

# Il nuovo CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione.

2025 - 2027

Il 6 dicembre 2024 con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL abbiamo adeguato il contratto per migliorare la condizione economica e normativa delle lavoratrici e dei lavoratori del settore e per renderlo uno strumento in grado di governare i processi e affrontare il futuro.

La trattativa si è sviluppata per più di 12 mesi nei quali si sono susseguiti 31 incontri e 4 giornate no stop, per arrivare alla conclusione positiva del negoziato.

L'ipotesi sottoscritta modifica o innova oltre 30 articoli del CCNL, né ammoderna e aggiorna il testo e riafferma il principio che il CCNL è l'unica autorità salariale, rilanciando la contrattazione a tutti i livelli.

**La Premessa** rappresenta, la volontà politica delle parti di innovare il CCNL, ed esprime una visione comune del futuro di questo settore e del governo dei processi, anche attraverso azioni comuni verso le Istituzioni Nazionali Europee e Internazionali.

L'ampliamento del **Campo di Applicazione** è frutto della volontà di riconoscere a pieno titolo nel CCNL il mondo dei traslochi, della consegna e montaggio arredi, delle attività soggette all'autorizzazione postale generale e delle attività di logistica svolte nei settori al di fuori del trasporto e della movimentazione delle merci.

Riportiamo le principali modifiche e integrazioni all'articolato contrattuale.

## **PROFILI PROFESSIONALI – LOTTA AL LAVORO POVERO**

### **Classificazione del Personale**

Attraverso questo articolo e il corretto inquadramento viene riconosciuta la professionalità alle donne e agli uomini che dentro le aziende guidano il cambiamento, il giusto salario contrattuale in un ambito in cui diventa sempre più rilevante la rivoluzione guidata dai dati, dalla digitalizzazione e dalla tecnologia.

Sono stati eliminati 7 profili della sezione Assologistica che, nella maggior dei casi, erano previsti ad un livello inferiore da quello attualmente definito.

Uno degli obiettivi principali si è concretizzato con l'eliminazione del profilo 6J.

**A partire dal 31 gennaio 2025** scomparirà il salario d'ingresso dal CCNL.

I profili nuovi che sono stati introdotti sono legati alla tecnologia, alla gestione dei dati, alla sicurezza digitale, alle modifiche che l'organizzazione del lavoro ha introdotto in questi anni, come ad esempio per la gestione dei trasporti e della consegna dell'ultimo miglio.

Il lavoro nella logistica e nel trasporto delle merci rappresenta sempre più un mondo più multi etico e multiculturale, l'aver introdotto la figura del **mediatore culturale** crediamo sia un ulteriore passo avanti che questo settore fa per contrastare forme di razzismo di discriminazione e di caporalato.

## ORARIO DI LAVORO

L'articolo sull'**orario di lavoro del personale non viaggiante**, primo tema presentato dalle AADD, è stato uno dei terreni di confronto centrali della trattativa.

Le richieste formalizzate dalle imprese prevedevano per tutte le lavoratrici e lavoratori: la possibilità di modificare l'orario ogni due mesi e anche all'interno di ogni bimestre; l'Aumento della pausa nell'orario spezzato a 4 ore; la riduzione del riposo minimi di legge da 11 ore a 9 ore.

Come sindacato abbiamo fin da subito affermato che non eravamo disponibili a scambiare flessibilità per una contropartita economica, ma solo in cambio di aumento del tempo libero a disposizione delle lavoratrici e lavoratori volto a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Davanti alla fermezza di questa posizione sono state ritirate tutte le proposte presentate dalle AADD. Alle lavoratrici e lavoratori, dei magazzini e delle officine, sarà comunicato l'orario trimestralmente e questo potrà essere cambiato alla fine del trimestre solo dopo esame preventivo con le RSA/OOSS territoriali.

La modifica dell'articolo sull'**orario di lavoro del personale viaggiante, 11 BIS**, concretizza un obiettivo della piattaforma recuperando una contraddizione emersa nel rinnovo del 2017. La verifica della discontinuità per il personale autista di mezzi pesanti dovrà sempre essere oggetto di esame congiunto tra le parti, superando così quella distorsione per la quale la stessa si dava per effettuata con una sola comunicazione ad Ebilog.

La revisione dell'**articolo 11 quinquies** era un altro punto qualificante della nostra piattaforma che ha trovato riscontro positivo nell'ipotesi sottoscritta. Abbiamo inserito la clausola sociale per i driver, in caso di cambio fornitore e la qualificazione della filiera dei fornitori. Questi principi venivano applicati in diverse aziende ma averli fissati nel contratto è il riconoscimento di anni di lotte di questo settore per contrastare la precarietà dare continuità occupazionale per affermare sempre maggiore legalità. Infine con la riduzione di orario di lavoro a partita di salario da 44 a 42 ore si migliora il rapporto tempi di vita e tempi di lavoro per i driver.

In oltre è stato introdotto un articolo che prevede principi e modalità di attuazione del **Lavoro Agile**.

## **QUALIFICAZIONE DELLA FILIERA - CONTRASTO ALLA PRECARIETA'**

Con l'implementazione dell'**art. 42** vengono introdotti elementi cogenti per la qualificazione della filiera dei fornitori.

L'obbligo di applicazione integrale del CCNL, la conferma del divieto di subappalto (escludendo la richiesta datoriale di introdurre le società di persone) le certificazioni necessarie per essere qualificati come fornitori (possesso dei requisiti tecnici per svolgere l'attività, assenza di provvedimenti sospensivi interdittivi a carico dei legali rappresentanti, certificato antimafia) nonché l'applicazione del modello organizzativo aziendale ex 231/2001, il corretto versamento contributivo e fiscale il versamento quote agli enti bilaterali del settore rappresentano garanzie fondamentali di diritto e di legalità.

A ciò si aggiunge l'ampliamento delle clausole di recesso dei contratti di appalto per violazioni sulle norme essenziali di sicurezza, il mancato versamento della previdenza complementare e agli enti bilaterali contrattuali, mancato versamento delle cessioni del V° alle finanziarie.

La trattativa ha visto svolgersi un confronto aspro e serrato anche sulla proposta di modifica del capitolo Mercato del lavoro presentata dalle controparti. La proposta datoriale aveva l'obiettivo di precarizzare ulteriormente il sistema chiedendo di togliere il divieto di staff leasing, di introdurre il lavoro intermittente, portando la percentuale di lavoro precario al 50%, eliminando le totalmente le percentuali massime di part-time e applicando le casistiche di stagionalità a tutti i settori e le causali per i contratti a termine.

La nostra ferma posizione ha fatto sì che tutte le proposte di aumento della precarietà fossero ritirate, ciò riguarda in particolare lo staff leasing che avrebbe reso ancora più precaria l'occupazione del settore in particolare nel combinato disposto con i cambi di appalto, rendendo vani anni di lotta per la conquista della clausola sociale e l'affermazione della responsabilità solidale delle imprese.

Abbiamo modificato le percentuali di utilizzo dei contratti a tempo determinato e somministrazione portandola al 41% la percentuale di massima in azienda, mantenendo ferma la percentuale massima già prevista del 47% per unità produttiva ma precisando meglio che questa percentuale massima è riferita al sito aziendale in modo da circoscrivere il bacino di riferimento.

E' stata equiparata la stagionalità del personale autista mezzi pesanti a quella già presente nella sezione artigiana e aumentato da 15 a 20 giorni il preavviso di licenziamento sempre per il personale viaggiante mezzi pesanti.

## SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Un altro degli obiettivi qualificanti della piattaforma è l'innalzamento della sicurezza sui luoghi di lavoro. Abbiamo modificato l'art. 46 e aggiungendo l'art 46 bis: in questi articoli abbiamo rafforzato il ruolo dei DVR, inserito la figura dell'RLS di sito, garantito assistenza legale alle vittime di aggressioni durante l'orario di lavoro e demandato alla contrattazione di II livello le azioni necessarie per affrontare l'impatto dei cambiamenti climatici nei periodi più freddi e caldi dell'anno

## DIRITTI

Il capitolo dei diritti della piattaforma ha trovato risponda negli articoli sottoscritti e segna un avanzamento dal punto di vista culturale del settore.

Nelle relazioni industriali e nell'art. 48 sono state introdotte misure per le pari opportunità recependo la convenzione OIL del 2019 oppure strategia UE 20-25, e la strategia nazionale per la parità di genere 21-26, e individuate forme di flessibilità d'orario, part-time reversibili, formazione dopo lunghi periodi di congedo, costituzione di comitati pari opportunità territoriali.

Per coerenza coi principi richiamati sono state introdotte misure a sostegno e protezione delle vittime di violenza di genere recependo la legge ma ampliando la possibilità di assenza dal posto di lavoro da tre a cinque mesi.

Riteniamo che il tema della disciplina debba stare a pieno titolo in questo capitolo. Avere non solo un iter, garantito dalla L300, ma anche un sistema sanzionatorio più equo è un diritto di ogni lavoratrice e lavoratore.

L'art 32 è stato modificato riducendo l'arbitrarietà delle imprese nel definire le giornate di sospensione nel range da 1 a 10 giornate, realizzando una definizione più puntuale delle casistiche riconducibili a due fasce 1-5 gg e 6-10gg. Sempre per ridurre la discrezionalità dell'impresa è stata ridotta da 24 a 18 mesi la recidiva sui rimproveri verbali e scritti, mentre da 24 a 22 mesi per la multa e la sospensione.

Nello stesso art.32 al 2° comma si è affrontato l'annoso tema dei danni, che in questi anni ha visto una interpretazione arbitraria delle imprese attraverso la quale sono state addebitati danni e franchigie, compreso quella RCA riducendo anche di molto le retribuzioni dei driver.

Si è definita una procedura di informazione annuale relativa alle polizze e le franchigie per danni.

Si è sancito che nessun addebito potrà essere effettuato senza la quantificazione del danno tramite adeguato preventivo. Il mancato rispetto della comunicazione annuale e della comunicazione del preventivo renderà nullo il procedimento disciplinare.

E' escluso esplicitamente il pagamento della franchigia o di costi relativi alla polizza RCA e sono stati abbassati e diversificati i massimali:

Danni a cose, se il valore supera i 1000€ addebito fino al 75% con un massimale di 5000€

Danni al mezzo, superiore a 35q se il valore supera i 3000€, addebito fino al 75% con un massimale di 15000€. (dai 20000€ precedenti)

Danni al mezzo, inferiore a 35q se il valore supera i 1000€, addebito fino al 75% con un massimale di 5000€.

Per questa tipologia di mezzi, sotto i 35q, il primo danno nell'anno civile (1/01-31/12) non sarà addebitato, il secondo sarà addebitato al 65% e dal terzo sarà addebitato con la formula sopra esposta.

Il pagamento del danno sarà sempre la cifra più bassa tra la franchigia e il costo della riparazione e l'addebito al lavoratore potrà essere applicato solo con la produzione della fattura dell'avvenuta riparazione.

Anche il tema della **malattia breve** ha visto un confronto forte tra le Parti: le richieste di modifica dell'**art 54 bis** presentate dalle AADD, chiedevano l'applicazione dell'articolo a tutto il personale e prevedevano interventi drastici di riduzione del trattamento economico.

Queste richieste sono state respinte dal sindacato e l'articolo mantiene le stesse caratteristiche precedenti pur contemplando le malattie brevi avviate nel precedente o successivo ad un giorno festivo e nel fine settimana.

Sempre sul tema della malattia abbiamo garantito **nell'art 63** il 100% della retribuzione per le malattie gravi per tutta la durata del comporta.

Abbiamo esteso le 3 giornate **di permesso in caso di decesso** previste **all'art 20** anche per eventi connessi al convivente more uxorio, e incrementato da 3 a 5 giorni i permessi in caso di grave infermità dei parenti fino al II° grado e del convivente more uxorio.

In caso di nascita affido o adozione di figli abbiamo portato da una a due le giornate che le aziende retribuiranno oltre a quelle previste dalla legge.

Abbiamo definito tramite il nuovo articolo **2obis l'istituto delle ferie solidali**.

### **Nella sezione speciale della cooperazione:**

È stato contrattualizzato il tema della malattia, oggi di pertinenza dei regolamenti interni delle cooperative.

Viene garantita la conservazione del posto per 365 giorni l'anno di malattia nell' arco di 30 mesi ad esclusione delle malattie particolarmente gravi riconosciute dalla circolare 95 del

2016 (malattie oncologiche, cardiovascolari, epatiche, trapianti di organi, ecc..) che non avranno comporto. Dal comporto sono esclusi i ricoveri ospedalieri e le convalescenze post-ospedaliere per 7 giorni.

Viene introdotto un decalage che salvaguardia il primo evento di malattia l'anno, con il pagamento del 100% della retribuzione e che da 2° al 4° evento riduce dal 90 al 70%.

Alle persone affette da malattie gravi viene garantito il 100% della retribuzione fino al 246° giorno di assenza.

Abbiamo normato l'infortunio garantendo la conservazione del posto per tutta la durata dell'evento.

Nella sezione speciale cooperazione infine è stato introdotto l'articolo dell'accorpamento delle ferie per consentire ad i soci lavoratori di utilizzare in un unico periodo tutte le forme di assenza contrattualmente previste e retribuite, per favorire vista la multietnicità del settore il rientro nei propri luoghi d'origine per periodi più lunghi.

Il tema della **disconnessione** è stato normato garantendo tutte le lavoratrici e lavoratori che utilizzano qualsiasi strumento tecnologico aziendale (telefono, utilizzo mail, device, palmari ecc...), e introducendo norme particolari per il personale viaggiante anche legato alla tutela della loro sicurezza.

## **PARTE ECONOMICA**

L'istituzione dell'Indennità di Copertura Economica (ICE) ha consentito di affrontare il periodo di rinnovo contrattuale garantendo alle lavoratrici e lavoratori un valore economico senza incidere sui tabellari. Tale valore sarà sostituito dagli incrementi contrattuali.

Un ulteriore punto qualificante della piattaforma che è stato affermato è l'**Elemento Professionale d'Area (EPA)**. Questo elemento economico rappresenta la congiunzione tra la professionalità sviluppata nei settori ed i minimi tabellari garantiti dagli inquadramenti.

Sono stati inoltre incrementati gli importi delle trasferte previsti all'art.62

L'aumento complessivo è pari a € 260,00 al livello 3B personale viaggiante composto da € 140,00 sui minimi tabellari e € 120,00 di Elemento Professionale d'Area (EPA) che avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di Legge, mentre sarà pari a € 230,00 al livello 3S composto da € 140,00 sui minimi tabellari e € 90,00 di Elemento Professionale d'Area (EPA).

Le parti convengono altresì che, ai fini del prossimo rinnovo della parte economica la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a € 2.207,00 mensili riferita al 3° livello super per il personale non viaggiante e a € 2.237,00 mensili riferiti alla qualifica 3

parametro B per il personale viaggiante. Le Parti si danno atto che con la determinazione dei suddetti aumenti è stato salvaguardato il potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori del settore riferito al periodo di valenza contrattuale del presente rinnovo.

E' data continuità all'erogazione, per 13 mensilità, dell'EDR definito con il rinnovo del 18 maggio 2021, nella misura di € 10,00 mensili, per i livelli 3B (personale viaggiante) e 3S (personale non viaggiante), riparametrati per gli altri livelli.

Livello	Parametro	paga base	Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026	01/01/2027	01/06/2027	
			EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA
Q	169	2.361,89 €	140,00 €	179,24 €	319,24 €	115,21 €	46,67 €	51,21 €	46,67 €	12,81 €	46,67 €
1	159	2.218,21 €	110,00 €	168,64 €	278,64 €	108,40 €	36,67 €	48,18 €	36,67 €	12,05 €	36,67 €
2	146	2.037,77 €	110,00 €	154,85 €	264,85 €	99,54 €	36,67 €	44,24 €	36,67 €	11,06 €	36,67 €
3s	132	1.840,37 €	90,00 €	140,00 €	230,00 €	90,00 €	30,00 €	40,00 €	30,00 €	10,00 €	30,00 €
3	128	1.790,78 €	90,00 €	135,76 €	225,76 €	87,27 €	30,00 €	38,79 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €
4	122	1.703,42 €	80,00 €	129,39 €	209,39 €	83,17 €	26,67 €	36,97 €	26,67 €	9,24 €	26,67 €
4j	119	1.659,07 €	80,00 €	126,21 €	206,21 €	81,12 €	26,67 €	36,06 €	26,67 €	9,02 €	26,67 €
5	116	1.624,06 €	70,00 €	123,03 €	193,03 €	79,10 €	23,33 €	35,15 €	23,33 €	8,79 €	23,33 €
6	109	1.518,05 €	70,00 €	115,61 €	185,61 €	74,33 €	23,33 €	33,03 €	23,33 €	8,26 €	23,33 €
6j	100	1.396,35 €		106,06 €	106,06 €	68,18 €					

Livello	Parametro	paga base	Totale aumento			01/01/2025		01/01/2026	01/01/2027	01/06/2027	
			EPA	tabellare	totale aumento	tabellare	EPA	Tabellare	EPA	tabellare	EPA
C3	133,5	1.841,12 €	150,00 €	140,53 €	290,53 €	90,34 €	50,00 €	40,15 €	50,00 €	10,04 €	50,00 €
B3	133	1.840,37 €	120,00 €	140,00 €	260,00 €	90,00 €	40,00 €	40,00 €	40,00 €	10,00 €	40,00 €
A3	132,5	1.839,62 €	100,00 €	139,48 €	239,48 €	89,67 €	33,33 €	39,85 €	33,33 €	9,97 €	33,33 €
F2	129,5	1.791,51 €	90,00 €	136,32 €	226,32 €	87,63 €	30,00 €	38,95 €	30,00 €	9,74 €	30,00 €
E2	129	1.790,82 €	90,00 €	135,79 €	225,79 €	87,29 €	30,00 €	38,80 €	30,00 €	9,70 €	30,00 €
D2	128,5	1.790,08 €	90,00 €	135,26 €	225,26 €	86,95 €	30,00 €	38,65 €	30,00 €	9,66 €	30,00 €
H1	124,5	1.735,17 €	85,00 €	131,05 €	216,05 €	84,25 €	28,33 €	37,45 €	28,33 €	9,36 €	28,33 €
G1	124	1.728,20 €	80,00 €	130,53 €	210,53 €	83,91 €	26,67 €	37,30 €	26,67 €	9,31 €	26,67 €
I	110	1.522,12 €	30,00 €	115,79 €	145,79 €	74,44 €	10,00 €	33,09 €	10,00 €	8,26 €	10,00 €
I	116	1.605,13 €	30,00 €	122,11 €	152,11 €	78,50 €	10,00 €	34,89 €	10,00 €	8,72 €	10,00 €
L	110	1.522,12 €	50,00 €	115,80 €	165,80 €	74,44 €	16,67 €	33,09 €	16,67 €	8,26 €	16,67 €
L	116	1.605,13 €	50,00 €	122,11 €	172,11 €	78,50 €	16,67 €	34,89 €	16,67 €	8,71 €	16,67 €
L	119	1.646,66 €	50,00 €	125,27 €	175,27 €	80,53 €	16,67 €	35,79 €	16,67 €	8,94 €	16,67 €

**Ora la parola passa alle lavoratrici e lavoratori con le assemblee sui posti di lavoro** che si terranno dal 17 dicembre 2024 al 25 gennaio 2025.

Roma, 16 dicembre 2024

Le Segreterie Nazionali

Filt Cgil    Fit Cisl    UilTrasporti