

SPECIALI DELLA SETTIMANA

Il rinnovo del Ccnl Autotrasporto merci e logistica: le novità

di **Stefania Vettorello**

Entro il 27 gennaio 2025 le parti sociali scioglieranno la riserva sull'ipotesi di accordo per il rinnovo del [Ccnl del settore logistica, trasporto merci e spedizione, sottoscritto lo scorso 6 dicembre](#). Il rinnovo sarà valido fino a tutto il 2027 e tra le novità – oltre a un aumento contrattuale – prevede l'aggiornamento delle condizioni sul lavoro e dei profili professionali, introduce nuove regole per il lavoro agile e per garantire la sicurezza sul lavoro, inserisce forme di contrasto alle discriminazioni di genere.

L'ambito di applicazione

Nella declaratoria del nuovo testo contrattuale, le parti sociali si focalizzano sulla specifica del campo di applicazione, definendo che il Ccnl Autotrasporto merci e logistica si applica, oltre che ai settori già noti, anche ai seguenti ambiti:

- corrieri espressi;
- imprese svolgenti attività soggette all'autorizzazione postale generale;
- aziende di trasloco;
- aziende svolgenti attività di consegna e montaggio arredi;
- altre attività di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci.

È importante notare che le parti sociali hanno specificato, laddove sussistessero ancora dubbi, l'applicazione del Ccnl a settori in cui era frequente la tendenza ad applicare altro Ccnl, come, ad esempio, il settore del montaggio arredi.

Le premesse integrano ed espongono le problematiche a cui è soggetto il settore del trasporto e della logistica, che da alcuni anni è in continua trasformazione e il cui sviluppo dev'essere considerato anche in funzione dei nuovi assetti globali e delle sperimentazioni digitali e tecnologiche. Il mondo che si è venuto a creare, attorno a *internet* e all'incremento dei mercati *online*, ha inevitabilmente scardinato il concetto tradizionale di trasporto e di logistica, amplificando il numero di movimentazioni economiche – e quindi di merci e prodotti – in un lasso di tempo molto più stringente, rispetto al numero di transazioni che avvengono ogni minuto su *internet*: *“All’intermediario commerciale si sostituisce l’impresa di trasporto-spedizione-logistica che vede dischiudersi un nuovo vasto campo di attività: l’e-Fulfilment cioè il soddisfacimento degli ordini on-line andando ben oltre la semplice distribuzione fisica delle merci. ...*



rispetto ai tradizionali servizi logistici fin qui conosciuti (magazzinaggio, trasporto e consegna) comprende la presa dell'ordine direttamente dal cliente finale, l'incasso e i servizi post-transazione quali rese, riparazioni, ecc.”.

Ammodernamento dei profili esistenti e introduzione di nuove professionalità

Il cambiamento che accompagna il contesto attuale e futuro del sistema dei trasporti ha inevitabilmente determinato la nascita di nuove figure professionali e l'integrazione nel settore di figure tipiche dell'*Information Technology*, per la gestione dei dati, la loro elaborazione e la creazione di sistemi tecnologici dotati sicuri da un punto di vista digitale. Infatti, l'evoluzione tecnologica legata all'intelligenza artificiale, al 5G, alla *blockchain* e alla transizione digitale modificherà non solo la logistica dei magazzini, ma anche i mezzi utilizzati per il trasporto; occorrerà, quindi, tenere conto delle professioni che operano nella gestione, controllo del flusso stoccaggio delle merci, del ciclo produttivo, degli acquisti tecnologici, dell'automazione della logistica del sito, della gestione dell'ultimo miglio, della mediazione culturale.

Il Ccnl introduce, quindi, nuovi profili nella classificazione del personale, di cui all'articolo 6, prevedendo le seguenti figure:

- responsabile ICT;
- responsabile dei sistemi di elaborazione e delle nuove tecnologie;
- responsabile informatico dell'automazione;
- responsabile della conformità e dei rischi;
- *logistic engineer*: responsabile della gestione del controllo del flusso delle merci e del ciclo produttivo e dell'organizzazione dei magazzini;
- responsabile acquisti tecnologici;
- responsabile *e-commerce*;
- responsabile *big-data*;
- responsabile della qualità;
- responsabile della formazione;
- responsabile *marketing* e delle relazioni commerciali;
- responsabile della comunicazione;
- *Chat operator*.

Molte altre mansioni sono poi state adeguate nella nomenclatura ad attività più attuali.

Infine, per profili rientranti nel livello 6° *Junior* (parametro 100), il nuovo testo contrattuale pone una fine al 31 dicembre 2025, con inderogabile conseguente passaggio al livello 6°, indipendentemente dal tempo che residui al 6° *Junior*.



Aumento dei livelli di sicurezza sui luoghi di lavoro

In tema di sicurezza, l'articolo 46 viene sostituito dall'accordo del 6 dicembre 2024 e presenta degli incisi sull'importanza riservata al tema della sicurezza da parte delle organizzazioni firmatarie, anche in considerazione dell'eterogeneità della filiera e della compresenza di molteplici attività legate anche a diverse organizzazioni del lavoro.

Le parti sociali all'articolo 46-bis del testo contrattuale propongono la figura del *“Responsabile per la sicurezza di sito produttivo”*, disciplinata dall'articolo 49, D.Lgs. 81/2008, focalizzando l'attenzione al tema della sicurezza in quei contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri; tale soggetto ha, di fatto, una funzione di raccordo tra le varie realtà presenti nella medesima ubicazione, in quanto è individuato tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo, su loro iniziativa, e di fatto ha le stesse attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Il tema della sicurezza sul lavoro è affrontato, altresì, da un altro punto di vista: quello del c.d. diritto alla disconnessione, che va a sottolineare l'importanza del riposo dalla prestazione lavorativa, che non dev'essere violato dall'utilizzo di dispositivi tecnologici fino alla ripresa della prestazione lavorativa il giorno successivo al termine della stessa, *“nonché durante la pausa pranzo, nei giorni festivi o in occasione del godimento di assenze retribuite e non previste dal CCNL e dalla legislazione vigente”*, salvo specifici casi.

Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Se già il precedente testo confermava la comune volontà delle parti sociali di valorizzare le risorse del lavoro femminile e di promuovere comportamenti coerenti con i principi di parità e di pari opportunità fra donne e uomini nel lavoro, il rinnovo del 6 dicembre 2024 ha ulteriormente marcato la *“necessità di realizzare un cambiamento culturale”*.

A tal fine e nel rispetto dei principi sanciti dalla *“Strategia UE per la Parità di Genere 2020-2025”* e dalla *“Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026”*, le parti si impegnano a realizzare la tutela e l'inclusione di ogni diversità tramite l'adozione di misure volte a promuovere forme di flessibilità degli orari e organizzazione del lavoro, progetti di formazione per reinsediamento di lavoratrici madri o lavoratori padri dopo periodo di congedo nel rispetto della professionalità acquisita, la costituzione dei comitati pari opportunità territoriali e iniziative volte a ridurre l'entità del divario di genere, quali, ad esempio, la certificazione ai sensi della norma UNI/PdR125:2022.

Con riferimento al tema della violenza di genere, il Ccnl affronta l'argomento nella nuova formulazione dell'articolo 48, in cui, oltre a respingere in maniera incisiva gli episodi di violenza in ambito lavorativo, *“le Parti concordano altresì sulla necessità di adottare, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 80 del 2015, misure atte a riconoscere a coloro che siano inseriti nei*



percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, l'astensione dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di cinque mesi".

Il testo contrattuale è di maggior favore, in quanto estende la durata del congedo per le donne vittime di violenza di genere dai 3 mesi del dettato normativo a 5 mesi.

Misure per agevolare la conciliazione vita-lavoro: lavoro agile, ferie solidali, congedi e permessi

Il recente rinnovo introduce finalmente anche in ambito trasporto e logistica lo *smart working*, attenzionando alcuni aspetti fondamentali inerenti a:

- il diritto di potersi assentare nelle giornate di lavoro agile *"nel rispetto dei requisiti e delle procedure di legge e/o individuati dalla normativa aziendale, utilizzando, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, Rol, permessi 104 (a giornate intere e ad ore), permessi studio, congedi parentali, ecc."*;
- lo svolgimento di attività lavorativa supplementare, straordinaria, notturna e/o festiva *"dovrà essere preventivamente concordata tra il dipendente e il responsabile, espressamente autorizzata secondo le procedure aziendali e sarà retribuita come da previsioni contrattuali"*;
- la possibilità di erogare buoni pasto durante il lavoro agile *"nelle stesse modalità e quantità previste per il lavoro in sede, nonché l'introduzione di misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che sostengano l'attività di lavoro a distanza ovvero la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro"*;
- il diritto di recesso, qualora non sia prevista una scadenza temporale dell'accordo di lavoro agile, è da considerarsi previo preavviso di 60 giorni per la generalità dei lavoratori, mentre per le lavoratrici e lavoratori rientranti nel campo dell'articolo 1, L. 68/1999, è di 90 giorni. Inoltre, *"in caso di giustificato motivo le parti definiscono che, salvo casi di necessità e urgenza, il recesso sarà comunicato con un preavviso di 30 giorni e di 90 giorni per le lavoratrici e lavoratori rientranti nel campo dell'art. 1 della legge 68/99"*.

Da altro punto di vista, il nuovo testo contrattuale introduce l'articolo 20-bis, che tratta della possibilità per il dipendente di cedere le proprie ferie – che eccedano le 4 settimane annue – o i propri permessi, su base volontaria e a titolo gratuito, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza per assistere i figli, il coniuge o il convivente *more uxorio* e genitori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

Va in ultimo ricordato che, tra i beneficiari di permessi per decesso o grave infermità, sono stati contemplati, altresì, i conviventi *more uxorio* quali beneficiari, questo sia in ottica di conciliazione vita-famiglia sia di pari opportunità.



Contrasto all'assenteismo

Adeguate attenzione viene data alle assenze ripetute che siano tali da incidere negativamente sulla pianificazione del lavoro, determinando ricadute negative sull'organizzazione del lavoro, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.

In particolare, il testo del Ccnl, all'articolo 54-*bis*, prevede la decurtazione progressiva dell'integrazione a carico del datore di lavoro dal quarto evento di malattia in poi che inizi il giorno precedente – nel testo previgente era solo successivo – a giornate non lavorative.

L'esclusione dalla disciplina di alcuni eventi morbosi, quali ricoveri ospedalieri, *day hospital*, *recovery surgery*, dovrà essere attestata da una *“documentazione ufficiale redatta da un medico o un ente sanitario autorizzato”*.

In ultimo, *“ai fini dell'applicazione delle disposizioni ... il numero degli eventi sarà computato considerando ciascun anno di calendario (1° gennaio – 31 dicembre) e la disciplina riguarda gli eventi che si verificano a partire dal 01.01.2025”* e non più i 12 mesi precedenti.

Orario di lavoro: flessibilità del personale non viaggiante

Il Ccnl, all'articolo 9, interviene sulla distribuzione dell'orario normale di lavoro per il personale a tempo pieno addetto alla movimentazione della merce (addetti coinvolti nelle attività dei magazzini, delle aree di stoccaggio movimentazione merci) nonché per gli addetti alle officine interne (addetti alla manutenzione dei veicoli), prevedendo che l'orario normale di lavoro venga comunicato al lavoratore, all'inizio di ogni anno per un periodo non inferiore a un trimestre. Tale orario può essere modificato, per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali, al termine del trimestre o del maggior periodo inizialmente comunicato attraverso ulteriore esame preventivo fra azienda e Rsa/Rsu, OO.SS., così come qualsiasi eventuale ulteriore modifica dell'orario normale di lavoro all'interno del trimestre.

Ai lavoratori che effettuino turni in base ai quali siano successivamente occupati negli stessi posti lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

Orario di lavoro: personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Per il personale viaggiante inquadrato nella qualifica 3, lettere A, B, C (conducenti in possesso di patente C - E che conducono veicoli dotati di apparato cronotachigrafo) e nella qualifica 2,



lettere E, F (conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo), impiegato in mansioni discontinue, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione, in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante di cui sopra è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni per l'estensione dell'orario attraverso una procedura di consultazione sindacale avente per oggetto la verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della ricezione della comunicazione.

Orario di lavoro ed estensione della clausola sociale per i corrieri espressi

L'articolo 11-*quinquies*, in ottica di favorire nuova e stabile occupazione, definisce condizioni di maggior flessibilità per il personale viaggiante inquadrato nella Qualifica 1, parametri retributivi G-H: trattasi dei conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo. Tale previsione è vincolata alla verifica dei requisiti attraverso la stipula di specifici accordi aziendali tra le parti stipulanti.

Inoltre, in caso di cambio di fornitore dei servizi di distribuzione urbana delle merci mediante contratto di trasporto si applicano le tutele sociali e le procedure in materia di appalto e cambi di appalto, clausola sociale, qualificazione della filiera di cui all'articolo 42, Ccnl, e ferma restando l'inclusione anche delle società di persone tra i soggetti economici interessati.

Sempre per i medesimi lavoratori e in deroga all'orario di lavoro ordinario di 39 ore settimanali, con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. stipulanti il Ccnl, potrà essere verificata la sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma dei R.D.L. 692/1923, R.D. 1953/1923, R.D. 2657/1923.

Per tali lavoratori, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione, in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 44 ore settimanali. Tale limite sarà di 43 ore settimanali a partire dal 1° giugno 2025 e di 42 ore settimanali a partire dal 1° gennaio 2026.

Le condizioni economiche dal 1° gennaio 2025



La stipula del 6 dicembre 2024 è successiva al verbale di accordo del 19 marzo 2024 con cui le parti sociali, data l'imminente scadenza contrattuale a fine marzo 2024, avevano semplicemente confermato l'erogazione a tutti i lavoratori a partire dal mese di aprile 2024 di una copertura economica calcolata sull'inflazione riferita all'anno precedente pari al 40% – e al 60% trascorsi i 6 mesi di vacanza contrattuale. Tale erogazione a titolo di "ICE – Indennità di Copertura Economica" è terminata con le retribuzioni del mese di dicembre 2024 e dal 1° gennaio 2025 decorrono i nuovi minimi contrattuali, che incrementeranno fino al 2027, come da tabella sottostante:

Livello	Paga base fino al 2024	Paga base dal 1° gennaio 2025	Paga base dal 1° gennaio 2026	Paga base dal 1° gennaio 2027	Paga base dal 1° giugno 2027	Aumento complessivo dal 2025 al 2027
Q	2.361,89	2.523,77	2.574,98	2.621,65	2.681,13	319,24
1	2.218,21	2.363,28	2.411,46	2.448,13	2.496,85	278,64
2	2.037,77	2.173,98	2.218,22	2.254,89	2.302,62	264,85
3S	1.840,37	1.960,37	2.000,37	2.030,37	2.070,37	230,00
3	1.790,78	1.908,05	1.946,84	1.976,84	2.016,54	225,76
4	1.703,42	1.813,26	1.850,23	1.876,90	1.912,81	209,39
4J	1.659,07	1.766,86	1.802,92	1.829,59	1.865,28	206,21
5	1.624,06	1.726,49	1.761,64	1.784,97	1.817,09	193,03
6	1.518,05	1.615,71	1.648,74	1.672,07	1.703,66	185,61
6J	1.396,35	1.464,53				68,18

Personale viaggiante

Livello	Paga base fino al 2024	Paga base dal 1° gennaio 2025	Paga base dal 1° gennaio 2026	Paga base dal 1° gennaio 2027	Paga base dal 1° giugno 2027	Aumento complessivo dal 2025 al 2027
C3	1.841,12	1.981,46	2.021,61	2.071,61	2.131,65	290,53
B3	1.840,37	1.970,37	2.010,37	2.050,37	2.100,37	260,00
A3	1.839,62	1.962,62	2.002,47	2.035,80	2.079,10	239,48
F2	1.791,51	1.909,14	1.948,09	1.978,09	2.017,83	226,32
E2	1.790,82	1.908,11	1.946,91	1.976,91	2.016,61	225,79
D2	1.790,08	1.907,03	1.945,68	1.975,68	2.015,34	225,26
H1	1.735,17	1.847,75	1.885,20	1.913,53	1.951,22	216,05
G1	1.728,20	1.838,78	1.876,08	1.902,75	1.938,73	210,53
I par. 110	1.522,12	1.606,56	1.639,65	1.649,65	1.667,91	145,79
I par. 116	1.605,13	1.693,63	1.728,52	1.738,52	1.757,24	152,11
L par. 110	1.522,12	1.613,23	1.646,32	1.662,99	1.687,92	165,80
L par. 116	1.605,13	1.700,30	1.735,19	1.751,86	1.777,24	172,11



L par. 119 1.646,66 1.743,86 1.779,65 1.796,32 1.821,93 175,27

L'aumento contrattuale complessivo è pari a 260 euro al livello B3, personale viaggiante, composto da 140 euro sui minimi tabellari e 120 euro di Elemento professionale d'area (Epa); per il personale non viaggiante, l'aumento contrattuale complessivo è pari a 230 euro al livello 3S, composto da 140 euro sui minimi tabellari e 90 euro di Elemento professionale d'area (Epa). L'Epa avrà effetto su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

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 euro mensili, riferita al 3° livello super, e a 2.237 euro 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.

Parimenti, dal 1° gennaio 2025 aumentano sensibilmente anche gli importi di indennità di trasferta minimi.

Trasferte e indennità

Per i servizi in territorio nazionale:

Dalle 6 alle 12 ore	23,80 euro
Dalle 12 alle 18 ore	35,02 euro
dalle 18 alle 24 ore	43,16 euro

Per i servizi in territorio estero:

Dalle 6 alle 12 ore	31,94 euro
Dalle 12 alle 18 ore	45,05 euro
Dalle 18 alle 24 ore	62,49 euro

Trattamento di malattia: novità

Il nuovo testo contrattuale, introduce all'articolo 63, in tema di malattia, una condizione di miglior favore per i lavoratori affetti da patologie gravi, di cui alla circolare Inps n. 95/2016: trattasi di soggetti a terapie salvavita e/o a stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%; per questi il trattamento complessivo di malattia è garantito con la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per 18 mesi, anziché per gli 8 o 12 mesi, a seconda dell'anzianità di servizio previsti per la generalità dei lavoratori.

Danni e provvedimenti disciplinari



In materia di addebiti, viene introdotta all'articolo 32 del Ccnl una nuova procedura in caso di danni imputabili al dipendente, di seguito riassunti.

Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave, o per danni di importo fino a 1.000 euro (3.000 euro per il lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 quintali); laddove il danno superi l'importo di 1.000 euro (o 3.000 euro), la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 5.000 euro (15.000 euro per il lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 quintali).

Per quanto sopra, ed esclusi i casi di dolo e colpa grave, per ciascun anno civile (1° gennaio-31 dicembre), al lavoratore:

- non sarà addebitato il primo danno o franchigia;
- il secondo danno verrà addebitato nella misura del 65% dell'importo del valore complessivo del danno (o dell'importo della franchigia qualora inferiore);
- i successivi eventi seguiranno le regole generali di cui sopra.

Il regime premiale, per l'anno civile (1° gennaio-31 dicembre) successivo, continuerà ad applicarsi ai soli lavoratori che nell'anno precedente abbiano causato un numero di eventi con danni inferiore a 3.

Fatti salvi eventuali accordi di miglior favore tra le parti, gli importi saranno addebitati al dipendente sulla base di idonea documentazione attestante l'effettivo costo della riparazione per il danno sostenuto dall'impresa e saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione base lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

Inoltre, e a pena di nullità del provvedimento disciplinare e della richiesta danni,

“a) L'azienda annualmente dovrà comunicare alle RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL, il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto.

b) L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno tramite preventivo o altra idonea documentazione.

Resta inteso che per i danni verrà addebitato l'importo inferiore tra danno e franchigia assicurativa, laddove esistente KASKO”.

Per quanto attiene, invece, alla tipologia di sanzioni, il nuovo testo contrattuale distingue tra sospensione lieve da 1 a 5 giorni e sospensione grave da 6 a 10 giorni e, altresì, sono



modificati i termini dell'assenza ingiustificata: da 4 a 5 giorni di assenza ovvero 3 eventi.

Risoluzione del rapporto e termini di preavviso

Il rinnovo vede la modifica del termine di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro non in prova e salvo il caso di giusta causa per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 3, parametri A, B e C, prevedendo 20 giorni di calendario decorrenti da qualsiasi giorno della settimana (nella versione previgente erano 15); parimenti, è di nuova introduzione il termine per il personale viaggiante inquadrato alla qualifica 2, parametri D, E e F, di 15 giorni di calendario, decorrenti da qualsiasi giorno della settimana.

Appalto e qualificazione della filiera

Una delle maggiori criticità del settore trasporti e logistica si rileva nei fenomeni di *dumping*, concorrenza sleale e delocalizzazione, che rappresentano una vera e propria minaccia alla legalità nel settore.

Le parti sociali, nel rinnovo contrattuale in oggetto, al fine di contrastare tali criticità, hanno inserito previsioni importanti in ambito di svolgimento delle attività in appalto e subappalto, in particolare: *“Al fine di innalzare i livelli di qualità del servizio offerto dalle imprese e di conseguire un efficientamento della catena di produzione attraverso una sempre maggiore qualificazione dei soggetti erogatori dei servizi, gli appaltatori dovranno rispettare i seguenti requisiti:*

- *Idoneità tecnica e professionale. Possesso dei requisiti tecnici (disporre di attrezzature e mezzi adeguati ed idonei) e assenza di provvedimenti sospensivi o interdittivi della propria attività e di condanne passate in giudicato per reati connessi all'esercizio dell'attività di impresa in capo al legale rappresentante ai procuratori. Certificazione antimafia.*
- *Capacità finanziaria-economica ed adeguati assetti organizzativi e amministrativi (art. 2086 c.c.). Ultimo bilancio di esercizio depositato comprensivo di nota integrativa. Modello 231/2001 o adozione di un valido modello di organizzazione, gestione e controllo che si rifaccia ai medesimi principi.*
- *Sicurezza del Lavoro. Documento di valutazione dei rischi (DVR) con indicazione delle figure con compiti assegnati in materia di sicurezza (RSPP, Datore di lavoro, Preposto, Rappresentante dei lavoratori RLS). Informazioni statistiche in materia di sicurezza e di infortuni possibilmente relative all'ultimo triennio (tasso medio infortuni INAIL). Addestramento, formazione ed informazione del personale per gli aspetti di salute e sicurezza.*

- Regolarità contributiva e fiscale. Estratto libro unico del lavoro. Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) in corso di validità. Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF) regolare (art. 17-bis Dlgs 241/97). In assenza dei requisiti per il rilascio del DURF, modelli F24 relativi al versamento delle ritenute”.

Il mancato rispetto di uno o più punti summenzionati, oltre che l'accertamento – da parte dei soggetti sindacali, dei committenti, delle Autorità ispettive – di una o più delle seguenti violazioni, da parte dell'appaltatore interessato a eventuali terziazioni, saranno motivo di risoluzione del contratto:

- omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo;
- applicazione di un Ccnl diverso dal contratto in commento;
- mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori, ivi compreso il mancato versamento alla sanità integrativa, all'ente bilaterale/contrattuale di riferimento, ovvero alla previdenza complementare qualora il lavoratore vi abbia aderito;
- violazioni delle disposizioni essenziali in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro;
- mancato versamento alle società finanziarie delle trattenute di cessione del quinto del lavoratore.

Tempo determinato: limiti quantitativi e stagionalità

Per quanto attiene il rapporto di lavoro a termine, il Ccnl, nel nuovo testo, aumenta i limiti quantitativi di ricorso al contratto a tempo determinato anche in somministrazione dal 27 al 41% dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a livello aziendale, con possibilità di elevare il limite con accordo sindacale con le OO.SS. territoriali stipulanti in fase di *start up* per i primi 2 anni di avvio della nuova attività lavorativa o qualora se ne ravvisi la necessità.

Infine, la tematica del tempo determinato è arricchita dalle previsioni in materia di lavoro stagionale, con l'inserimento, all'articolo 55 del Ccnl, dei punti dal 22 al 27, che determinano e disciplinano il carattere stagionale delle “*seguenti attività di autotrasporto*”:

“a) attività legate al settore agricolo;

b) attività legate a incrementi di volumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldo freddo);

c) trasporto combustibili vari comprese nei periodi invernali (novembre - aprile);

d) attività legate al turismo;

e) attività legate alla distribuzione farmaceutica di vaccini”.

Con la previsione che, nell’ambito della contrattazione di 2° livello, potranno essere stipulate intese finalizzate all’individuazione di ulteriori ipotesi di stagionalità.

La durata complessiva massima prevista per ogni singolo contratto è di 6 mesi nell’arco dello stesso ciclo stagionale e, ai sensi dell’articolo 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015, i contratti di lavoro a termine per attività stagionali non computano per l’applicazione dei limiti quantitativi stabiliti dal Ccnl, con riferimento a contratti a termine acausali.

Inoltre, il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, e, per accedere a tale diritto di precedenza, il lavoratore dovrà manifestare per iscritto la propria volontà entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Per il personale stagionale assunto in forza, il periodo di prova è previsto in misura ridotta del 50% rispetto alla previsione per la generalità dei lavoratori.

Si segnala che l’articolo è tratto da “[Contratti collettivi e tabelle](#)”

