

# CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONI

ACCORDO DI RINNOVO – Roma, 27.01.2011

FILT-Lombardia  
Federazione Italiana Lavoratori Trasporti



## Premessa: un contratto di filiera

Il 26 e 27 gennaio 2011 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo della parte normativa del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, che completa l'iter di rinnovo del contratto nazionale, avviato con le intese sulla parte economica del 10 e 17 dicembre 2010. L'intesa è stata sottoscritta dalle Segreterie Nazionali FILT-CGIL FIT-CISL UILTRASPORTI-UIL e le associazioni datoriali di categoria AITE, AITI, ANSEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI assistite dalla CONFETRA; FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOOP SERVIZI, PRODUZIONE E SERVIZI DI LAVORO-AGCI; ANITA, CNA-FITA, TRASPORTOUNITO FIAP – UNIMPRESA, C.L.A.A.I, UNITAI, FAI-CONFTRASPORTO, SNA-CASARTIGIANI, CONFARTIGIANATO, FIAP. L'intesa **modifica 25 articoli già presenti nel CCNL; introduce 8 nuovi articoli; prevede una disciplina specifica in materia di artigianato e soprattutto completa il processo avviato in questi anni per il pieno riconoscimento del contratto nazionale ai soci-lavoratori delle cooperative di facchinaggio**, attraverso il rafforzamento delle norme in materia di appalto, artt. 42 e 42-bis.

Il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni è a tutti gli effetti **un contratto di filiera e deve essere applicato a tutti i lavoratori in forza nelle aziende del settore**: ai lavoratori delle grandi imprese committenti (DHL, ARCESE, CEVA LOGISTICS, UPS, TNT etc); al personale delle aziende di autotrasporto c/terzi e ai soci-lavoratori delle cooperative di facchinaggio. In totale il settore comprende in Italia circa 750.000 addetti.

L'intesa del 27/01/2011 introduce una serie di modifiche agli artt. 1, 5, 6, 9, 11, 18, 20, 21, 22, 28, 29, 31, 32, 38, 42, 42-bis, 43, 48, 50 della Parte Comune e agli artt. 1, 5, 7, 8 della Parte Speciale Prima del vigente CCNL, e prevede l'integrazione dello stesso mediante l'inserimento di 8 nuovi articoli (Satellitari, Lavoratori stranieri, Reperibilità, Ente Bilaterale, Aumenti, Flessibilizzazione del Santo Patrono, Eliminazione della Pasqua e del IV Novembre dai giorni festivi, Assistenza Sanitaria). Di seguito vengono riportate le principali modifiche apportate dall'accordo ai 25 articoli esistenti e le novità relative agli 8 nuovi articoli.

## Periodo di Prova (art. 5).

L'accordo di rinnovo prevede un allungamento del periodo di prova applicabile dalle aziende, ai lavoratori, in sede di assunzione. Riguarda tutti i livelli ad esclusione del Q.

VECCHIO CCNL	NUOVO CCNL
Q	6 MESI
1 L	4 MESI
2 L	3 MESI
AUTISTI 3S e 3L	3 MESI
3S e 3 L	2 MESI
4 L	2 MESI
5 L	10 GG
6 L	10 GG

## Classificazione del personale (art. 6)

La nuova classificazione del personale prevede una nuova suddivisione dei livelli 4° e 6°, con l'inserimento, in entrambi i casi, dei livelli Senior e Junior.

VECCHIO CCNL	NUOVO CCNL
Q	Q
1 L	1 L
2 L	2 L
3 SUPER	3 SUPER
3 L	3
4 L	4 SENIOR e 4 JUNIOR
5 L	5 L
6 L	6 SENIOR e 6 JUNIOR

**Clausola di salvaguardia:** l'accordo di rinnovo prevede una clausola di salvaguardia per coloro che attualmente sono inquadrati al 4° e 6° livello. **Il personale attualmente inquadrato al 4 Liv sarà inquadrato automaticamente al 4 livello Senior. Il personale attualmente inquadrato al 6 Liv alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL andrà inquadrato automaticamente al 6 livello Senior.**

**Progressioni:** il personale assunto al 6 Liv prima dell'entrata in vigore del 6 Liv Junior manterrà il diritto alla progressione di carriera al 5° Liv trascorsi 18 mesi; il personale assunto dopo l'entrata in vigore del nuovo CCNL, inquadrato al 6 Liv Junior maturerà il diritto al passaggio al 6 Liv. Senior trascorsi 30mesi.

## Orario di lavoro (artt. 9-11-11 bis)

- Personale non viaggiante (Art. 9): 39 ore settimanali. 48 ore durata media settimanale su un arco di 6 mesi:** la durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 6 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.
- Autisti c.d. "continui" (Art. 11): 39 ore settimanali. 48 ore durata media settimanale su un arco di 6 mesi (recepisce D.Lgs 234/07) e 60 ore durata massima settimanale su un arco di 6 mesi.**
- Autisti c.d. "discontinui" (Art. 11-bis): 47 ore settimanali. 61 ore durata massima con media di 58 ore su un arco temporale di 6 mesi (c.d. Deroga orario di lavoro autisti "discontinui" Reg. CE 561/06 e D.Lgs 234/07).**

## Assenze, permessi, congedo matrimoniale (art. 18)

L'art. 18 prevede la possibilità per i lavoratori di richiedere e di usufruire di **20 ore annue di permessi, di cui 10 soggette a retribuzione**, in caso di esami clinici, visite, interventi specialistici. L'accordo di rinnovo stabilisce che **le 10 ore non retribuite potranno essere usufuite previo esaurimento ROL**.

Il **congedo matrimoniale** dovrà essere richiesto dal lavoratore con un preavviso di almeno 10 giorni.

## Responsabilità dell'autista (art. 28)

### Cosa resta:

- Divieto per l'azienda di comandare l'autista ad effettuare operazioni di facchinaggio, fermo restando l'obbligo per il lavoratore a collaborare alle operazioni di carico e scarico.
- Responsabilità in capo all'autista del veicolo affidatogli, di tutto il materiale, delle merci e dei documenti che riceve in consegna, rispondendo di eventuali smarrimenti e danni che siano ad esso imputabili, esclusi i casi fortuiti o di forza maggiore.
- Obbligo di osservare le norme previste in materia di sicurezza della circolazione, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di garantire le condizioni di piena efficienza del veicolo.
- Responsabilità dell'autista per le contravvenzioni imputabili a negligenza.
- Obbligo per l'autista di verifica, prima di iniziare il servizio, il perfetto stato di funzionamento del veicolo.

### Cosa cambia: integrazioni p.to 2 Art. 28

L'autista è tenuto alla corretta compilazione ed utilizzazione dei fogli di registrazione del cronotachigrafo ovvero della carta tachigrafica.

**NOTA: All'art. 18 comma 9 è previsto a carico dell'azienda un obbligo specifico di formazione sull'utilizzo del cronotachigrafo digitale!**

**E' stata introdotta nella nuova formulazione dell'Art. 32 (Provvedimenti disciplinari) una sanzione specifica per il mancato inserimento del foglio di registrazione o della tessera cronotachigrafica nell'apparecchio di controllo.**

L'autista deve custodire con diligenza le tessere ed altri strumenti di pagamento che riceve in consegna dal datore di lavoro rispondendo dell'eventuale smarrimento e/o danni diretti ed indiretti che dovessero derivare dalla negligente custodia e/o uso improprio.

L'autista può utilizzare le tessere ed altri strumenti di pagamento esclusivamente per compiere spese ricollegabili all'attività lavorativa.

## Ritiro patente (art. 29)

### Cosa resta

- COMMA 1: 6 mesi di conservazione del posto di lavoro**, senza retribuzione, salvo i casi nei quali il lavoratore possa essere adibito ad altre mansioni.
- COMMA 2:** obbligo del datore di lavoro, nelle **aziende fino a 6 dipendenti**, di assicurare a sue spese l'autista contro il rischio di ritiro della patente per un massimo di 6 mesi.
- COMMA 3:** obbligo di adibire il lavoratore in altra mansione nelle **aziende che occupano più di 6 dipendenti**, corrispondendogli la retribuzione del livello al quale viene adibito.
- COMMA 4: risoluzione del rapporto di lavoro dopo 6 mesi** dal ritiro della patente, qualora il ritiro della patente riguardi un arco temporale maggiore del termine richiamato ovvero se l'autista rifiuti di essere adibito a mansioni diverse alle quali l'azienda lo destini.

### Integrazioni: commi 5 e 6

- COMMA 5 (nuovo):** nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni non si applicano le disposizioni dei commi 2 e 3 (obbligo di assicurazione e impiego in altra mansione) del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1 (conservazione del posto di lavoro per 6 mesi)
- COMMA 6 (nuovo):** il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

## Trasferimenti (art. 31)

Al punto 1 viene confermato che il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. L'intesa del 27/01/2011 integra l'attuale disciplina stabilendo che **nelle imprese con più unità produttive, tramite specifici accordi a livello aziendale, potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo. Al punto 7 viene chiarito che nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 5 lavoratori** il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle RSA/RSU con procedura analoga a quella prevista dall'art.7 per il mutamento di mansioni.

## Provvedimenti disciplinari (art. 32)

### Cosa resta

#### La tipologia di sanzioni applicabili

- Rimprovero verbale e scritto.
- Multa fino a 3 ore di retribuzione da versare all'INPS.
- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione da 1 a 10 giorni.

**Applicazione procedura di contestazione disciplinare nei casi di richiesta risarcimento danni** il p.to 2 dell'art. 32 chiarisce che "l'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno".

### Cosa cambia

#### MULTA FINO A 3 ORE anche nei casi di:

- Compilazione e utilizzo non conforme da parte dell'autista dei fogli di registrazione e della carta cronotachigrafica.
- Mancata comunicazione della malattia e/o della relativa prognosi entro i termini e secondo le modalità definite dal CCNL.

#### SOSPENSIONE anche nei casi di:

- Mancato inserimento foglio di registrazione.
- Mancato inserimento carta cronotachigrafica.
- N.B. Uso non corretto del cronotachigrafo.
- Mancata comunicazione malattia e/o prognosi per una seconda volta, secondo le tempistiche e le modalità definite dal CCNL.

#### Danni di importo inferiore a 400,00 Euro.

E' stato introdotto il comma 13 che prevede, nei casi di danni di importo inferiore a 400,00 euro, la possibilità di attivare una specifica procedura che consente al lavoratore di evitare la sanzione disciplinare, sottoscrivendo entro 10 giorni dalla data in cui l'azienda è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale. In difetto valgono le disposizioni previste dalla normativa vigente e dall'art. 32 del CCNL.

#### LICENZIAMENTO DISCIPLINARE:

- Assenza ingiustificata per almeno 4 giorni consecutivi.**
- NOTA. In tutti i casi di allontanamento verbale da parte dell'azienda il lavoratore deve inviare all'azienda un lettera di disponibilità lavorativa offrendo la propria prestazione. E' fondamentale rivolgersi tempestivamente presso una struttura sindacale.**
- Assenza ingiustificata per almeno 4 volte nell'anno.**
- NOTA. Vale quanto precedentemente indicato per l'assenza ingiustificata.**
- Mancata comunicazione ritiro patente e/o CQC.
- Mancata comunicazione malattia e/o prognosi (terza volta).
- Manomissione apparecchio di controllo del veicolo.

## Malattia

L'accordo di rinnovo prevede modifiche in materia di **comunicazione all'azienda:**

- Norma generale.** L'assenza deve essere comunicata **entro le prime 2 ore dall'inizio dell'orario di lavoro** del giorno in cui si verifica l'assenza stessa, salvo casi di giustificato impedimento.
- PERSONALE VIAGGIANTE e personale che effettua turni continui avvucendati.** L'assenza deve essere comunicata **almeno 4 ore prima dell'inizio** del servizio affidato ovvero dell'orario del giorno in cui essa si verifica.

**Prognosi:** deve essere comunicata tempestivamente non oltre la giornata di rilascio del certificato. Ai fini delle suddette comunicazioni l'azienda deve mettere a disposizione un recapito telefonico e/o un indirizzo di posta elettronica.  
**In caso di mancata comunicazione dell'assenza per malattia e/o la relativa prognosi, secondo le modalità e la tempistica previste dal CCNL, l'azienda potrà adottare la procedura disciplinare prevista all'Art. 32.**

## Satellitari (Articolo nuovo)

L'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non deve avere finalità di controllo sull'operato dei lavoratori ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico.

I controlli satellitari devono avere finalità esclusivamente "difensive" della merce e dell'automezzo.

Nel rispetto della Legge 300/70 e della disciplina prevista dalla Legge 675/1996, i lavoratori dovranno essere preventivamente informati attraverso un'apposita comunicazione individuale da parte dell'azienda.

**Le apparecchiature di controllo satellitare non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.**

## "Flessibilizzazione" del Santo Patrono

E' facoltà dell'azienda sostituire per il personale viaggiante la festività del Santo Patrono del luogo dove si trova la sede, filiale o agenzia presso la quale il lavoratore presta la sua opera, con 10 ore di permessi retribuiti in ragione d'anno.

I permessi non usufruiti durante l'anno di maturazione decadono e saranno pagati con le modalità di cui all'Art. 9 comma 16 Parte Comune (entro il mese di aprile dell'anno successivo).

## Festività della Pasqua e del IV Novembre

Entrambe le festività vengono soppresse dall'elenco dei giorni festivi previsto all'Art. 2 Parte Speciale del CCNL.

Ai lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del rinnovo viene riconosciuto un **Elemento Distinto della Retibuzione (EdR) NON riassorbibile, pari a Euro 10,00 al 3S per le aziende destinatarie della Sezione Prima – CCNL Trasporto Merci e 5,00 Euro al 3S per le aziende destinatarie della Sezione Seconda – CCNL Assologistica.**

**Incide su tutti gli istituti legali e contrattuali.**

Livello	EDR Ccnl Merci	EDR Ccnl Assologistica
Q	12,89	6,45
1	12,07	6,03
2	11,07	5,54
3S	<b>10,00</b>	<b>5,00</b>
3	9,75	4,88
4	9,26	4,63
5	8,84	4,42
6	8,26	4,13

## Ente Bilaterale

L'accordo di rinnovo prevede la **costituzione di un Ente Bilaterale Nazionale per il settore** con le seguenti finalità:

- **Analisi e fabbisogni formativi, studi di settore e ricerca.**
- **Interventi a favore del personale viaggiante a cui sia stata sospesa o ritirata la patente di guida.**
- **Interventi di sostegno al reddito legati alle crisi aziendali.**
- **Riqualificazione professionale.**
- **Verifica e monitoraggio andamento stabilità occupazionale**
- **Studi e ricerche in materia di salute e sicurezza sul lavoro.**
- **Tutte le materie che le parti decideranno di inserire**

**Modalità di Finanziamento.** A partire dal mese di luglio 2011 le aziende verseranno una quota mensile di 2,00 Euro per ciascun lavoratore in forza. La quota a carico del lavoratore sarà di 0,50 cent./Euro mensili.

## Assistenza Sanitaria Integrativa (Articolo nuovo)

E' istituito un **Fondo Sanitario Integrativo di settore, che integrerà (non sostituirà!) le prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale.**

A decorrere dal 01/01/2012 tutti i lavoratori non in prova, ai quali si applica il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni avranno diritto alle prestazioni del Fondo.

**Finanziamento.** 120,00 Euro annui per ciascun lavoratore, a decorrere dal mese di luglio 2011, totalmente a carico delle aziende.

## Aumenti (parametro 3° Liv Super)

L'accordo di rinnovo della parte economica del CCNL, sottoscritto il 10/12/2010, prevede un aumento complessivo lordo mensile (a regime) al 3S, di 122,00 Euro così ripartito:

Dal 01.01.2011	35,00 Euro
Dal 01.09.2011	25,00 Euro
Dal 01.02.2012	30,00 Euro
Dal 01.12.2012	32,00 Euro

**Una tantum.** A copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula dell'accordo verrà corrisposto un importo forfettario lordo procapite di **150,00 Euro.** L'importo sarà erogato in due rate di pari importo, la prima entro gennaio 2011 e la seconda entro marzo 2011.

## Nuovi minimi tabellari dal 01-01-2011

	Q	1 L	2 L	3 SUPER	3 L	4 SENIOR	4 JUNIOR	5 L	6 SENIOR	6 JUNIOR
Dal 01/01/2011	(+45,12) <b>1.857,95</b>	(+42,23) <b>1.744,64</b>	(+38,76) <b>1.602,97</b>	(+35,00) <b>1.447,37</b>	(+34,13) <b>1.409,20</b>	(+32,40) <b>1.340,07</b>	(+31,82) <b>1.304,12</b>	(+30,95) <b>1.278,22</b>	(+28,93) <b>1.1193,47</b>	- <b>1.1164,54</b>
Dal 01/09/2011	(+32,23) <b>1.890,19</b>	(+30,17) <b>1.1774,81</b>	(+27,69) <b>1.630,66</b>	(+25,00) <b>1.472,37</b>	(+24,38) <b>1.433,58</b>	(+23,14) <b>1.363,21</b>	(+22,73) <b>1.326,85</b>	(+22,11) <b>1.300,33</b>	(+20,66) <b>1.214,13</b>	- <b>1.1164,54</b>
Dal 01/02/2012	(+38,68) <b>1.928,86</b>	(+36,20) <b>1.811,01</b>	(+33,22) <b>1.663,88</b>	(+30,00) <b>1.502,37</b>	(+29,26) <b>1.462,84</b>	(+27,77) <b>1.390,98</b>	(+27,27) <b>1.354,12</b>	(+26,53) <b>1.326,86</b>	(+24,79) <b>1.238,92</b>	- <b>1.1164,54</b>
Dal 01/12/2012	(+41,26) <b>1.970,12</b>	(+38,61) <b>1.849,62</b>	(+35,44) <b>1.699,32</b>	(+32,00) <b>1.534,37</b>	(+31,21) <b>1.494,05</b>	(+29,62) <b>1.420,60</b>	(+29,09) <b>1.383,21</b>	(+28,30) <b>1.355,15</b>	(+26,45) <b>1.265,37</b>	- <b>1.1164,54</b>

## Cooperative di facchinaggio e appalti

In materia di cooperative di facchinaggio e appalti, l'intesa del 27/01/2011:

- modifica l'attuale disciplina relativa agli appalti di lavori di logistica, facchinaggio e movimentazione delle merci (art. 42) e le procedure legate ai cambi di appalto (art. 42-bis);
- prevede una sezione specifica dedicata alle cooperative di facchinaggio;
- contiene un avviso comune in materia di legalità, regolarità e trasparenza degli appalti, con richiesta al Governo di emanare specifici provvedimenti di modifica alla L. 223/91, per evitare l'uso distorto della mobilità in sede di cambio d'appalto e in materia di responsabilità solidale ex art. 29 del D.lgs. 276/2003 e 35 della L. 296/06, con particolare riferimento all'introduzione di specifiche procedure di controllo attivabili dal committente nei confronti dell'appaltatore, per l'accertamento del corretto adempimento di tutti gli obblighi di legge e contrattuali, con relativo esonero dalla responsabilità in solido.

### Art. 42 – Appalto di lavori di logistica, facchinaggio/mov. merci

Le aziende committenti potranno affidare in appalto lavori di logistica, facchinaggio e movimentazione delle merci soltanto a cooperative:

- iscritte nel registro delle imprese di facchinaggio istituito presso le Camere di Commercio;
- in regola con l'istituto della revisione previsto dal D.M. delle Attività Produttive del 06/12/2004 o che dimostrino di aver formulato formale richiesta scritta al Ministero dello Sviluppo Economico – Direzione Generale degli Enti Cooperativi – per l'esercizio della stessa;
- **che applicano il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni (c. 2-bis art. 42).**

Le imprese committenti devono verificare l'idoneità degli appaltatori, circa la sussistenza dei criteri sopra richiamati e devono preventivamente fornire alle RSA/RSU e alle OO.SS le informazioni circa l'applicazione del contratto di lavoro e/o delle normative previdenziali di legge.

**Interruzione appalti e garanzia occupazione dei soci-lavoratori.** L'art. 42 è stato integrato, inoltre, di una disciplina specifica legata a precisi obblighi in capo al committente che accerti una o più violazioni da parte della cooperative che svolge presso di esso lavori di logistica, facchinaggio/movimentazione merci. Infatti, il committente che accerti almeno una delle seguenti violazioni:

- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo con il fine di trarne un illecito vantaggio;
- applicazione di un Ccnl diverso dal presente Contratto;
- mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori con il fine di trarne un illecito vantaggio;

deve interrompere i rapporti con l'appaltatore garantendo l'occupazione ai lavoratori presso altre imprese appaltatrici che offrano garanzie di pieno rispetto dei diritti contrattuali e di legge dei lavoratori.

### Art. 42 bis – Cambi di appalto

1. **In caso di cambio di gestione nell'appalto l'azienda appaltante darà comunicazione alle OO.SS. competenti di tale operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.**

2. **Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del CCNL sottoscritto da organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative.**

3. **L'azienda appaltante farà includere nel contratto di appalto con l'impresa subentrante l'impegno di questa, nel rispetto dell'autonomia imprenditoriale, a parità di condizioni di appalto ed a fronte di obiettive necessità operative e produttive dell'impresa subentrante, a dare preferenza, a parità di condizioni, ai lavoratori della gestione uscente.**

3 bis. **In caso di subappalto e/o cambio di subappalto e/o nel caso di affidamento all'interno di un'impresa consortile ad impresa diversa andrà attivata la procedura di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo da parte dell'impresa titolare dell'appalto. Nel caso in cui la procedura non fosse esperita si applicherà quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 42.**

n.b. il comma 2 dall'1 luglio 2012 sarà sostituito dal seguente: **Su richiesta delle OO.SS. stipulanti competenti territorialmente l'azienda appaltante, informerà in uno specifico incontro sulle problematiche relative al subentro, con particolare riferimento a questioni di organizzazione del lavoro e sicurezza e all'applicazione da parte della gestione subentrante del presente CCNL.**

### •NORMA TRANSITORIA

**Il comma 2 bis dell'art. 42 entrerà in vigore il 1 luglio 2012.**

**Il comma 3 bis dell'art. 42 sostituirà l'attuale comma 3 dal 1 luglio 2012.**

**Qualora, prima della data dell'1 luglio 2012, le aziende committenti decidano, in caso di nuovi appalti o di rinnovo di appalti in essere, di procedere secondo le modalità previste dai commi 2 bis e 3 bis dell'art. 42 e dal nuovo comma 2 dell'art. 42 bis, dandone comunicazione alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, gli appaltatori potranno utilizzare per le nuove assunzioni il livello 6J di nuova istituzione.**

**Tale facoltà sarà consentita, altresì, agli appaltatori delle aziende committenti di cui sopra, con contratto in essere che applicano o decidano di applicare il presente CCNL prima di tale data.**

**Analoga possibilità è prevista per le imprese cooperative, che operando per un committente di settore merceologico diverso da quello disciplinato dal presente CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, dichiarino di applicarlo.**

## Avviso comune riduzione costo del lavoro nell'autotrasporto

L'avviso comune in materia di riduzione del costo del lavoro nel settore dell'autotrasporto chiede al Governo l'emanazione dei seguenti provvedimenti:

- **PREMI INAIL:** rendere strutturale la riduzione dei tassi di premio, anche in considerazione della progressiva diminuzione dell'incidentalità registrata negli ultimi anni ed al cronico avanzo di gestione dell'INAIL. Al tempo stesso allineare i tassi di premio dovuti per gli autisti dalle imprese inquadrare previdenzialmente nell'industria (tassi del 91 e del 61 per mille) a quelli dovuti per le stesse mansioni dalle imprese inquadrare nel terziario (tassi del 78 e del 45 per mille).
- **DECONTRIBUZIONE STRAORDINARIO:** prevedere stabilmente la decontribuzione (fiscale e previdenziale) dello straordinario degli autisti introdotta per gli anni scorsi dall'art.83 bis della legge 133/2008.
- **REGISTRO INTERNAZIONALE AUTOTRASPORTO:** istituire un Registro internazionale dell'autotrasporto sul modello dell'armamento riconoscendo alle imprese iscritte benefici previdenziali e fiscali.
- **GIORNATE DI DIVIETO ALLA CIRCOLAZIONE:** decontribuzione per le giornate in cui vige un divieto di circolazione. Per le giornate in cui il personale viaggiante non può svolgere l'attività tipica in conseguenza dei divieti di circolazione, prevedere la decontribuzione dell'importo corrispondente e la copertura previdenziale figurativa a favore dei lavoratori.
- **CONTRASTO AL DUMPING:** Interventi finalizzati ad evitare fenomeni di dumping che penalizzano le imprese nazionali.

## Maternità.

L'art. 8 Parte Speciale – Sezione Prima viene modificato attraverso una diversa previsione della disciplina relativa all'integrazione dei trattamenti di maternità a carico dell'azienda. Alla lavoratrice in maternità spetta l'intera retribuzione globale mensile per i primi **5 mesi della sua assenza, ed il 50% di essa per il 6° mese.**



**FILT-Lombardia**

Via San Gregorio, 48 Milano (MI)

Tel. 02 671581 – Fax 02 66987098

[www.filt.lombardia.it](http://www.filt.lombardia.it)

E-mail: [filtlombardia@cgil.lombardia.it](mailto:filtlombardia@cgil.lombardia.it)

