni al lavoratore sono stati introdotti alcuni correttivi volti in particolare a:

- subordinare la richiesta all'espletamento di una determinata procedura da parte dell'azienda;
- determinare l'importo richiedibile fatta eccezione per i danni derivanti da dolo o colpa grave che potranno continuare ad essere addebitati integralmente;
- non addebitare per ciascun anno civile (1 gennaio – 31 dicembre) il primo danno (esclusi i casi di dolo o colpa grave) al conducente che utilizza veicoli con massa complessiva a pieno carico pari o inferiore a 35 q.li mentre il secondo danno sarà addebitato nel limite del 65% dell'importo del valore complessivo del danno stesso o della franchigia se di importo inferiore;
- mantenere l'applicazione del regime premiale di cui sopra per l'anno successivo ai soli lavoratori che in quello precedente non abbiano causato più di 2 eventi con danni.

Preavviso - È stato elevato da 15 a 20 giorni di calendario il termine di preavviso per il personale viaggiante non in prova inquadrato alla qualifica 3 parametri A, B e C.

Appalti – Allo scopo di garantire maggiore trasparenza negli appalti di magazzino è stata rafforzata l'attuale disciplina che già prevede l'obbligo per gli appaltanti di rivolgersi a imprese qualificate e che applichino il CCNL logistica, trasporto e spedizione, il divieto di subappalto e la *clausola sociale* in caso di cambio appalto. Tra le novità introdotte si segnalano l'introduzione di requisiti più stringenti a carico degli appaltatori (tra cui l'adozione del modello 231/2001 o comunque di un modello alternativo volto alla medesime finalità organizzative, di gestione e controllo) e l'ampliamento dei motivi di risoluzione del contratto per violazioni commesse dagli stessi (tra cui la violazione delle disposizioni essenziali in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Sicurezza sul lavoro – E' stato stabilito che in fase di valutazione dei rischi si debba tenere conto di rischi particolari quali l'attività di guida del personale viaggiante, i rischi da interferenza e quelli derivanti dalle attività di contatto diretto e di front office. Si dovrà altresì tener conto delle temperature elevate e dei periodi più caldi e più freddi dell'anno e dovrà essere esaminata anche la dotazione degli indumenti protettivi e dei dispositivi di protezione individuale.

E' stata inoltre prevista l'istituzione della figura del RLSSP (*Rappresentante per la sicurezza di sito produttivo*) laddove ricorrano i presupposti di legge di cui agli artt. 47 e 49 del d.lgvo n. 81/2008 (TU Sicurezza). Al riguardo si rammenta che in base a tale disposizione la figura del RLSSP è obbligatoria nei contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri, tra cui i porti, i centri intermodali di trasporto e i contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500. Entro la vigenza contrattuale verranno definite le modalità per poter consentire l'agibilità alla costituente figura.

Congedo per vittime di violenza di genere – È stato esteso a 5 mesi, rispetto ai 3 previsti per legge, il congedo retribuito per le vittime di violenza ai sensi dell'art. 24, d.lgvo n.

80/2015. I mesi aggiuntivi saranno retribuiti dal datore di lavoro. Per la maturazione del diritto al congedo è necessario che la vittima sia inserita in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente certificati.

Assenteismo – È stato chiarito l’ambito applicativo delle misure volte a contrastare l’assenteismo che interessa non solo personale viaggiante ma anche gli addetti alle attività dei magazzini e delle aree di stoccaggio e movimentazione merci, nonché gli addetti alle officine interne. Tali misure si applicheranno anche alle assenze iniziate il giorno precedente, oltreché a quello successivo come già previsto, a giornate non lavorative. Inoltre, ai fini del computo del numero di eventi, è stato specificato che si deve considerare l’anno di calendario (1 gennaio – 31 dicembre).

Mercato del lavoro – È stata fissata al 41%, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, la percentuale di utilizzo a livello aziendale di contratti a termine e di somministrazione. Ugualmente al 41% (in precedenza 25%) è stata fissata la percentuale di utilizzo dei contratti part-time a livello aziendale.

È stata inoltre introdotta la stagionalità per i contratti a termine relativi alle seguenti attività di autotrasporto:

- a) attività legate al settore agricolo;
- b) attività legate a incrementi di volumi concentrati in particolari periodi dell’anno (caldo/freddo);
- c) trasporto combustibili vari comprese nei periodi di picco estivi e invernali (novembre-aprile);
- d) attività legate al turismo;
- e) attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini.

Per ogni ciclo stagionale la durata di ciascun contratto non potrà eccedere la durata di 6 mesi. Inoltre il periodo di prova per il personale stagionale è stato ridotto in misura del 50% rispetto al periodo di prova stabilito dal CCNL per la generalità dei lavoratori.

Si rammenta che ai contratti a termine stagionali non si applicano i limiti quantitativi legali e contrattuali, la durata massima dei rapporti di lavoro (24 mesi, estesi a 36 mesi dal CCNL), né le interruzioni minime tra rinnovi contrattuali (c.d. “*Stop and Go*”).

Malattie gravi – È stata prevista la corresponsione dell’intera retribuzione globale mensile per 18 mesi ai lavoratori affetti da malattie particolarmente gravi di cui alla Circolare INPS n. 95/2016. Tale trattamento si aggiunge al diritto di lavoratori in questione alla conservazione del posto a tempo indeterminato.

Per le altre malattie continueranno a trovare applicazione le regole generali previste all’art. 63, comma 12, del CCNL in base alle quali deve essere corrisposta l’intera retribuzione globale mensile per 3 mesi e metà della stessa per ulteriori 5 mesi (rispettivamente 5 e 7 mesi nel caso di anzianità di servizio superiore a 5 anni).

Lavoro agile – È stato introdotto un nuovo articolo che disciplina il lavoro agile in coerenza con quanto già stabilito del Protocollo interconfederale del 7 dicembre 2021 sottoscritto tra tutte le maggiori parti sociali sia datoriali (tra cui la Confetra) che sindacali. Al riguardo si rammenta che, come ribadito dallo stesso Protocollo conformemente alla normativa di riferimento (legge n. 81/2017), l’attivazione del lavoro agile avviene su base volontaria tramite accordo individuale tra azienda e lavoratore.

Disconnessione – Sulla falsariga di quanto è avvenuto nei rinnovi contrattuali di altri settori è stato disciplinato il *diritto alla disconnessione*. In particolare i lavoratori sono da ritenersi disconnessi da tutti gli strumenti tecnologici sino alla ripresa della prestazione lavorativa nel giorno successivo. Ciò deve avvenire anche durante la pausa pranzo, nei giorni festivi o in occasione del godimento di assenze retribuite. E' escluso da tale disciplina il personale con funzioni direttive da identificarsi con i quadri e con quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, nonché il personale viaggiante per le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell'attività lavorativa del conducente o per garantire la sicurezza del conducente stesso, del veicolo, della merce e/o del patrimonio aziendale. E' stato comunque fatto salvo quanto previsto dagli artt. 67 e 76 in tema di reperibilità.

Sezioni – Sono state ridenominate le Sezioni speciali prima e seconda del CCNL allo scopo di fare chiarezza sul campo di applicazione delle stesse.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.ri conf.li nn. [283/2024](#), [262/2024](#), [313/2021](#) e [208/2017](#)
M-S/m-s

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.