



IL LAVORO CHE CAMBIA

Tutte le novità del
CCNL Autotrasporto



FEDERSERVICE

BRIDGESTONE

A prova di città e molto altro



**Bridgestone
R-STEER 002 e R-DRIVE 002:
i nuovi pneumatici per
autocarri medi/leggeri**

IL LAVORO CHE CAMBIA

Tutte le novità del
CCNL Autotrasporto

UNA BUSSOLA PER I «TRASPORTANTI»

introduzione

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da imprese di spedizione, trasporto merci e logistica è stato siglato il 3 dicembre 2017 – a quasi due anni dalla sua scadenza del 31 dicembre 2015 – dai tre sindacati confederali (Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uil trasporti) e dalla maggior parte delle associazioni datoriali, quali: Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi e Trasportounito (assistite da Confetra); Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap e Unitai (assistite da Conftrasporto); Anita e – sottoscrivendo la sezione separata riservata all'artigianato – CNA-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna-Casartigiani e Claii.

Di tutte queste associazioni, Conftrasporto, Assotir e Anita si sono riservate di confermare l'approvazione dopo aver consultato i propri organi direttivi.

Successivamente a tale consultazione, Anita ha sciolto negativamente la propria riserva. Le associazioni cooperative (LegaCoop Servizi, Federlavoro e Servizi-Concooperative e AGCI) invece, non hanno partecipato alla trattativa, chiedendo uno strumento contrattuale separato.

Al momento di andare in stampa – metà aprile – sono in corso incontri fra le parti che hanno espresso riserve e le rappresentanze dei lavoratori a livello confederale, nel tentativo di raggiungere un accordo.

Le rappresentanze sindacali hanno invece confermato l'accordo entro la data prevista del 31 gennaio 2018, dopo una consultazione della base che, al termine di 1800 assemblee, ha dato la sua approvazione con l'88% dei consensi.

Il nuovo contratto, a differenza del precedente che aveva validità triennale (2013-2015), durerà quattro anni (2016-2019), dovendo coprire il biennio di vuoto trascorso dal 1° gennaio 2016, e scadrà il 31 dicembre 2019.

Al di là degli aspetti procedurali, il nuovo contratto presenta numerose e sostanziali innovazioni. Per ricordare solo le principali: la nuova classificazione dei conducenti che permetterà soprattutto in prospettiva di esaltarne le professionalità; la maggiore flessibilità introdotta negli orari di lavoro sia per il personale viaggiante che per quello fisso che dovrebbe favorire la competitività delle imprese; i di-

versi meccanismi per incentivare la nuova occupazione e, in particolare, i giovani; le misure più decise per combattere il fenomeno dell'assenteismo; la caduta dello storico steccato del lavoro a chiamata al quale finalmente il settore può accedere; le maggiori garanzie per i lavoratori delle imprese oggetto di appalti che sono diventate il tessuto connettivo della catena logistica.

Sarebbe ingenuo dare per scontato l'ottenimento immediato degli obiettivi che questo complesso di misure si propone di raggiungere, ma che si tratti di un pacchetto decisamente innovativo lo dimostra la stessa difficoltà che le rappresentanze hanno dovuto fronteggiare sia in senso verticale – nel confronto tra imprese e dipendenti – che in senso orizzontale, tra le stesse associazioni datoriali.

C'è, allora, da ritenere che tale carica innovativa incontrerà ancora problemi di interpretazione e di applicazione delle nuove intese e ciò richiede fin da ora che i veri protagonisti del nuovo contratto – imprese e lavoratori – siano messi in condizione di comprendere bene il nuovo quadro di comportamenti, le utilità da esso offerte, i vantaggi disponibili, le opportunità da sfruttare.

Da questa considerazione nasce questo volumetto che non vuole essere né una dettagliata lettura in punta di diritto dei contenuti del nuovo contratto, né un inderogabile riferimento normativo da impugnare come una Bibbia. Ci sarà sempre bisogno della competenza degli avvocati e della capacità delle associazioni. Ma quando il mare è vasto e incerto, c'è bisogno di una bussola che indichi almeno la direzione da seguire. E nel mare del nuovo contratto questa bussola non può che essere una spiegazione ragionata – la più precisa e dettagliata possibile – di tutto quel che c'è di nuovo: un manuale semplice e immediato di ciò che ogni imprenditore del settore deve sapere, per poter svolgere meglio il proprio lavoro. Questa bussola ci auguriamo di essere riusciti a fornirla ai nostri lettori.



Quando il mare è vasto e incerto, c'è bisogno di una bussola che indichi almeno la direzione da seguire. E nel mare del nuovo contratto questa bussola non può che essere una spiegazione ragionata – la più precisa e dettagliata possibile – di tutto quel che c'è di nuovo



PREFAZIONE	8
1. CONDUCENTI. TRE LIVELLI E OTTO PROFILI PER LA PROFESSIONALITÀ	12
2. OCCUPAZIONE. NEOASSUNTI E NEOPATENTATI: SALARIO INIZIALE RIDOTTO	17
3. DRIVER&RIDER. NUOVE FIGURE DI AUTISTI, CICLISTI E SCOOTERISTI	22
4. RETRIBUZIONE. UN AUMENTO MEDIO DI 108 EURO E 300 DI UNA TANTUM. A RATE	25
5. ORARIO CONDUCENTI. 47 ORE PER TUTTI I DISCONTINUI E SETTIMANA MOBILE	28
6. ORARIO PERSONALE FISSO. ARRIVA LA FLESSIBILITÀ	32
7. ASSENTEISMO. SINDROME DEL LUNEDÌ? E LA PAGA SCENDE	35
8. NUOVE FIGURE DI FLESSIBILITÀ. L' ABOLIZIONE DEL LAVORO A CHIAMATA	37
9. RESPONSABILITÀ. NON FACCHINAGGIO MA COLLABORAZIONE	40
10. ARTIGIANATO. BASTA ISCRIVERSI ALL'ASSOCIAZIONE	43
11. BILATERALITÀ. ENTI TERRITORIALI E DETTAGLI PER GLI ARTIGIANI	46
12. APPALTI E SUBAPPALTI. CAMBI REGOLAMENTATI E CLAUSOLA SOCIALE	48

UN PASSO AVANTI, DA VERIFICARE NELLA REALTÀ

prefazione

Il settore dei trasporti e della logistica, da sempre faro dell'economia domestica, ricopre una posizione di assoluto rilievo nel nostro Paese, con inevitabili ripercussioni sul mercato del lavoro attraverso la tipizzazione di nuove figure e la relativa disciplina normativa e di contrattazione collettiva.

Malgrado i servizi di trasporto, logistica e spedizione siano una realtà in continua crescita, anche per merito del significativo incremento e sviluppo dell'e-commerce, il costante aumento della domanda di detti servizi non ha favorito la crescita dell'occupazione.

Una delle ragioni di tale evidente difficoltà, come suggerito dagli operatori nazionali, è data dalla concorrenza di quei Paesi europei dove il costo della manodopera è più conveniente e appetibile, con conseguente inesorabile delocalizzazione dei servizi e della forza lavoro.

In tale contesto, pertanto, risultava indifferibile la ripresa di un dialogo costruttivo tra le parti sociali al fine di ristabilire un panorama normativo e istituzionale omogeneo, in grado di contrastare la generale diminuzione dei livelli occupazionali e dei bilanci delle società del settore e al tempo stesso rinnovare la contrattazione collettiva di settore, immobile da quasi due anni.

Un periodo non lungo, ma sufficiente, in un contesto di incessante evoluzione normativa, a rendere necessario un aggiornamento del testo contrattuale, per dare conto, da una parte, delle richieste degli operatori del mercato e, dall'altra parte, per garantire maggiore stabilità a oltre 700 mila lavoratori della logistica, trasporto merci e spedizione.

Le organizzazioni sindacali, da mesi portavoce e promotrici della necessità di rinnovo e revisione del lacunoso e a tratti inadeguato Contratto Nazionale, non hanno viste disattese le proprie aspettative, sebbene, occorre dirlo, con notevole ritardo.

Il 3 dicembre 2017, a seguito di due anni di incontri, di scontri, di prolungate trattative e nell'imminenza di un annunciato sciopero, è stata sottoscritta un'ipotesi di rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni. Tale ipotesi, come spesso ac-

cade, non essendo condivisa da tutti gli attori in gioco, ha creato nelle associazioni di categoria una spaccatura tra chi ne condivideva i contenuti e chi manteneva un atteggiamento critico.

A fine gennaio 2018, a seguito della consultazione dei lavoratori, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative hanno definitivamente sciolto la riserva assunta, dando un placet generalizzato al nuovo accordo, con una percentuale di consensi vicina all'88%. In senso opposto si è registrata la risposta di alcune delle associazioni di categoria, le quali, nel corso del mese di febbraio, hanno dichiarato la necessità di subordinare la sottoscrizione del rinnovo contrattuale a un'ulteriore verifica con le rispettive controparti, pur riconoscendo e accordando contestualmente somme ai lavoratori a titolo di anticipo sui futuri aumenti contrattuali.

Le organizzazioni di rappresentanza delle cooperative, d'altra parte, hanno abbandonato, nelle more, il tavolo delle trattative, decidendo di non aderire ai progetti di riforma e, per l'effetto, di non sottoscrivere il rinnovo.

Fermo quanto sopra, le intese raggiunte in sede di rinnovo hanno modificato buona parte degli istituti presenti nella precedente versione contrattuale, creandone altresì di nuovi.

L'accordo, più in generale, ha tradotto di fatto le numerose richieste di incrementi salariali, la valorizzazione del lavoro e la continuità occupazionale oltretutto una più intensa regolamentazione delle attività degli appalti.

Gli interventi da ultimo operati dalle parti sociali sembrerebbero quindi pienamente in linea con i progetti e gli auspici di riforma, tendendo a un'accentuata esaltazione della figura del professionista del settore, cercando di ottenere risorse qualificate e al contempo riducendo i costi a carico del datore di lavoro.

In aggiunta alle modifiche di carattere economico, infatti, rispetto al previgente



Gli interventi operati dalle parti sociali sembrerebbero pienamente in linea con i progetti e gli auspici di riforma, tendendo a un'accentuata esaltazione della figura del professionista del settore, cercando di ottenere risorse qualificate e al contempo riducendo i costi a carico del datore di lavoro





È stata delineata una nuova classificazione del personale viaggiante, correlata alla tipologia di servizi svolti e non più alla portata dei mezzi, nonché rimodulato l'orario di lavoro sia del personale viaggiante, con l'introduzione della c.d. "settimana mobile", sia del personale non viaggiante con la previsione di un orario settimanale a 39 ore suddivisibili su cinque o sei giorni



regolamentati dal previgente accordo, risulta difficile ad oggi stilare un bilancio degli effetti pratici che avrà la nuova regolamentazione tra gli operatori del settore. Ciononostante, il testo aggiornato appare senza dubbio più completo e più coerente con l'attuale panorama del lavoro a cui dovrà essere applicato, il quale per sua natura necessita, rispetto ad altri settori, di maggiore specificità e trasparenza nelle modalità di gestione del rapporto di lavoro e nella sua esecuzione.

testo contrattuale sono state introdotte importanti misure per favorire l'occupazione – anche a carattere giovanile, per esempio attraverso la previsione di trattamenti economici di ingresso agevolati per i neopatentati – nonché per disincentivare e contrastare il fenomeno dell'assenteismo con l'introduzione di meccanismi di decurtazione salariale ad hoc. In sede di rinnovo, poi, è stata delineata una nuova classificazione del personale viaggiante, attualmente correlata alla tipologia di servizi svolti e non più alla portata dei mezzi, nonché, nell'ambito di un rivisitato obiettivo di flessibilità, rimodulato l'orario di lavoro sia del personale viaggiante, con l'introduzione della c.d. "settimana mobile", sia del personale non viaggiante attraverso la previsione di un orario settimanale pari a 39 ore suddivisibili su cinque o sei giorni, eliminando così la rigidità del precedente schema e l'obbligatorietà di un accordo aziendale.

Nonostante le molte novità di interesse inserite dalle parti sociali in sede di rinnovo, che si pongono a ben vedere quale correttivo degli istituti già

Avv. Marcello Giordani
Zunarelli Studio Legale Associato
Dipartimento di Diritto del Lavoro



1. TRE LIVELLI E OTTO PROFILI PER LA PROFESSIONALITÀ

Completamente rivoluzionata la classificazione del personale: l'aspetto più rilevante è che per la prima volta i conducenti hanno ruoli e profili specifici, separati da quelli del personale non viaggiante, con una differenza di retribuzione che nel nuovo contratto è minima, ma potrà accentuarsi nel futuro. Anche perché la classificazione dei conducenti non è più riferita alla dimensione del mezzo guidato, ma al tipo di patente e, soprattutto, al servizio svolto, agganciando a ciascuna categoria il relativo riconoscimento economico, in modo da valorizzare le professionalità che vi si esprimono.

A questo scopo sono stati creati otto profili, suddivisi in tre qualifiche a seconda del tipo di patente, per ciascuno dei quali è previsto un diverso parametro retributivo che tra il livello più alto e quello più basso è intorno ai 100 euro mensili.

Si parte dalla **Qualifica 3** – il livello più elevato – per gli autisti in possesso di patente C ed E che guidano veicoli (con cronotachigrafo) per i quali è prevista la Carta di qualificazione del conducente. All'interno di questo primo livello (che sostanzialmente comprende tutto l'ex 3° Super) sono stati individuati tre profili: **A, B e C**.

Nel **profilo A** (leggermente inferiore all'ex 3° Super) si trovano i conducenti addetti a trasporti cosiddetti di «navettamento» effettuati all'interno di aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave e quelli addetti a trasporti ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per le quali nel **profilo B** (identico all'ex 3° Super) ci sono i conducenti addetti a trasporti nazionali e internazionali per i quali non occorrono particolari abilitazioni (container, casse mobili, groupage, centinati) e per i quali spetta l'indennità di trasferta. Nel **profilo C** (maggiore dell'ex 3° Super) si trovano gli addetti a



trasporti nazionali e internazionali soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi), per i quali spetta l'indennità di trasferta e quelli addetti a trasporti per i quali sono necessarie specifiche attrezzature (bisarche, veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata superiore a 20 tonnellate, cisterne dotate di apparecchiature di carico e scarico pneumatico, frigoriferi, nonché i trasporti eccezionali).

La **Qualifica 2** (corrispondente grosso modo all'ex livello 3) comprende i conducenti con patente C che utilizzano autocarri isolati con cronotachigrafo. Anche in questo caso ci sono tre profili: **D, E e F**.

Il **profilo D** individua – come nel profilo A – i conducenti adibiti a trasporti effettuati all'interno di aree produttive, logistiche,

portuali, terminalistiche, interportuali e cave e a trasporti ripetitivi, che hanno origine dalla stessa area e per i quali l'impegno giornaliero termina presso lo stesso luogo di inizio del servizio, ma anche quelli adibiti a trasporti effettuati con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata inferiore alle 20 tonnellate.

Il **profilo E** e il **profilo F** riguardano gli stessi conducenti dei profili B e C, ma evidentemente se ne differenziano per il tipo di veicolo.

La **Qualifica 1**, infine, comprende i conducenti che utilizzano veicoli per i quali è sufficiente la patente B (senza tachigrafo), adibiti in attività di distribuzione e di corriere espresso. In questo caso i profili previsti riguardano soltanto due parametri distributivi: il **profilo G** si riferisce anche ai conducenti adibiti a trasporti a lungo raggio e quindi con indennità di trasferta e il **profilo H** interessa i conducenti in possesso di particolari abilitazioni, come per esempio quelli che trasportano materiali radioattivi e/o esplosivi.



COM'ERA PRIMA

Il precedente contratto inseriva nel 3° livello super (in pratica la Qualifica 3 del nuovo accordo) i conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali, quelli di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru e quelli addetti ai trasporti eccezionali, senza ulteriori specificazioni né di mansioni né di profilo retributivo.

Ugualmente nel 3° livello (l'attuale Qualifica 2) venivano indicati i conducenti di autotreni e di autoarticolati al di sotto degli 80 quintali e di autocarri con gru fino a 20 quintali e nel 4° livello (Qualifica 1) quelli non compresi nei primi due livelli, anche in questi casi senza ulteriori specificazioni né di mansioni né di profilo retributivo.

LE NUOVE QUALIFICHE DI CHI GUIDA

	PATENTE	ABILIT.	VEICOLO	PARAM.	PROFILO DI TRASPORTO	ESEMPI DI TRASPORTO
Qualifica 3	C - E	CQC	con tachigrafo	A	Dentro aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave Ripetitivi, con origine dalla stessa area e rientro in giornata al luogo di inizio	
				B	Nazionali e internazionali con indennità di trasferta e senza particolari abilitazioni	Container, casse mobili, groupage, centinati
				C	Nazionali e internazionali con indennità di trasferta, soggetti a specifiche norme e abilitazioni Trasporti per i quali sono necessarie specifiche attrezzature Veicoli eccezionali	ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi Bisarche, veicoli gru di portata oltre 20 ton, cisterne con carico/scarico
Qualifica 2	C		autocarri isolati con tachigrafo	D	Dentro aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali e cave Ripetitivi, con origine dalla stessa area e rientro in giornata al luogo di inizio Trasporti con veicoli dotati di apparati di sollevamento e gru di portata sotto le 20 ton	
				E	Trasporti nazionali e internazionali con indennità di trasferta e senza particolari abilitazioni	Container, casse mobili, groupage, centinati
				F	Nazionali e internazionali con indennità di trasferta soggetti a specifiche norme e abilitazioni Trasporti per i quali sono necessarie specifiche attrezzature Veicoli eccezionali	ATP, ADR, HACCP, trasporto animali vivi Bisarche, veicoli gru di portata oltre 20 ton, cisterne con carico/scarico pneumatico, frigoriferi
Qualifica 1	B		senza tachigrafo	G	Trasporti a lungo raggio con indennità di trasferta	
				H	Trasporti che richiedono particolari abilitazioni	Materiali radioattivi e/o esplosivi



PILLOLE DI CONTRATTO

Crescita più rapida per il 6° livello junior

I lavoratori che svolgono attività semplici (come gli addetti alla movimentazione delle merci) e vengono assunti al 6° livello junior vedranno abbreviati i tempi del passaggio al 6° livello, che avverrà dopo 24 mesi per gli assunti dal 1° gennaio 2018 (quindi il 1° gennaio 2020); dopo 18 mesi per gli assunti dl 1° gennaio 2019 (quindi il 1° luglio 2020); dopo 12 mesi per gli assunti dal 1° gennaio 2020 (quindi il 1° gennaio 2021).

Il precedente contratto prevedeva il passaggio dopo 24 mesi per gli apprendisti e dopo 30 mesi per i non apprendisti.



2. NEOASSUNTI E NEOPATENTATI: SALARIO INIZIALE RIDOTTO

Il tema dell'occupazione non riguarda soltanto l'autotrasporto, ma questo settore ne è certamente toccato in maniera particolare – soprattutto nel ruolo dei conducenti – per la concorrenza delle imprese dell'Est europeo e la loro disponibilità di manodopera a basso costo e non adeguatamente qualificata. Il nuovo contratto, pertanto, prevede alcune misure che, **abbassando il costo del lavoro in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato**, riducono il gap di competitività con le imprese dell'Est e favoriscono al tempo stesso l'aumento dell'occupazione nel settore. Le leve sulle quali le parti hanno deciso di agire sono **tre** e puntano ciascuna a un obiettivo specifico.

La prima di queste leve è mirata alle nuove assunzioni a tempo indeterminato (anche part time) sia del personale viaggiante sia di quello non viaggiante e punta ad abbassare il costo del lavoro delle nuove assunzioni attraverso il **congelamento degli scatti di anzianità** per i primi quattro anni e la **maturazione graduale dei permessi retribuiti** (ROL: riduzione di orario di lavoro) e delle ex festività soppresse. La maturazione graduale di queste ultime due voci sarà articolata in quattro anni:

- il **primo anno** sarà riconosciuta una maturazione del 30% (pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e di una giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante);
- il **secondo anno** sarà riconosciuta una maturazione del 60% (pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante);



- il **terzo anno** sarà riconosciuta una maturazione del 90% (pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante);
- dal **quarto anno** sarà riconosciuta la maturazione del 100%.

Presupposti per accedere a queste procedure sono che l'azienda che li applica non abbia proceduto a licenziamenti collettivi nell'ultimo anno di attività e che li concordi con il sindacato anche attraverso l'associazione di rappresentanza.

Se per le stesse assunzioni, l'azienda già usufruisce di incentivi nazionali o europei, la maturazione di tutte le voci viene anticipata al terzo anno dell'assunzione.

La seconda leva è rivolta in particolare ai neopatentati, per incrementare l'occupazione giovanile e avvicinare i giovani all'attività di conducente – e non solo, dal momento che la norma si applica anche a chi prende la patente in età più avanzata – nell'intento di contenere il ricorso al distacco e alla somministrazione transnazionale.

A questo scopo il nuovo contratto prevede che i lavoratori titolari di patente di guida da meno di tre anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato ricevano una **retribuzione iniziale più bassa** dei minimi tabellari da incrementare nell'arco di quattro anni, nelle misure seguenti:

- 90% della retribuzione tabellare per i primi due anni
- 95% della retribuzione tabellare per il terzo anno
- 100% della retribuzione tabellare dal quarto anno

L'INCREMENTO DELL'OCCUPAZIONE

NUOVE ASSUNZIONI						NEOPATENTATI*		ARTIGIANATO**	
	maturazione	Pers. non viaggiante		Pers. viaggiante		% di retribuzione		% di retribuzione	
		ROL	ex festività	ex festività	perm.				
1° anno	30% pari a	12 ore	1 giornata	1 giornata	1,5 giornate	1° anno	90%	1° anno	85%
2° anno	60% pari a	24 ore	2,5 giornate	2,5 giornate	2,5 giornate	2° anno	95%	2° anno	90%
3° anno	90% pari a	36 ore	3,5 giornate	4 giornate	4 giornate	3° anno	100%	3° anno	90%
4° anno	100%							4° anno	95%
								5° anno	95%
						* senza limite di età		** sopra i 29 anni	

Anche in questo caso, per accedere a queste procedure l'azienda non deve aver effettuato riduzione del personale nell'ultimo anno di attività e deve procedere d'intesa con il sindacato.

La terza leva è riservata alle aziende artigiane e punta all'**incremento dell'occupazione, ma anche al reinserimento** nel mondo del lavoro di persone **al di sopra dei 29 anni** (al di sotto di quest'età valgono le norme sull'apprendistato). Anche in questo caso si tratta di una riduzione dei minimi tabellari per i primi cinque anni dall'assunzione, nelle misure seguenti:

1° anno	85%
2° anno	90%
3° anno	90%
4° anno	95%
5° anno	95%



COM'ERA PRIMA

Il precedente contratto non prevedeva misure dirette per incrementare l'occupazione, ma si limitava a introdurre una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro dei conducenti del 4° livello e a dichiarare un impegno generico allo studio del problema nell'ambito di un Osservatorio nazionale e di Osservatori regionali da costituire per «individuare scelte atte alla soluzione di problemi economici e sociali del settore», e, per l'occupazione femminile, attraverso una «Commissione nazionale per le pari opportunità» anch'essa da costituire.

L'accordo, tuttavia, prevedeva anche di promuovere nel breve termine e per la fase di crisi e soprattutto nei confronti del comparto artigiano, iniziative volte ad affermare politiche contrattuali di sostegno all'occupazione e alla riorganizzazione delle imprese del settore».

Per applicare questa norma l'azienda non deve aver proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (o fatto ricorso a cassa integrazione) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni, né deve impiegare lavoratori che abbiano svolto presso la stessa azienda la medesima attività lavorativa. In ogni caso, il contratto deve essere stipulato in forma scritta, il lavoratore non deve aver già svolto la stessa attività per più di cinque anni e non può essere escluso dall'utilizzazione dei servizi aziendali (come mensa e trasporti), dalle eventuali indennità sostitutive e da tutte le maggiorazioni connesse alla prestazione (lavoro straordinario, notturno, festivo ecc.).



3. NUOVE FIGURE DI AUTISTI, CICLISTI E SCOOTERISTI

Le tecnologie hanno profondamente modificato in tutto il mondo i sistemi di trasporto: lo sviluppo della logistica nelle grandi aree urbane, la distribuzione door to door alimentata dalla crescita esponenziale dell'e-commerce, le consegne a domicilio di pasti caldi hanno creato nuove figure di trasportatori che sfuggono alla contrattualizzazione tradizionale.

Per la logistica distributiva e il corriere espresso già il precedente contratto aveva abbozzato la figura del driver. I nuovi accordi presentano particolari disposizioni per il personale viaggiante del parametro G, qualifica 1, proprio per «cogliere tutte le specificità proprie del trasporto delle merci».

I driver

Per questi conducenti con patente B, **in deroga alle 39 ore** di orario settimanale, con accordi aziendali stipulati con i sindacati per una durata non superiore ai tre anni, sarà possibile definire un nastro lavorativo giornaliero e **arrivare alle 44 ore settimanali** in regime di discontinuità. In questi casi, vengono distinti i viaggi al di fuori del territorio comunale, per i quali anche questo parametro ha diritto all'indennità di trasferta, fissata in un minimo di 10 euro, e quelli all'interno del Comune, per i quali viene riconosciuto un buono pasto del valore minimo di 5,29 euro.

I rider

Questa può essere anche una base di partenza per affrontare il tema dei rider. Al momento di siglare la bozza di contratto, infatti, l'accordo si era limitato alla necessità di introdurre questa nuova figura professionale, rinviandone la definizione al momento della stesura

del testo coordinato. Segno già, questo, della difficoltà di individuare compiti, orari e compensi per una categoria completamente nuova, esplosa nelle nostre città soltanto negli ultimi anni, con giovani che consegnano pacchetti sfrecciando sulle strade delle metropoli a bordo di un motorino o pigiando sui pedali di una bicicletta assistita.

E questa distinzione non è che una delle discriminanti sulle quali bisogna decidere, dal momento che l'accordo prevede di stabilire, entro tre mesi dalla firma dell'accordo, «le definizioni relative alle nuove figure di lavoratori adibiti alla distribuzione delle merci tramite cicli, ciclomotori, motocicli, natanti e imbarcazioni; le declaratorie e i livelli di inquadramento; l'orario di lavoro e quant'altro», compresa la possibilità, come ha subito rilevato il sindacato, di rimandare la soluzione dei problemi di dettaglio agli accordi di secondo livello.

Il vero problema è il **perimetro di applicazione** di questa parte del contratto. Si tratta di decidere se nella nuova figura professionale del rider possano rientrare tipologie diverse, come i pony express addetti alla distribuzione della posta, i ragazzi che consegnano pizze e piatti pronti a domicilio, ma soprattutto gli addetti alle consegne di Amazon.



COM'ERA PRIMA

Il contratto precedente non prevedeva la figura del rider. Si tratta quindi di una novità assoluta che con ogni probabilità andrà abbozzata, affinata e quindi definita in modo completo con il trascorrere del tempo. Al momento attuale ad assorbire rider sono soprattutto piattaforme digitali che utilizzano questi giovani per distribuire pasti e pizze tramite un algoritmo e pagandoli o tramite un contratto di collaborazione e un forfait a consegna o esclusivamente in base alle consegne effettuate.



Nell'insieme si tratta di un universo di giovani che vivono dell'«economia dei lavoretti» – la gig economy – operando con ritenuta d'acconto fino a 5 mila euro, partite Iva, contratti co.co.co, in attesa che il diritto del lavoro – o qualche contratto di categoria – stabilisca se sono lavoratori dipendenti o lavoratori autonomi. Sempre che non arrivi prima, come avviene ormai sempre più spesso, la magistratura.



PILLOLE DI CONTRATTO

Il ritiro della patente

In caso di ritiro della patente, le aziende che occupano più di sei dipendenti dovranno conservargli il posto di lavoro, ma non «dovranno» più, come previsto nel vecchio contratto, bensì «potranno» adibirlo a un altro compito, il che può essere interpretato come una possibilità, in mancanza di alternative, di metterlo in permesso non retribuito. Nelle aziende artigiane, dove è più difficile il ricollocamento interno, il datore di lavoro «potrà» (anche in questo caso, anziché «dovrà») assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

4. UN AUMENTO MEDIO DI 108 EURO E 300 DI UNA TANTUM. A RATE

Dopo una trattativa durata due anni – il precedente contratto era scaduto il 31 dicembre 2015 – l'accordo economico per i dipendenti è stato raggiunto con un aumento medio di 108 euro mensili e un una tantum di 300 euro a compensazione forfettaria del periodo di mancato rinnovo. Ma l'aumento sarà **riconosciuto in quattro rate** (sei per il personale viaggiante dei livelli H1 e G1, in pratica gli autisti addetti alla distribuzione) andrà **a regime soltanto dal 1° ottobre 2019**, e dovrà, comunque, superare una verifica sulla sostenibilità dell'impegno economico – sia dal punto di vista della competitività aziendale sia da quello del mantenimento dei livelli occupazionali – che le parti dovranno mettere in atto **entro il luglio 2019**.

I 108 euro di aumento medio vanno **da un minimo di 81,82 euro**, per il livello G6 junior, **a un massimo di 138,27** per i Quadri. Entrambe le cifre si riferiscono al personale fisso. Per il personale viaggiante l'aumento oscil-



PILLOLE DI CONTRATTO

Le premialità diventano permanenti

Il precedente contratto prevedeva una serie di misure di premialità - in via straordinaria e temporanea - per le aziende in regola con gli adempimenti contributivi e trasparenti nelle procedure per l'orario di lavoro e la retribuzione del personale viaggiante, limitandone tuttavia la durata alla vigenza contrattuale. Il nuovo accordo ha cancellato questa scadenza rendendo, pertanto, permanenti tali premialità, che consistono nell'estensione dal 35% al 40% della percentuale massima tra lavoratori a tempo determinato e tempo indeterminato e nella possibilità di rimodulare secondo determinati criteri l'orario di lavoro.



COM'ERA PRIMA

Il vecchio contratto prevedeva 11 livelli retributivi contro i 18 del nuovo, a causa dell'inserimento degli otto livelli specifici per il personale viaggiante e alla contemporanea scomparsa del livello 3° Super junior, legato a meccanismi temporanei di flessibilità dell'orario di lavoro e del tipo di rapporto. Le retribuzioni del precedente contratto erano mediamente inferiori del 5% rispetto a quelle previste nel nuovo.

GLI AUMENTI GIORNO PER GIORNO

LIVELLO	VECCHIA RETRIBUZIONE	aumento						TOTALE AUMENTI	NUOVA RETRIBUZIONE	INCREMENTO %
		01.02.2018	01.07.2018	01.10.2018	01.01.2019	02.05.2019	01.10.2019			
Quadri	2.108,39	32,01		32,01		32,01	42,25	106,27	2.246,66	5,04
1	1.979,72	30,11		30,11		30,11	39,75	99,97	2.109,80	5,05
2	1.818,77	27,65		27,65		27,65	36,50	91,80	1.938,22	5,05
3S	1.642,37	25,00		25,00		25,00	33,00	83,00	1.750,37	5,05
C3	1.642,37	25,09		25,09		25,09	33,12	83,30	1.750,78	5,07
B3	1.642,37	25,00		25,00		25,00	33,00	83,00	1.750,37	5,05
A3	1.642,37	24,91		24,91		24,91	32,88	82,70	1.749,96	5,04
3	1.598,78	24,24		24,24		24,24	32,00	80,48	1.703,51	5,03
F2	1.598,78	24,34		24,34		24,34	32,13	80,81	1.703,94	5,05
E2	1.598,78	24,25		24,25		24,25	32,01	80,51	1.703,53	5,04
D2	1.598,78	24,15		24,15		24,15	31,88	80,18	1.703,13	5,02
4	1.520,42	23,11		23,11		23,11	30,50	76,72	1.620,24	5,05
H1	1.520,42	23,40	14,70	23,40	14,70	23,40	30,89	77,69	1.650,92	5,11
G1	1.520,42	23,31	11,59	23,31	11,59	23,31	30,77	77,39	1.644,29	5,09
4 junior	1.480,57	22,54		22,54		22,54	29,75	74,83	1.577,93	5,05
5	1.450,06	21,97		21,97		21,97	29,00	72,94	1.544,97	5,03
6	1.354,55	20,64		20,64		20,64	27,25	68,53	1.443,73	5,06
6 junior	1.246,35	18,94		18,94		18,94	25,00	62,88	1.328,17	5,05

Personale fisso

Personale viaggiante



la da un minimo di 123,87 euro (livello G1) a un massimo di 108,41 euro (livello C3).

Dopo la prima rata del 1° febbraio 2018 le **altre tre scatteranno** il 1° ottobre 2018, il 1° maggio 2019 e – se la verifica di luglio 2019 avrà esito positivo – il 1° ottobre 2019. Per gli addetti alla distribuzione sono state inserite altre due rate il 1° luglio 2018 e il 1° gennaio 2019.

Anche **i 300 euro di una tantum saranno rateizzati in due tranches**: la prima (di 200 euro) con la retribuzione di marzo 2018; la seconda (di 100 euro) sarà versata nel mese di novembre 2018.

Le **imprese artigiane** possono rateizzare anche la prima tranche, in due rate di 100 euro ciascuna da erogare con le retribuzioni del mese di marzo e di aprile 2018. Il personale in part-time avrà un importo ridotto sulla base del tempo d'impiego.

5. 47 ORE PER TUTTI I DISCONTINUI E SETTIMANA MOBILE

L'orario settimanale di lavoro dei conducenti è di **39 ore**, da distribuire fino a un massimo di **sei giorni** nell'arco di una settimana e da conguagliare, se necessario, nell'arco di **quattro settimane**. Ma per il lavoro discontinuo – che riguarda quasi tutta l'attività di auto-transporto – il limite sale a **47 ore settimanali**. La vera novità, però, è che questo orario «ordinario» che prima riguardava solo il 3° livello Super (praticamente l'attuale Qualifica 3, profili A, B e C e, dunque, gli autisti con patente C ed E e Carta di qualificazione del conducente), adesso è **esteso anche ai profili E e F** (patente C e cronotachigrafo) della Qualifica 2.





COM'ERA PRIMA

L'estensione a 47 ore per il lavoro discontinuo era limitata al livello 3° Super (conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e quelli di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru e quelli addetti ai trasporti eccezionali, senza ulteriori specificazioni né di mansioni né di profilo retributivo). Il lavoro domenicale era considerato come straordinario festivo.

Resta invece l'orario di 39 ore settimanali per il profilo D (trasporti all'interno di aree produttive, trasporti ripetitivi e veicoli gru sotto le 20 tonnellate) della Qualifica 2 e per i profili G (logistica distributiva e corrieri espresso, ma anche lungo raggio con patente B) e H (patente B ma abilitazioni particolari) della Qualifica 1.

L'orario di questi ultimi tre profili, però, potrà essere prolungato attraverso accordi di secondo livello per i profili G e H che possono così arrivare a **44 ore settimanali**, mentre il profilo D può arrivare a **47 ore** previa verifica della discontinuità da parte del sindacato. La verifica della discontinuità, in realtà, consiste in una comunicazione dell'azienda (anche attraverso la sua associazione) agli enti bilaterali o ai sindacati territoriali (che entro 15 giorni possono chiedere un incontro conclusivo per ulteriori chiarimenti) e si intenderà così tacitamente verificata per quattro anni. Per le aziende artigiane, invece, le modalità di tale verifica sono un po' più complesse: la comunicazione, infatti, dovrà essere esaminata, entro dieci giorni, da una specifica Commissione paritetica costituita presso l'ente bilaterale territoriale.

Straordinario

Al di là di tali orari definiti «ordinari» scatta lo straordinario, tenendo presente che l'orario massimo lavorativo previsto dalla legge è di **48 ore** (dunque i conducenti potrebbero fare soltanto un'ora di stra-

ordinario), ma in casi particolari il tetto può **salire a 58 ore**. Anche in questo caso la norma che prima riguardava soltanto il 3° livello Super oggi tocca tutte e due le Qualifiche superiori. Anche in questo caso occorre un accordo di secondo livello, ma nel nuovo contratto, pur permanendo il requisito «essenziale» di tale accordo e la richiesta di sottoscrizione da parte del singolo lavoratore interessato, si precisa che gli accordi «saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione a maggioranza del personale coinvolto», il cui assenso maggioritario, dunque, prevale sul singolo dipendente.

È straordinaria anche la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica oltre l'orario ordinario ed è remunerata con una maggiorazione del 30%,

Settimana mobile

Alla maggiore flessibilità dell'orario di lavoro contribuisce anche la settimana mobile introdotta dal nuovo contratto. Normalmente il



PILLOLE DI CONTRATTO

Il recupero del danno

Il nuovo contratto è più preciso nella valutazione dei danni addebitabili al dipendente, limitandoli comunque ai casi di dolo o colpa grave. Fino a 3.500 euro l'azienda potrà rivalersi sul lavoratore per l'intera somma. Oltre questa cifra e fino a 20 mila euro, l'importo a carico del lavoratore sarà limitato al 75%. Le somme saranno recuperate con trattenute mensili che non potranno superare 1/5 della retribuzione lorda. Al di sotto dei 1.000 euro, infine, il lavoratore, entro 10 giorni e alla presenza di un rappresentante sindacale, accetta la responsabilità, l'importo sarà limitato al 75%. Con il vecchio contratto, l'azienda avrebbe potuto addebitare al dipendente l'intera somma del danno senza alcun limite di importo.

PERSONALE VIAGGIANTE: LA NUOVA DISTRIBUZIONE ORARIA

		ORARIO SETTIMANALE ORDINARIO *			ORARIO STRAORDINARIO
		Lavoro continuo	Lavoro discontinuo**		
Qualifica 3	A	39 ore	47 ore		Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
	B	39 ore	47 ore		Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
	C	39 ore	47 ore		Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
Qualifica 2	D	39 ore	39 ore	estensibile a 47 ore con verifica della discontinuità	Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
	E	39 ore	47 ore		Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
	F	39 ore	47 ore		Oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
Qualifica 1	G	39 ore	39 ore	estensibile a 44 ore con accordi di 2° livello	
	H	39 ore	39 ore	estensibile a 44 ore con accordi di 2° livello	

* Distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana e congruabile nell'arco di 4 settimane

** Sottoposto a verifica sindacale

giorno di riposo coincide con la domenica, ma molti trasporti devono essere effettuati durante la giornata domenicale. Per questi trasporti il conducente dovrà essere informato, all'atto dell'assunzione, del giorno di riposo sostitutivo e il lavoro domenicale gli sarà compensato non come lavoro straordinario, ma con un' **indennità del 50%**. Se gli dovesse essere richiesto di lavorare anche nel giorno sostitutivo, questo gli sarà, invece, riconosciuto come lavoro straordinario festivo e avrà diritto a una giornata di recupero.

L'arco di tempo lungo il quale è possibile spalmare le 47 ore di lavoro settimanale (ma con l'eccezione dei trasporti di collettame) viene inoltre allungato per i conducenti extraurbani e quindi con indennità di trasferta: la **settimana**, infatti, viene considerata **conclusa non più alle 13, ma alle 24 del sabato**, dunque l'orario può essere suddiviso su sei giornate intere anziché su cinque e mezza. Il che, sull'arco delle quattro settimane, significa avere due giornate in più su cui spalmare l'orario ordinario.

6. ARRIVA LA FLESSIBILITÀ

Numerose sono le novità anche per l'orario di lavoro del personale fisso, particolarmente rilevanti per la logistica. L'articolo 9 del contratto è stato completamente riscritto, cancellando tutte le deroghe in esso previste. La durata settimanale resta di 39 ore da calcolarsi su un arco di quattro mesi, con un minimo di sei ore continuative e un massimo di nove su un «nastro» di dodici, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo. Adesso, tuttavia, le 39 ore possono essere spalmate **su cinque o su sei giorni**, ma in questo secondo caso le ore lavorate il sabato saranno retribuite con una maggiorazione del 20%.

Di regola la giornata di riposo è la domenica, ma se non lo è, **il lavoro domenicale va retribuito con una maggiorazione del 35%** e può coprire un massimo di 26 settimane l'anno, salvo diverso accordo fra azienda e sindacati. Qualora nell'arco dei quattro mesi la media oraria di lavoro fosse superiore alle 39 ore (ma comunque non potrà superare le 48) le ore eccedenti andranno retribuite come prestazione straordinaria.

L'orario va comunicato al lavoratore all'inizio di ogni anno, ma deve essere sottoposto a un «esame preventivo» tra azienda e sindacati territoriali all'inizio di ogni anno e può essere modificato una sola volta entro i dodici mesi successivi (e con un anticipo di sei mesi rispetto alla sua attuazione) con un ulteriore esame preventivo fra azienda sindacati.

Attraverso accordi tra azienda e rappresentanza sindacale si potrà concordare, per esigenze particolari, una **ripartizione dell'orario di lavoro su quattro giornate e una giornata di dieci ore**. La decima ora sarà comunque retribuita con una maggiorazione del 35%.

Flessibilità

Per fronteggiare le diverse esigenze del sistema distributivo – come per esempio le punte di attività in alcuni periodi dell'anno – vengono introdotti alcuni principi di flessibilità, a cominciare **dalla variazione dell'orario**

PERSONALE FISSO: LA NUOVA DISTRIBUZIONE ORARIA

	ORARIO ORDINARIO		ORARIO STRAORDINARIO
GIORNALIERO	da 6 a 9 ore su un arco di 12	la 10a ora maggiorata del 35%	oltre le 47 ore e fino al tetto di 58 ore
SETTIMANALE	39 ore su quattro mesi	estensibile a 47 ore con verifica della discontinuità	dalla 40a alla 48a
SPALMABILITÀ	su cinque giorni		
	su sei giorni	estensibile a 44 ore con accordi di 2° livello	le ore del sabato 20% in più





COM'ERA PRIMA

L'orario settimanale di 39 ore poteva essere distribuito solo su cinque giorni: dal lunedì al venerdì. Il lavoro di sabato poteva avere solo carattere occasionale ed era retribuito con una maggiorazione del 50%. Le modifiche erano soggette a un accordo tra azienda e sindacati, anziché un semplice esame congiunto.

Gli accordi sulla flessibilità sono una completa novità.

prestabilito che sarà attuabile per un massimo di quattro settimane in un anno e darà luogo ad una «indennità di disagio» di 50 euro per settimana. L'azienda, inoltre, può chiedere anche altre prestazioni in orari diversi da quelli prestabiliti, inserendole in **calendari quadrimestrali** da concordare con il sindacato e riconoscendo un'indennità di otto euro per ogni giornata di flessibilità al lavoratore che, comunque, non può essere inserito in tali calendari per più di 16 settimane. In questo caso, per le ore lavorate in regime di flessibilità oltre il normale orario o per la parte al di fuori di questo, l'azienda corrisponderà una maggiorazione pari al 20% della paga oraria.

7. SINDROME DEL LUNEDÌ? E LA PAGA SCENDE

Il nuovo contratto introduce un nuovo e più preciso meccanismo di penalizzazione per ridurre l'assenteismo, sia dei conducenti sia del personale «collegato alla movimentazione delle merci e dei mezzi», un obiettivo condiviso dalle parti dal momento che il fenomeno ha raggiunto «livelli significativi» tali da «incidere negativamente» sull'organizzazione aziendale, con «ricadute negative» su produttività, efficienza e competitività delle imprese.

La prima misura – ribadita nel nuovo contratto – è che **a ogni aumento delle assenze di un singolo dipendente debba corrispondere una riduzione della retribuzione calcolata in percentuale** sul compenso per il lavoro straordinario forfettizzato. E perché sia chiara, la misura deve essere applicata – ed evidenziata – nella busta paga del mese in cui le assenze si sono verificate. Il contratto, tuttavia, prevede in primo luogo che il fenomeno debba essere verificato a livello aziendale insieme alle organizzazioni sindacali territoriali.

I TAGLI PER ASSENTEISMO	
MALATTIE POST FESTIVE NELL'ARCO DI UN ANNO	INTEGRAZIONE AZIENDALE
1° evento	100%
2° evento	100%
3° evento	100%
4° evento	75%
5° evento	50%
6° evento	25%
7° evento	0%

La seconda misura consiste in una **riduzione graduale della copertura economica a carico dell'azienda** (il cosiddetto periodo di carenza, nel quale l'Inps non interviene) **a partire dal quarto evento di malattia successivo a un giorno festivo**. Quando il dipendente si ammala per la quarta volta nell'arco di 12 mesi (ma a partire dall'entrata in vigore del contratto, cioè dal 1° gennaio 2018) «nel giorno successivo a una giornata non lavorativa», l'azienda anziché riconoscergli la retribuzione al 100% durante i primi tre giorni, ridurrà l'integrazione al 75%; questa, poi, scenderà al 50% per il quinto evento, al 25% per il sesto e si annullerà a partire dal settimo. Gli importi trattenuti in questo modo dall'azienda saranno ridistribuiti nell'ambito degli accordi di secondo livello (intese aziendali o territoriali).

Sono esclusi dalla misura gli eventi di malattia con prognosi iniziale certificata non inferiore a 7 giorni e quelli che comportino ricoveri ospedalieri, in day hospital o in day surgery, le patologie gravi riconosciute dall'Inps.



COM'ERA PRIMA

Il fenomeno dell'assenteismo era già sotto osservazione con il precedente contratto, nel quale le parti riconoscevano le premesse che si trovano pressoché testualmente nel nuovo accordo, ma mancavano indicazioni precise sulle misure e le modalità da adottare, tant'è che la norma non ha trovato ampia applicazione.

Anche il collegamento degli eventi di malattia alle giornate non lavorative era soltanto implicito nell'articolo 63 («Malattie, infortunio, cure termali») che accennava all'eventualità di riscontrare «fenomeni di assenteismo anomalo», di fronte ai quali le parti si impegnavano a «individuare e mettere in atto, nell'ambito di specifici accordi aziendali, ogni misura e strumento finalizzato a disincentivare e contrastare tali condotte».

8. L' ABOLIZIONE DEL LAVORO A CHIAMATA

È una sola riga da aggiungere al Capitolo III del vecchio contratto – quello intitolato al mercato del lavoro – ma per l'autotrasporto costituiscono una vera e propria rivoluzione: «È abolito il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata».

Chiamato anche «contratto a intermittenza», «lavoro intermittente o all'inglese, *«job on call»*, è stato introdotto nel 2003 dalla legge Biagi e prevede che la prestazione lavorativa venga effettuata solo a chiamata dell'azienda o del datore di lavoro. Nella sua applicazione all'autotrasporto questa tipologia contrattuale **sarà consentita con lavoratori al di sotto dei 25 anni e al di sopra dei 55 anni di**



età nonché, a prescindere dall'età, con lavoratori «discontinui», **in pratica il personale viaggiante e quello addetto ai lavori di carico e scarico**, esplicitamente indicati dal testo legislativo di riferimento – che è un Regio Decreto del 1923 – sul lavoro discontinuo.

Secondo le norme in vigore il contratto deve contenere le ragioni del ricorso a tale forma, **deve avere forma scritta** (anche se solo ai fini della prova della sussistenza del contratto e non per la sua validità) e deve indicare i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

Il datore di lavoro, inoltre, deve effettuare una comunicazione prima dell'assunzione e una – amministrativa – prima dell'inizio della prestazione lavorativa. Tale comunicazione va inviata preventivamente all'Ispettorato Nazionale del Lavoro via SMS (se la prestazione deve essere effettuata entro le successive 12 ore) o via mail (entro 30 giorni) all'indirizzo PEC intermittenti@pec.lavoro.gov.it, **pena una sanzione dai 400 ai 2.400 euro.**



PILLOLE DI CONTRATTO

I servizi da garantire

Tra i servizi essenziali da garantire, il nuovo contratto aggiunge al trasporto di carburanti e combustibili, di latte, di animali vivi, di medicinali e forniture per ospedali e case di cura, anche il trasporto di acqua potabile mediante autobotti.

Inoltre precisa che «il regolare approvvigionamento dei beni di cui sopra comprende, oltre al trasporto, l'intera filiera logistica, dalla movimentazione al deposito, dalla custodia alla conservazione».



COM'ERA PRIMA

Il precedente contratto escludeva esplicitamente il ricorso al lavoro a chiamata, insieme alla somministrazione a tempo indeterminato, considerando «la novità degli strumenti» e «la situazione congiunturale del settore». Le parti, tuttavia, decidevano di rinviare al rinnovo contrattuale l'esame delle «misure di flessibilità del mercato del lavoro», per «valutarne l'efficacia e la diffusione alla luce delle esigenze delle imprese, della difesa dei diritti delle persone che vi lavorano e dell'eventuale evoluzione normativa».

Il contratto di lavoro a chiamata è ammesso – per ciascun lavoratore nel rapporto con lo stesso datore di lavoro – **per un periodo non superiore alle 400 giornate complessive nell'arco di tre anni** solari. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Per il lavoratore è prevista, infine, **un'indennità di disponibilità** nel caso in cui si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata. L'importo dell'indennità è determinato dai contratti collettivi.

Resta in sospeso, nell'accordo sul nuovo contratto il tema degli ammortizzatori sociali da applicare ai lavoratori a chiamata del settore. In fase di trattativa, le parti hanno deciso di rinviare alla stesura del testo definitivo il tema della possibilità di accesso alla Naspi (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego), in caso di interruzione del rapporto di lavoro a chiamata. In realtà il nodo dovrà scioglierlo il legislatore nell'ambito della normativa sul lavoro intermittente, dal momento che il lavoratore a chiamata per le sue caratteristiche non ha i requisiti della continuità di stipendio e quindi contributi, richiesti dalla Naspi.

9. NON FACCHINAGGIO MA COLLABORAZIONE

Il nuovo contratto ribadisce che «l'autista non deve essere comandato a svolgere attività di facchinaggio», ma – «nell'ambito del proprio orario di lavoro» – «ad esclusione del riempimento e dello svuotamento del container, è tenuto all'**effettuazione e/o alla collaborazione alle operazioni di carico e scarico** della merce e delle unità di carico vuote (*li pallets, ndr*), trasportate o da trasportare, con il veicolo da lui condotto».

È un tentativo di porre un freno alla consuetudine ricorrente di far svolgere – senza compenso – le attività di facchinaggio al conducente, attraverso una migliore definizione dei compiti di quest'ultimo nelle fasi del carico e dello scarico delle merci. Ma è comunque difficile circoscrivere un'attività nella quale l'autista rimane un soggetto protagonista, per esempio, nella



collocazione del carico, il cui bilanciamento incide sulla sua responsabilità alla guida. Per questo il nuovo contratto aggiunge che «le modalità di esecuzione delle attività di cui sopra devono formare oggetto di verifica e confronto a livello aziendale» con i sindacati.

Una precisazione di fonte sindacale (Filt-Cgil di Reggio Emilia) riconosce, peraltro, che con la nuova normativa «si circoscrivono al proprio automezzo le operazioni di carico e scarico che già oggi gli autisti svolgono e per le quali non si poteva concordare nel contratto aziendale un trattamento economico correlato». Per cui, **«l'autista non deve fare il facchino spostando merce e/o bancali che non gli appartengono** e per intervenire sui propri deve essere dotato dei dovuti mezzi e attrezzi di movimentazione». E conclude: «In parole povere, ora si potrà anche contrattare e **prevedere un corrispettivo per effettuare l'operazione di carico e/o scarico che prima si faceva gratis**».

Al datore di lavoro toccherà, in ogni caso, l'onere di **formare il personale, di garantirne la sicurezza e di fornirgli vestiario e attrezzature adeguate**, sempre sotto verifica sindacale.

Per il resto, è confermata la responsabilità del conducente – unitamente a quella del personale di scorta – per quanto riguarda il veicolo, il materiale, le merci e di documenti ricevuti in consegna.



COM'ERA PRIMA

Nel vecchio contratto il divieto di facchinaggio era esplicitato fin dal primo comma dell'art. 30, relativo alle responsabilità dell'autista, che per il resto obbligava, genericamente, quest'ultimo a «collaborare a che le operazioni di carico e scarico dell'automezzo affidatogli siano tecnicamente effettuate», senza precisare ulteriori comportamenti.



PILLOLE DI CONTRATTO

Il recupero del danno

Il nuovo contratto è più preciso nella valutazione dei danni addebitabili al dipendente, limitandoli comunque ai casi di dolo o colpa grave. Fino a 3.500 euro l'azienda potrà rivalersi sul lavoratore per l'intera somma. Oltre questa cifra e fino a 20 mila euro, l'importo a carico del lavoratore sarà limitato al 75%. Le somme saranno recuperate con trattenute mensili che non potranno superare 1/5 della retribuzione lorda. Al di sotto dei 1.000 euro, infine, il lavoratore, entro 10 giorni e alla presenza di un rappresentante sindacale, accetta la responsabilità, l'importo sarà limitato al 75%. Con il vecchio contratto, l'azienda avrebbe potuto addebitare al dipendente l'intera somma del danno senza alcun limite di importo.

L'autista è tenuto, inoltre, alla corretta compilazione e utilizzazione dei fogli di registrazione del tachigrafo, mentre **in caso di danni** è a carico del datore di lavoro, l'onere di provare la gravità della responsabilità del lavoratore e l'ammontare definitivo dei danni subiti a lui imputabili.

Per quanto riguarda la circolazione, il conducente è ovviamente tenuto all'osservanza delle norme sulla sicurezza stradale e pertanto resta comunque «responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza». Ma poiché il datore di lavoro deve garantire le condizioni di piena efficienza dei veicoli, il lavoratore è tenuto **«a comunicare tempestivamente difetti e anomalie da lui riscontrate»**, e deve «in ogni caso assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario e, in caso contrario, deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate».

10. BASTA ISCRIVERSI ALL'ASSOCIAZIONE

La principale novità della Sezione artigiana autotrasporto merci del nuovo CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni è nella premessa. Le diverse condizioni concordate con le imprese artigiane a misura delle loro caratteristiche – un numero limitato di dipendenti, la prevalenza del titolare nel processo produttivo, piena responsabilità del titolare – non sono più, infatti, riferite soltanto alla natura dell'impresa, ma alle aziende iscritte alle associazioni che hanno firmato la sezione artigiano del contratto.

Le imprese iscritte a queste quattro associazioni (CNA-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna-Casartigiani e Claa) potranno, pertanto, ottenere alcuni vantaggi, il principale dei quali è certamente **l'incentivazione alla nuova occupazione o al reinserimento di personale di età superiore ai 29 anni**, che viene **spalmata** – per le imprese artigiane – **su un periodo di cinque anni e a condizioni migliori**, anziché su quattro con risparmi inferiori come avviene per le imprese non artigiane (*vedi scheda Occupazione a p. 20*).

Oltre a tali incentivi, tuttavia, gli artigiani hanno altre migliori condizioni rispetto alle altre imprese. A parte la possibilità di **rateizzare mensilmente 13ma e 14ma** (ma solo a richiesta scritta e revocabile del dipendente), le principali flessibilità riguardano una maggiore ampiezza nel ricorso al lavoro a tempo determinato **e la possibilità di stipulare contratti stagionali**.

Sono invece più rigide le verifiche della discontinuità del lavoro dei conducenti e delle attività di carico e scarico della merce, che prevedono l'istituzione di una Commissione paritetica presso l'ente bilaterale territoriale che dovrà esaminare entro un tempo prestabilito (10 giorni nel primo caso, sette nel secondo) le comunicazioni dell'azienda.



COM'ERA PRIMA

La sezione artigiana costituiva la quarta parte del precedente contratto e precisava che le disposizioni in essa contenute «si applicano alle imprese artigiane». Il lavoro a tempo determinato era fissato al 25% di quello a tempo indeterminato per le imprese fino a 50 dipendenti e al 20% in quelle oltre tale organico. La stagionalità non era prevista.

Lavoro a tempo determinato

Come per tutte le altre imprese, anche quelle artigiane possono far **ricorso ad assunzioni a termine di durata non superiore ai 36 mesi**, ma il rapporto con i dipendenti a tempo indeterminato è fissato al **35% soltanto per le aziende artigiane con più di 15 dipendenti**: è la stessa percentuale media prevista per le altre imprese, che però devono sottoporre le condizioni di applicazione all'esame dei sindacati.

Al di sotto delle 15 unità, invece, per le imprese artigiane il rapporto varia secondo una precisa tabella: due lavoratori in quelle che occupano un dipendente; quattro in quelle che ne occupano due; sei in quelle che ne occupano da tre a quattro; sette in quelle che ne occupano cinque; otto in quelle che ne occupano da sei a otto. Nelle imprese che occupano da 9 a 15 dipendenti, infine, è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per ogni lavoratore in forza.

Stagionalità

È una voce completamente innovativa. Il nuovo contratto, infatti, «in considerazione delle particolarità del settore artigiano nell'autotrasporto», riconosce nelle attività stagionali «una risorsa per l'occupazione e uno strumento per quelle aziende la cui attività è fortemente condizionata dalla domanda del consumatore e dalle disponibilità del-

le materie prime in alcuni periodi dell'anno». Solo a titolo di esempio, l'accordo indica tre casi: **i trasporti stagionali legati al settore agricolo**; quelli concentrati in **particolari periodi dell'anno** (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici; quelli di **combustibili vari** nel periodo invernale.

Ogni singolo contratto stagionale, comunque, non potrà superare i sei mesi, proroghe comprese e come per il lavoro a tempo determinato, il lavoratore stagionale avrà diritto di precedenza in caso di assunzioni a tempo indeterminato, ma dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro tre mesi dalla cessazione del rapporto.



11. ENTI TERRITORIALI E DETTAGLI PER GLI ARTIGIANI

Introdotta dal contratto del 2011, l'Ebilog (sigla per Ente bilaterale per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni) è un organismo costituito da sindacati e associazioni datoriali come strumento regolatore dei problemi del settore, con il compito di svolgere attività di formazione e riqualificazione professionale per i lavoratori, di verifica e monitoraggio dell'occupazione, di realizzazione di studi e ricerche, di sostegno al personale in situazioni di crisi e di «tutte le materie che le parti decideranno di inserire».

L'ente si sostiene finanziariamente **con contributi mensili di 2,5 euro per ogni dipendente** (2 a carico dell'impresa, 0,50 a carico del lavoratore), per un totale di **30 euro l'anno**, di cui 24 a carico dell'impresa e 6 a carico del dipendente. Le aziende non aderenti dovevano – e devono tuttora – una compensazione di 5 euro mensili al lavoratore.

Il nuovo contratto, visti i positivi risultati raggiunti dall'ente, ha affermato la volontà di costituire, oltre a quello nazionale, anche enti bilaterali regionali, quali strumenti regolatori delle problematiche territoriali del settore.



COM'ERA PRIMA

Il precedente contratto conveniva sull'istituzione di «un Ente bilaterale nazionale per il settore logistica, trasporto merci e spedizione», con i compiti poi effettivamente attribuitigli e già fissava le attuali modalità di finanziamento dell'ente. Nella sezione artigiana, che costituiva la quarta parte del documento, ci si limitava ad affermare la volontà di effettuare incontri con i sindacati dei dipendenti, entro il 2014, per definire le modalità di attuazione di un ente bilaterale.



PILLOLE DI CONTRATTO

Finchè c'è la salute...

Come per la bilateralità, anche il sistema di assistenza sanitaria artigiana (San.Arti) trova dall'attuale contratto una sua più precisa regolamentazione: la copertura riguarda anche gli apprendisti e i lavoratori con contratto a termine di almeno 12 mesi, i familiari dei dipendenti, i titolari di impresa, i soci e i collaboratori; il contributo è di 125 euro (10,42 al mese); l'azienda che non vi aderisce dovrà erogare al dipendente un rimborso forfettario, chiaramente indicato in busta paga, di 25 euro lordi mensili per 13 mensilità. Per le aziende non artigiane resta confermata Sanilog, ma Confrtrasporto si è riservata di verificare entro sei mesi l'esistenza, nell'ambito del sistema Concommercio di un migliore sistema di assistenza sanitaria.



Per quanto riguarda il settore artigiano, i nuovi accordi contrattualizzano il diritto alle prestazioni della bilateralità. In effetti l'ente bilaterale, l'**Ebna** (Ente bilaterale nazionale artigianato) già esisteva per altre categorie, ma non era ancora esteso a quella dei trasporti. Adesso, invece, la sezione artigiana del nuovo contratto definisce «indispensabili a completare il trattamento economico e normativa del lavoratore» le prestazioni dell'ente e fissa il contributo delle aziende in una **quota di 125 euro l'anno** (in dodici rate di 10,40 euro) per ogni dipendente anche a tempo determinato, mentre per i lavoratori part time la quota è dimezzata. I versamenti – più elevati rispetto a quelli versati a Ebilog dalle imprese non artigiane – confluiscono del Fondo sindacale per la bilateralità artigiana (FSBA) e solo in parte finiscono all'Ebna.

12. CAMBI REGOLAMENTATI E CLAUSOLA SOCIALE

Maggiori tutele per gli addetti ai lavori di logistica, facchinaggio e movimentazione delle merci dal nuovo contratto nazionale. Si tratta di personale prevalentemente fornito in appalto da aziende specializzate che, in caso di cambiamento della ditta appaltata, rischiano il posto di lavoro. Un'eventualità tutt'altro che remota alla luce della forte conflittualità registrata negli ultimi tempi lungo la catena logistica in un quadro di frequenti situazioni di illegalità.

Proprio con un riferimento esplicito a tali «fenomeni di illegalità», le nuove disposizioni in primo luogo ribadiscono l'obbligo di assegnare l'appalto esclusivamente a **imprese che applichino il contratto del settore**, oltre ad avere mezzi propri, attrezzature adeguate, solidità finanziaria ed economica, regolarità fiscale e contributiva certificate semestralmente non solo dal DURC, ma **anche da società di rating**. Il mancato rispetto di tali condizioni (irregolarità dei versamenti contributivi e/o assicurativi; irregolarità nel pagamento dei compensi previsti dal contratto «nei confronti di una pluralità di lavoratori»; applicazione di un contratto diverso) è motivo di risoluzione del contratto d'appalto.

Ma le novità più rilevanti riguardano il **divieto di subappalto** (dal quale sono ovviamente esclusi quelli assegnati da un consorzio a una delle imprese consorziate) e, in particolare, le norme sui cambi d'appalto.

Cambi d'appalto

Questi cambi – per i quali è prevista una **procedura presso l'ente bilaterale territoriale** – introducono una **«clausola sociale»**, cioè l'obbligo, per l'impresa subentrante, di **assumere tutti i lavoratori impiegati da almeno sei mesi** nell'appalto trasferito, mantenendo

«l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi». In particolare, per i lavoratori impiegati nei siti produttivi prima del 7 marzo 2015 – data di entrata in vigore del Jobs Act – rimane applicato **l'art. 18** dello Statuto dei lavoratori, secondo la riforma del 2012.

Restano, tuttavia da definire – e le parti lo faranno in fase di stesura del testo definitivo – le eccezioni a tale obbligo di riassunzione, dando perciò interpretazione autentica all'ultima frase del comma 9 dell'art. 42: «Quanto sopra nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute». Il testo, infatti, lascia aperte alcune possibili limitazioni a seconda dell'interpretazione delle espressioni «autonomia organizzativa apicale» e «innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione», che potrebbero escludere dall'obbligo di riassunzione rispettivamente i dirigenti e la quota di personale sostituibile da nuove tecnologie.



COM'ERA PRIMA

Anche il precedente accordo prevedeva per le imprese appaltate l'obbligo di applicare il contratto nazionale per la logistica, i trasporti e la distribuzione, pena la nullità del rapporto, affidando all'azienda appaltante la responsabilità di garantire l'occupazione dei lavoratori presso altre imprese appaltatrici, ma non prevedeva la certificazione di una società di rating e la presentazione del DURC.

Nulla del genere, però, era previsto in caso di cambio di gestione dell'appalto per motivi diversi dalle violazioni prescritte, salvo un preavviso di 15 giorni ai sindacati e l'impegno dell'impresa subentrante «a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente».

IL LAVORO CHE CAMBIA

Tutte le novità del CCNL Autotrasporto

Testi di
Umberto Cutolo

Coordinamento editoriale



Grafica
ldart.it

Stampa
Casma Tipolito - Bologna



Via G. Di Vittorio 21/b1 – 40013 Castel Maggiore (BO)

Stampato: aprile 2018

**È vietata la riproduzione, anche parziale,
senza autorizzazione scritta dell'editore**

Supplemento del n. 337 maggio 2018 di Uomini e Trasporti

Dir. Resp. Daniele Di Ubaldo

Editore Federservice Soc.Coop

Autorizzazione Tribunale di Bologna n.4993 del 15-06-1982



SAF-HOLLAND ITALIA

Via M. Fiorino, 23
37057 San Giovanni Lupatoto VR

Tel. 045 – 8250560

Fax 045 – 509789

info@safholland.it

www.safholland.com

www.facebook.com/safholland.italia

www.linkedin.com/company/saf-holland-italia

SAF HERCULES



PERNI RALLA



RALLE



INTRA STANDARD



MODUL 12 TON



INTRA CD



**THINK
AHEAD**

E' NECESSARIO TROVARE NUOVE SOLUZIONI – soprattutto nel settore dei trasporti. La nostra iniziativa "We Think Ahead - Pensiamo al futuro" porta avanti il progetto di piantagione di alberi "Una pianta per il pianeta", dimostrando come possiamo collaborare per compensare le emissioni di CO₂. www.we-think-ahead.org





SCANIA: GARANTIRE LA MASSIMA PROFITABILITÀ
NEL SEGNO DI UNA CONCRETA SOSTENIBILITÀ.

“LA SOSTENIBILITÀ NON È UN’OPZIONE, È L’UNICO FUTURO POSSIBILE..”

Sostenibilità ambientale ed economica Scania. Un prodotto tecnologicamente avanzato, compatibile con un’ampia gamma di carburanti alternativi, unito a servizi che massimizzano la produttività e l’efficienza della soluzione di trasporto.

SCANIA.
PER L’UNICA IMPRESA CHE CONTA. LA TUA.

SCANIA