

RINNOVO CCNL AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

Circolare 6_bis/2025

Riferimenti normativi:
Ipotesi di accordo del 06/12/2024

In data 6 dicembre 2024 AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP e le Organizzazioni Sindacali FILT - CGIL, FIT - CISL, UILTRASPORTI, CONFARTIGIANATO, CONFCOOPERATIVE hanno stipulato l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 18/05/2021 scaduto il 31/03/2024.

La scadenza del CCNL è fissata al 31 dicembre 2027, sia per la parte economica sia per quella normativa.

Di seguito vengono delineate le principali novità previste dal rinnovo.

► CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

È prevista l'eliminazione del **6° livello junior (6J)** a decorrere dal 31 dicembre 2025. Per i lavoratori inquadrati in tale livello è previsto il passaggio a tale data al 6° livello.

► INCREMENTI RETRIBUTIVI

È prevista l'introduzione di una nuova voce retributiva denominata "Elemento Professionale d'Area" (**EPA**) che ha effetto su tutti gli istituti contrattuali e legali.

Riportiamo di seguito le tabelle retributive come definite nell'ipotesi di accordo:

Personale non viaggiante

Livello	Aumenti a partire dal						TOTALE aumenti		
	1° gennaio 2025		1° gennaio 2026	1° gennaio 2027	1° giugno 2027				
	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Totale
Q	115,21	46,67	51,21	46,67	12,81	46,67	179,24	140,00	319,24
1	108,40	36,67	48,18	36,67	12,05	36,67	168,64	110,00	278,64
2	99,54	36,67	44,24	36,67	11,06	36,67	154,85	110,00	264,85
3S	90,00	30,00	40,00	30,00	10,00	30,00	140,00	90,00	230,00
3	87,27	30,00	38,79	30,00	9,70	30,00	135,76	90,00	225,76
4	83,17	26,67	36,97	26,67	9,24	26,67	129,39	80,00	209,39
4J	81,12	26,67	36,06	26,67	9,02	26,67	126,21	80,00	206,21
5	79,10	23,33	35,15	23,33	8,79	23,33	123,03	70,00	193,03
6	74,33	23,33	33,03	23,33	8,26	23,33	115,61	70,00	185,61
6J	68,18	-	-	-	-	-	68,18	-	68,18

Personale viaggiante

Livello	Aumenti a partire dal						TOTALE aumenti		
	1° gennaio 2025		1° gennaio 2026	1° gennaio 2027	1° giugno 2027				
	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Minimo	EPA	Totale
C3	90,34	50,00	40,15	50,00	10,04	50,00	140,53	150,00	290,53
B3	90,00	40,00	40,00	40,00	10,00	40,00	140,00	120,00	260,00
A3	89,67	33,33	39,85	33,33	9,97	33,33	139,48	100,00	239,48
F2	87,63	30,00	38,95	30,00	9,74	30,00	136,32	90,00	226,32
E2	87,29	30,00	38,80	30,00	9,70	30,00	135,79	90,00	225,79
D2	86,95	30,00	38,65	30,00	9,66	30,00	135,26	90,00	225,26
H1	84,25	28,33	37,45	28,33	9,36	28,33	131,05	85,00	216,05
G1	83,91	26,67	37,30	26,67	9,31	26,67	130,53	80,00	210,53

Dal 1° gennaio 2025 cessa l'erogazione dell'ICE prevista dall'Accordo 19 marzo 2024.

► TRASFERTA

Dal 1° gennaio 2025 gli importi dell'indennità giornaliera di trasferta, da corrispondere al personale viaggiante comandato a prestare servizio extra urbano, sono i seguenti:

Durata	Trasferta in territorio nazionale	Trasferta in territorio estero
Dalle 6 alle 12 ore	23,80	31,94
Dalle 12 alle 18 ore	35,02	45,05
Dalle 18 alle 24 ore	43,16	62,49

► ORARIO DI LAVORO

L'accordo introduce alcune modifiche in materia di orario di lavoro relativamente al personale viaggiante inquadrato nei **livelli G e H** (lavoratori il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro, con periodi di pausa, di riposo o di inattività).

Nello specifico viene stabilita una revisione del precedente limite da convenirsi con Accordo Aziendale, pari a 44 ore, che sarà ridotto a **43 ore settimanali a partire dal 1° giugno 2025 e a 42 ore settimanali a partire dal 1° gennaio 2026**.

Precisano le parti che eventuali accordi aziendali in essere alla data del 6 dicembre 2024 troveranno applicazione fino alla data in cui entreranno in vigore i nuovi limiti di orario.

Per il personale non viaggiante, addetto a turni in base ai quali sarà successivamente occupato nei medesimi posti di lavoro, secondo uno specifico ritmo, che comporta l'esigenza di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane, viene concessa per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti.

► PERMESSI

Vengono riconosciuti dall'accordo di rinnovo 2 giorni di permesso retribuiti, in aggiunta a quelli previsti dalla legge, nei casi di nascita di un figlio o di affidamento e adozione. Nei casi di decesso del coniuge, anche se legalmente separato, del convivente more uxorio, di parenti entro il 2° grado e del convivente more uxorio entro il 2° grado o di altri soggetti non conviventi, il permesso è stabilito in 3 giorni lavorativi retribuiti all'anno, aumentati a 4 se il lavoratore deve spostarsi fuori dalla provincia in cui abita. Qualora si verifichi una grave infermità di tali soggetti, il permesso ammonta a 5 giorni lavorativi retribuiti all'anno.

► CONGEDO MATRIMONIALE

La richiesta del permesso per contrarre matrimonio (pari a 15 giorni di calendario) va effettuata con un preavviso di almeno **30 giorni** antecedenti.

► **MALATTIA**

Ai lavoratori affetti da malattie gravi che richiedono terapie salvavita verrà garantita la corresponsione dell'intera retribuzione globale mensile per un periodo di 18 mesi. Inoltre, il rinnovo del CCNL consente alle aziende di applicare dei decrementi al trattamento di malattia a carico azienda, con l'obiettivo di contrastare il fenomeno dell'assenteismo. Il datore di lavoro può procedere in tal senso qualora le assenze inizino il giorno precedente o successivo ai giorni non lavorativi, con riferimento agli eventi che si verificheranno a partire dal 1° gennaio 2025.

► **PREAVVISO**

Per il personale viaggiante non in prova i termini di preavviso di licenziamento e di dimissioni sono stabiliti nelle seguenti misure:

Qualifica	Parametro	Durata
3	A,B,C	20 giorni di calendario
2	D,E,F	15 giorni di calendario

► **LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

Fermo restando la percentuale del 35% per i lavoratori mobili, è stabilito un incremento della percentuale di assunzioni di lavoratori a termine che non può eccedere mediamente nell'anno il 41% (prima il 35%) dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Lo stesso limite è stato innalzato, sempre al 41% con riferimento alla sommatoria dei contratti a tempo determinato e dei contratti di somministrazione stipulati con il personale non viaggiante. Il limite per il personale viaggiante occupato in somministrazione è del 15%.

► **PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI – ADDEBITO DANNI AL LAVORATORE**

Il testo dell'Accordo stabilisce nuovi obblighi formali in capo al datore di lavoro nelle fasi dei procedimenti disciplinari. In particolare:

- L'azienda annualmente dovrà comunicare alle R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente C.C.N.L., il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto.
- 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.

Il mancato rispetto delle lett. a) e b) renderà nullo il provvedimento disciplinare e di conseguenza la richiesta di danni. I danni potranno essere addebitati per l'importo inferiore tra danno e franchigia assicurativa, laddove esistente Kasko. Qualora vi sia un incremento dei premi della polizza assicurativa RC auto o la stessa presenti una franchigia, tale eventuale incremento o franchigia non potrà essere addebitato al lavoratore a seguito di danni.

Ove la copertura assicurativa sia garantita da polizza RC Terzi, in caso di danno potrà essere addebitato al lavoratore il solo valore della franchigia RC Terzi, con le stesse modalità previste dal presente articolo.

Non potranno essere oggetto di addebito i danni per incuria aziendale, segnalata preventivamente dal lavoratore.

La nuova formulazione dell'art.32 rivede inoltre i precedenti limiti per:

- importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 1.000,00 euro.
- laddove il danno superi l'importo di 1.000,00 euro la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 5.000,00 euro.
- Al lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 q.li, verrà addebitato l'intero importo del danno al mezzo, nei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a 3.000,00 euro.
- Laddove il danno al mezzo superi l'importo di 3.000,00 euro, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di 15.000,00 euro.

Rimaniamo disposizione per eventuali ulteriori approfondimenti.

Cordiali saluti.