

**CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO  
PER I LAVORATORI  
DEL SETTORE AUTO TRASPORTO MERCI E LOGISTICA DELLA REGIONE  
MARCHE**

Ancona, 20/05/2024

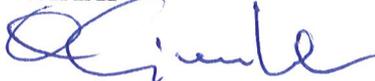
Tra le Associazioni datoriali regionali

**Confartigianato Trasporti**

**CNA Fita**

**Casartigiani SNA**

**CLAAI**



e le associazioni sindacali regionali

**FILT CGIL**

**FIT CISL**

**UIL TRASPORTI**

**PREMESSA**

Le imprese artigiane e le piccole e medie imprese del settore Autotrasporto affrontano da tempo una lunga e complessa fase di riposizionamento competitivo, aggravata dall'incremento costante dei costi di esercizio, in particolar modo del carburante e dalla concorrenza sleale esercitata dai vettori stranieri. A tal fine le Parti ritengono necessario che la contrattazione di secondo livello, anche a fronte delle criticità derivanti dalla situazione di difficoltà (rischio chiusura imprese, riduzione orario di lavoro a fronte di un calo delle commesse, esuberi, forte presenza di fenomeni che favoriscono lo sviluppo della concorrenza sleale, ecc.) e nel caso di avvio di nuove attività imprenditoriali, anche in forma aggregata, dovrà intervenire al fine di consentire che la normativa prevista dal CCNL Autotrasporto Merci divenga uno strumento confacente alle esigenze di flessibilità delle imprese, anche al fine di favorire la ripresa del settore.

## **CAMPO DI APPLICAZIONE DEL PRESENTE CCRL**

il presente CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e alle imprese associate alle Organizzazioni datoriali firmatarie del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, dislocate sul territorio marchigiano.

## **DECORRENZA E DURATA**

Il presente CCRL decorrerà dal 01/06/2024 fino al 01/06/2028.

Resta inteso che l'accordo continuerà a produrre i suoi effetti normativi ed economici alla scadenza e fino all'eventuale rinnovo.

## **RELAZIONI INDUSTRIALI**

Le Parti si impegnano a promuovere iniziative congiunte per la massima diffusione del sistema di bilateralità anche attraverso specifiche azioni realizzate con l'EBAM, per consentire l'analisi dei comparti produttivi ed eventuali soluzioni di sostegno produttivo e occupazionale che affronti allo stesso tempo la criticità del sistema appalti e il rispetto della legalità attraverso un confronto anche con la regione Marche e in più in generale con le principali stazioni appaltanti attive sul territorio regionale.

## **OSSERVATORIO**

Per superare la complessità della struttura e delle dinamiche del settore dell'autotrasporto, le Parti concordano di attribuire all'Osservatorio operante presso EBAM, il ruolo di approfondimento e studio, al fine di monitorare ed elaborare i principali fenomeni del settore, per analizzarli e farne oggetto di politiche specifiche. A titolo esemplificativo potranno essere analizzati i seguenti temi: sistema e appalti di settore, qualifiche e mansioni degli occupati, ore lavorate e massa salariale, distacco transnazionale, cabotaggio stradale, orario discontinuo e legalità.

A fianco dell'Osservatorio, la Commissione bilaterale già esistente monitorerà sull'applicazione di quanto previsto in questo CCRL e in merito alla possibilità di utilizzare gli istituti contrattuali, quelli relativi al tempo determinato e all'utilizzo della discontinuità.

## **APPALTI**

Le Parti ritengono che il rispetto delle leggi e degli accordi sia il requisito essenziale per garantire condizioni di partenza uguali per imprese e lavoratori. Si impegnano quindi ad attivarsi nei confronti dei principali enti committenti, sia pubblici che privati, affinché introducano nei propri bandi di gara e nei propri capitolati d'appalto, la verifica della corretta ed integrale applicazione da parte delle imprese del CCNL e del presente CCRL.

## **LEGALITA'**

Le parti riconoscono nella contrattazione di secondo livello, come già detto in premessa, un valore da affermare, ritenendo indispensabile favorire nel breve e medio periodo un confronto tra le parti utile a promuovere percorsi e iniziative su tematiche tese al consolidamento delle imprese artigiane dell'Autotrasporto e al mantenimento e allo sviluppo dei suoi livelli occupazionali.

In particolare ai sensi di quanto previsto dalla Parte Speciale Sezione Quarta - Artigiana del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione saranno affrontati congiuntamente i seguenti argomenti:

- legalità e contrasto a forme di concorrenza sleale nel settore dell'autotrasporto, con particolare riferimento all'utilizzo distorto dei distacchi transnazionali e del cabotaggio e al contrasto di infiltrazioni criminali e malavitosi;
- trasparenza nell'aggiudicazione degli appalti e dei sub-appalti;
- congruità dei costi d'esercizio di autotrasporto secondo i parametri individuati dal Ministero dei trasporti.

## **LAVORO STAGIONALE**

Le imprese possono ricorrere al lavoro stagionale nei casi previsti dal CCNL del settore sottoscritto dalle parti ed in tutte le attività elencate nel D.P.R 1525/1963. Le assunzioni effettuate con contratto a tempo determinato stagionale, così come previsto dall'attuale legislazione, non si computano nei limiti previsti dalla normativa per i contratti a tempo determinato. Eventuali ulteriori causali legate alla stagionalità debbono essere oggetto di confronto all'interno della Commissione prevista.

## **FORMAZIONE CONTINUA**

Le Parti concordano sulla importanza della formazione continua. E' essenziale per lo sviluppo delle competenze professionali dei lavoratori e delle lavoratrici occupate, nonché per la qualificazione/riqualificazione di quelli sospesi (FSBA) o espulsi dall'attività produttiva. Si individuano nel sistema di FondArtigianato gli strumenti più idonei a realizzare la formazione necessaria, rispondente alle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Per frenare la carenza di autisti nell'autotrasporto è indispensabile utilizzare le risorse presenti nel Fondo di Sostegno al Reddito presso EBAM, quale contributo a favore dei lavoratori per il rinnovo della CQC e il conseguimento delle patenti superiori (C, CE1, CE).

Le Parti condividono di istituire dei corsi di inglese e italiano per stranieri.

## BANCA ORE INDIVIDUALE

Le Parti convengono che il lavoratore, ogni inizio anno e attraverso lettera scritta, possa richiedere di recuperare le ore di straordinario effettuate, in tutto od in parte, con accumulo in una banca ore individuale. L'accordo tra impresa e lavoratore prevederà il pagamento della maggiorazione retribuita nel mese di competenza fermo restando l'accantonamento per le ore di straordinario prestate. Il recupero potrà avvenire entro 18 mesi solari dalla data di effettuazione, attraverso scelta prioritaria del lavoratore, con fruizione di permessi ad ore o multipli delle stesse compatibilmente con le esigenze tecnico produttive dell'azienda: comunque i permessi di recupero potranno essere temporaneamente sospesi al verificarsi di assenze non programmate di altri lavoratori. Trascorso il periodo sopraindicato le ore maturate in banca ore dovranno essere liquidate al lavoratore sulla base della retribuzione corrente in atto alla data di erogazione. (Rif. Art. 13 CCNL).

## LAVORATORI MIGRANTI

Considerato che le modalità con le quali si sviluppano le politiche occupazionali possono essere utili alle tematiche concrete dell'integrazione per superare le problematiche connesse alle differenze linguistiche e culturali, le Parti si impegnano a promuovere tutte le azioni formative per la conoscenza della lingua e della legislazione italiana da parte dei lavoratori migranti.

Per favorire il rientro nei luoghi d'origine dei lavoratori immigrati, dietro presentazione della documentazione necessaria, il lavoratore potrà previa accordo con il datore di lavoro, utilizzare i periodi di ferie maturati, cumulandoli, anche attraverso l'utilizzo della banca ore individuale (art. 13, 1 ter, CCNL).

## SMART WORKING

Le parti convergono sull'utilità dello "smart working" quale misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata del personale non viaggiante. Con il termine "smart working" si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile sia rispetto ai tempi di lavoro che rispetto ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita (flessibilità di tempo e di spazio).

Lo "smart working" non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato.

Ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di "smart working", la prestazione potrà essere svolta:

- a) dalla propria residenza o altra dimora;
- b) da altro luogo;
- c) da altra sede aziendale.

Sono esclusi i lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante.

## **Accordo Individuale**

L'accordo individuale sullo "smart working" sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare:

- a) le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, individuando i tempi di riposo del lavoratore, tenuto conto di quanto precisato ai successivi punti;
- b) le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali e le condotte connesse all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali medesimi che hanno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari;
- c) gli strumenti informatici e di telefonia assegnati, le loro modalità di utilizzo, ivi compresi i possibili controlli che possono essere effettuati in armonia con quanto previsto dal CCNL e dalle disposizioni aziendali.

L'accordo dovrà essere soggetto di comunicazione obbligatoria di cui all'art.1 comma 1180 della legge n.296/2006; la comunicazione deve indicare anche la durata dell'accordo ed eventuali variazioni.

## **TUTELE PERSONALE VIAGGIANTE**

Le Parti convengono sull'opportunità sociale di salvaguardare, per quanto riguarda gli aspetti penali, gli autisti che dovessero incorrere in un incidente stradale durante lo svolgimento del lavoro per conto dell'azienda.

Per tanto le aziende valuteranno le possibilità tecniche di includere nella polizza "Responsabilità civile conto terzi" clausole che prevedano la copertura dell'assistenza in campo penale da parte delle stesse compagnie d'Assicurazioni e saranno studiate le modalità per il raggiungimento di tale scopo.

## **BUONO PASTO/SERVIZIO MENSA**

Per gli operai e gli impiegati che non sono soggetti all'indennità di trasferta, l'azienda potrà decidere di erogare un'indennità di mensa mediante l'erogazione di buoni pasto elettronici pari ad 7,50 (sette/50) per gli operai e 7,00 (sette) per gli impiegati.

## **FONDO REGIONALE PARITETICO**

Le parti concordano nel caso in cui venga costituito il Fondo Regionale Bilaterale di aderire congiuntamente prevedendo una contribuzione paritetica di 1 euro. Le risorse verranno utilizzate quale contributo a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici per il rinnovo della CQC, il conseguimento delle patenti superiori (C, CE1, CE), sospensioni dei lavoratori per ritiro della patente



di guida o carta del conducente, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco nell'esercizio delle proprie mansioni.

Le parti concordano che il fondo paritetico sia considerato anche come strumento in grado di intervenire secondo principi di mutualità attraverso l'erogazione di prestazioni di interesse specifico per il settore dell'autotrasporto, al fine di ottenere da un lato un abbattimento dei costi fissi per imprese e dipendenti e dall'altro di sostenere situazioni specifiche di carattere straordinario sempre nell'espletamento dell'attività del trasporto merci.

### **SICUREZZA E SORVEGLIANZA SANITARIA**

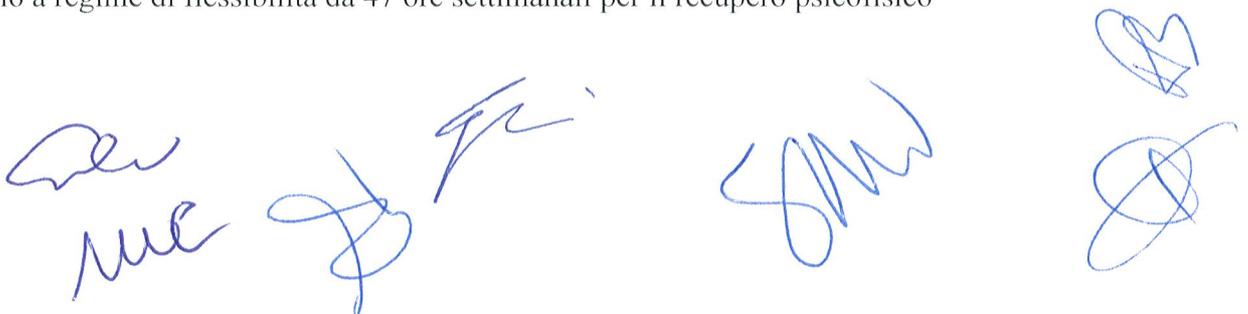
Le parti sociali riconoscono il ruolo centrale della cultura della sicurezza e quello della sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori e lavoratrici e il sistema bilaterale rappresenta lo strumento indispensabile per la realizzazione dei suddetti obiettivi. Le Parti intendono valorizzare l'attuale sistema bilaterale regionale (OPRAM) che ha il privilegio indiscusso, rispetto ad altri istituti operanti nei settori della sicurezza e della prevenzione, di essere rappresentativo del sistema artigiano dell'autotrasporto e sintesi degli interessi dei lavoratori e delle imprese anche dando riconoscimento ai comitati territoriali sulla sicurezza ove costituita. Il RLS aziendale e/o territoriale ha diritto ad una formazione iniziale e continua. A tale fine le parti ribadiscono il ruolo di OPRAM Marche nella formazione e aggiornamento degli RLST e nella promozione della formazione e aggiornamento degli RLS aziendali. Gli strumenti per l'espletamento delle funzioni degli RLS/RLST sono abilitati dagli accordi interconfederali.

### **INDENNITA' PER LA SICUREZZA STRADALE**

In considerazione dell'importanza di mantenere la sicurezza per sé e per gli altri durante l'esercizio della guida, le parti concordano di prevedere un'indennità pari a € 40 per il personale viaggiante da corrispondersi una volta all'anno insieme al salario del mese di gennaio. L'indennità sarà erogata ai lavoratori che dopo un'apposita verifica dimostreranno di non aver commesso infrazioni durante l'anno.

### **PERMESSI AGGIUNTIVI**

In termini di miglioramento delle condizioni attualmente garantite dalla legge, si definisce la fruizione di 12 ore di permessi aggiuntivi all'anno che saranno garantite in tutte le aziende i cui autisti adottano un orario a regime di flessibilità da 47 ore settimanali per il recupero psicofisico



## PREMIO DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE

Le Parti prevedono la possibilità per le aziende di erogare un premio di risultato, su base volontaria, determinato tenendo conto di due indicatori di riferimento che ogni azienda dovrà, attraverso il recepimento del Contratto Regionale, verificare rispetto ai propri risultati.

Il Verbale di Accordo sulla Produttività dovrà essere sottoscritto in sede sindacale o in sede di Commissione Bilaterale di Bacino. L'accordo firmato verrà depositato nel sito del Ministero del Lavoro attraverso la compilazione della modulistica entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

**Il primo indicatore** è determinato da:

Rapporto tra fatturato caratteristico al netto dell'inflazione e il numero medio dei dipendenti dell'anno. Questo indicatore determina il 70% del premio complessivo.

Il parametro per il raggiungimento della quota di premio deve dare un valore incrementale del 2,0% sull'anno precedente a cui è calcolato.

Il fatturato caratteristico è dedotto dalla dichiarazione annuale IVA.

Per fatturato caratteristico si intende il fatturato generato dalla produzione principale e prevalente dell'azienda, sono esclusi pertanto voci di fatturato derivanti da operazioni di vendita e acquisto di altri beni o servizi comunque non aventi correlazione con la produzione.

Il numero medio dei dipendenti dell'anno e rapportando coloro i quali sono impiegati con contratto a Tempo Parziale o a Tempo determinato a frazioni dell'unità.

Esempio:      2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi, valore 2  
                  1 dipendente part time al 50% per 12 mesi, valore 0,50  
                  Numero medio dei dipendenti nell'anno 2,50

**Il secondo indicatore** è determinato da:

Rapporto tra ore lavorate dall'insieme dei lavoratori dell'impresa nell'anno e ore lavorabili dagli stessi lavoratori. Questo indicatore determina il 30% del premio complessivo.

Il raggiungimento del premio avverrà se il rapporto è pari o inferiore a 0,97.

Non potranno essere sottratte dalle ore lavorate ferie, permessi ROL, le assenze per infortunio sul lavoro, maternità obbligatoria, malattie per patologie oncologiche e malattia che comportino ricovero ospedaliero, sciopero, permessi ai sensi della L. 104/92.

Le ore lavorabili in un anno dai dipendenti impiegati a tempo pieno sono convenzionalmente 1.784. il numero delle ore lavorabili nell'azienda è calcolato dalla somma del numero dei lavoratori impiegati in rapporto al loro orario contrattuale.

L'importo del premio gode dei benefici fiscali previsti dalla vigente normativa.

Esempio:      2 dipendenti a tempo pieno impiegati per 12 mesi (1784 ore), valore 3568  
                  1 dipendente part time al 50% (892), valore 892  
                  Ore lavorabili 4460, obiettivo da raggiungere 4417

## OPZIONE WELFARE PER IL PREMIO DI PRODUTTIVITA'

L'azienda può metter a disposizione dei lavoratori l'opzione di trasformare il valore del premio strumenti di welfare fino ad un massimo del 50% del valore del premio, tale premio sarà maggiorato del 10%. L'opzione di trasformazione del premio in strumenti di welfare spetta comunque al lavoratore.

Il premio verrà erogato unitamente alla mensilità di luglio ai lavoratori in forza alla data della corresponsione, sulla base dei mesi lavorati nell'anno precedente (le frazioni di mese sono considerate utili a fronte di almeno 16 giorni di calendario lavorati).

I part time riceveranno una quota di premi proporzionale al loro orario contrattuale.

Le parti si danno atto che il Premio di produttività come sopra determinato costituisce erogazione annua comprensiva di ogni incidenza sugli istituti salariali di legge e contratto, ivi compreso il TFR, (non è stato quantificato in questo accordo).

Tale criterio opera anche con riferimento al valore di beni, servizi e rimborsi erogati al lavoratore che eserciti l'opzione per la conversione del 50% del premio in strumenti di welfare (Rif. Accordo quadro territoriale del 14 febbraio 2017).

*Me Cuen*

*AB*

*gum*

*gc*

*D*

*Q*

## LINEE GUIDA PER GLI ACCORDI PER LA FORFETTIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI STRAORDINARIE E DELLA TRASFERTA

Premesso che

- il 3 dicembre 2017 è stato rinnovato il CCNL Logistica Trasporto Merci, Spedizione nell'ambito del quale è stata parimenti rinnovata e definita la sezione artigiana;
- la nuova disciplina contrattuale prevede che le parti stipulanti nell'ambito della bilateralità artigiana, possano affidare ad una commissione paritetica bilaterale categoriale il compito di verificare l'applicazione di specifiche previsioni del CCNL.

Si conviene e si stipula che:

All'interno della già costituita Commissione paritetica bilaterale categoriale, presso la sede di EBAM (Ente Bilaterale dell'Artigianato delle Marche), come previsto alla sezione artigiana del CCNL e composta dalle organizzazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali firmatarie, come da accordo regionale settore autotrasporto merci, del 2 maggio 2018, alla stessa sono state demandate le funzioni previste dall'attuale CCNL che ha provveduto a riformare la declaratoria del personale viaggiante e che ha riformulato l'articolo 11 bis relativo all'orario di lavoro per il personale viaggiante in mansioni discontinue oltre che l'articolo 30 del citato CCNL che disciplina la responsabilità dell'autista e del personale di scorta.

L'operato della Commissione si svolge nel rispetto delle linee di indirizzo per la verifica dell'applicazione del regime di discontinuità a 47 ore di cui alla sezione artigiana del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizioni come deliberato in data 7 giugno 2018 dalla Commissione stessa.

### **REGOLE COMUNI**

Per il personale viaggiante di cui agli artt. 11 e 11 bis del vigente CCNL Autotrasporto Merci e Logistica è considerato tempo di lavoro quello dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto così come determinati dalla direttiva 2002/15 e dal dec. leg. 234/07, quali a titolo esemplificativo, la guida del veicolo, il carico e lo scarico dello stesso, la pulizia e la manutenzione tecnica del mezzo e più in generale ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere gli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia, di dogana, nonché i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio



tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio, in particolare i periodi di attesa per carico e scarico, qualora non se ne conosca in anticipo la probabile durata.

Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro e retribuiti con la sola indennità di trasferta:

- ) i periodi di interruzione della guida riferendosi ai 45 minuti di pausa dalla guida obbligatori (art. 7, Regolamento CEE n. 561/2006);
- ) i riposi intermedi (art. 5, D. Lgs, n. 234/2007), tra i quali i tempi per la consumazione dei pasti (un'ora per le trasferte fino a 15 ore e 2 ore per quelle di durata superiore);
- ) i periodi di riposo degli apprendisti (art. 6, D.Lgs, n. 234/2007);
- ) i periodi di attesa per divieto della circolazione;
- ) i tempi in cui il lavoratore è lasciato in libertà anche fuori dal proprio domicilio e dalla sede dell'impresa con la facoltà di allontanarsi dal proprio veicolo essendo manlevato della responsabilità di custodia del veicolo stesso e del carico.

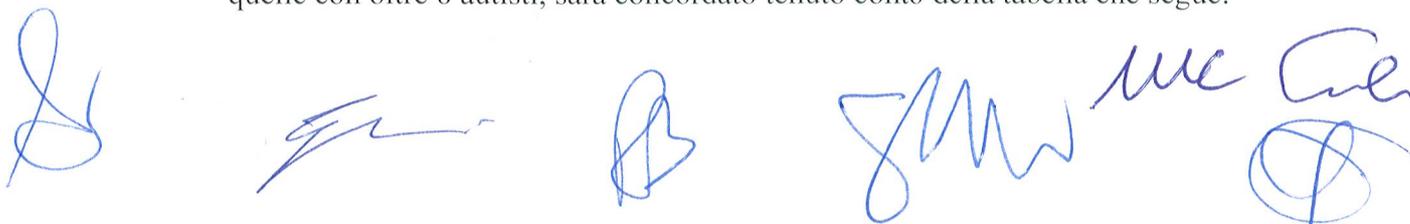
Il solo trattamento di trasferta viene riconosciuto anche per:

- 1) i tempi di disponibilità nei quali il lavoratore mobile deve rimanere a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate per l'inizio o la ripresa della guida, ovvero per eseguire altri lavori, pur non dovendo restare sul posto di lavoro;
- 2) i periodi trascorsi in viaggio (per treno, nave, aereo o altro) per l'esecuzione del servizio affidato al lavoratore ed i tempi di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti. I tempi di cui al presente punto vengono retribuiti in ragione del 50% per la parte eccedente il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario;
- 3) le altre casistiche previste dal CCNL e dalla normativa vigente;
  - a - In applicazione dell'art. 11 e 11 bis del vigente CCNL in merito agli orari di lavoro del personale viaggiante, vengono istituite fasce predeterminate di prestazioni orarie settimanali a cui corrispondono trattamenti economici certi sia di straordinario che di trasferta giornaliera.
  - b - Gli accordi pluriaziendali o aziendali hanno validità quadriennale, fermo restando che, trascorsi almeno 12 mesi dalla loro sottoscrizione, una delle Parti firmatarie ne richieda la verifica.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the document, some appearing to be initials or full names in a cursive style.

**FORFETTIZZAZIONE DEL LAVORO STRAORDINARIO E DEI TRATTAMENTI  
ECONOMICI DI TRASFERTA PER IL PERSONALE VIAGGIANTE DI CUI ALL'ART.11  
BIS DEL CCNL**

- 1) L'orario di lavoro per il personale viaggiante in mansioni discontinue, qualora ne venisse accertata la sussistenza secondo criteri oggettivi, si articola su 47 ore settimanali, per il personale viaggiante discontinuo, la durata media dell'orario settimanale non può superare le 58 ore; la durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore non supera il limite di 58 ore settimanali;
- 2) le ore lavorative prestate dal lavoratore dalle ore 13.00 del sabato alle ore 24.00 della domenica, nonché quelle svolte nei giorni festivi verranno maggiorate delle percentuali previste dal contesto normativo di riferimento;
- 3) le parti garantiscono agli autisti impiegati in mansioni discontinue nelle fasce orarie sotto specificate una quantità minima – per ogni fascia – di retribuzione in conto straordinario ed un trattamento economico di trasferta valutato in relazione alle diverse esigenze logistiche che la durata complessiva della prestazione determina;
- 4) ai fini dell'attribuzione della fascia settimanale per impegno lavorativo si intende l'attività del conducente dal momento del suo arrivo sul posto di lavoro in cui è comandato a presentarsi fino al momento in cui l'autista è messo in libertà dal servizio, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al precedente punto 1 al netto di quanto stabilito dallo stesso punto;
- 5) ad ogni giornata di prestazione svolta nelle singole fasce, corrisponderà un'indennità a titolo di straordinario forfettizzato nelle misure convenute a livello provinciale e/o aziendale e comunque non inferiore ai valori minimi previsti dal presente accordo.
- 6) in caso di variabilità della prestazione l'accordo aziendale deve prevedere una clausola di passaggio da una fascia all'altra immediatamente superiore, fermo restando il riconoscimento dello straordinario per le ore eccedenti il massimo previsto dalla fascia superiore temporaneamente applicata;
- 7) agli autisti il trattamento economico delle trasferte verrà incrementato, rispetto ai valori previsti dal CCNL con gli importi convenuti a livello provinciale e/o aziendale. L'indennità di straordinario forfettizzato nonché il trattamento economico di trasferta verrà corrisposto per i giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- 8) il trattamento che ne scaturisce, valido per le aziende sino ad 8 autisti e di riferimento per quelle con oltre 8 autisti, sarà concordato tenuto conto della tabella che segue:



	Prestazioni settimanali	Straordinario forfetizzato	incremento indennità trasferta contrattuale
1 fascia	fino a 53 ore	€ 6,50	€ 8,50
2 fascia	da 54 a 58 ore	€ 8,50	€ 15
3 fascia	oltre 59 ore	€ 11	€ 18,50

### PERIODI DI ATTESA PER CARICO E SCARICO

Al fine di individuare i periodi di attesa al carico e scarico della merce per la loro esclusione dal computo dell'orario di lavoro, le parti concordano di utilizzare uno dei seguenti criteri, da riportare all'interno dei singoli accordi aziendali:

- 1) i periodi di attesa al carico e allo scarico della merce sono comunicati preventivamente al lavoratore, a cura dell'azienda, in modo che il lavoratore sia per questo libero di allontanarsi dal mezzo;
- 2) l'azienda può convenire di lasciare al lavoratore la possibilità di reperire, appena arrivato al posto di carico o scarico, la durata dei tempi di attesa in cui il lavoratore è lasciato libero di allontanarsi dal mezzo, con l'obbligo del lavoratore di comunicarli all'azienda;
- 3) in caso sia possibile, vista la tipologia del lavoro e la sua organizzazione, determinare una quota media predefinita di ore settimanali da non considerare prestazione lavorativa, tale quantitativo dovrà essere riportato nell'accordo aziendale e tale quantificazione assolverà l'obbligo di comunicazione dei tempi di attesa da parte del datore di lavoro fino a concorrenza. L'esame delle caratteristiche attuali del trasporto locale, consente alle parti di individuare un minimo o un massimo di 12 ore settimanali che mediamente vengono impiegate per operazioni di carico e scarico.

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature that appears to read 'Cen me', a signature that appears to read 'B', a signature that appears to read 'L. M.', and a signature that appears to read 'G.' on the right.



## Modello di VERBALE di ACCORDO

In data \_\_\_\_\_

Omissis

### PREMESSO

- a) CHE il D.lgs. 234/2007 ha disciplinato l'orario di lavoro del personale viaggiante recependo alcune Direttive europee;
- b) CHE l'Accordo del 3 dicembre 2017, sottoscritto dalle parti sociali, ha modificato il contenuto degli artt. 11 e 11 bis del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizioni del 3 aprile 2008 ed ha attribuito alle Associazioni imprenditoriali ed alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative, la possibilità di stipulare degli accordi collettivi territoriali e degli accordi aziendali, per una più specifica regolamentazione degli orari di lavoro e per la definizione, anche forfetaria, dei trattamenti di trasferta e dello straordinario, nonché le modalità per la definizione dei tempi di attesa al carico e scarico;
- c) CHE in data 29 Ottobre 2008 è stato siglato l'Accordo Quadro Regionale Autotrasporto Merci per la Regione Marche;
- d) CHE, tale Accordo individua i parametri temporali di forfettizzazione e rinvia, nei casi previsti dalle normative vigenti, ad una contrattazione aziendale tra l'impresa e le R.S.U. o le R.S.A. o, in loro mancanza, le Organizzazioni Sindacali, anche disgiuntamente;
- e) CHE le parti hanno effettuato una verifica congiunta sull'effettiva organizzazione del lavoro del personale viaggiante della/e ditta/e medesima, dalla quale è risultato che i conducenti sono chiamati, prevalentemente, a svolgere attività di guida per il trasporto di merci in viaggi extraurbani secondo modalità che comportano l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, riposo o di inattività;
- f) CHE l'azienda/le aziende dichiara/dichiarano di occupare un numero totale di dipendenti pari a \_\_\_ unità, di cui n. \_\_\_ autisti con qualifica di 3° Livello Super, n. \_\_\_ impiegati e n. \_\_\_ operai;
- g) CHE l'azienda/le aziende dichiara/dichiarano di effettuare la seguente tipologia di trasporti:  
\_\_\_\_\_

h) CHE l'azienda/le aziende dichiara/dichiarano di appartenere al settore \_\_\_\_\_ per il quale sono previste deroghe particolari;

i) CHE le premesse sono parte integrante del presente accordo;

si concorda quanto segue

## 1. ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE PER IL PERSONALE VIAGGIANTE

A seguito della verifica effettuata congiuntamente sulla effettiva organizzazione del lavoro, si concorda che i lavoratori operano su tre fasce di presenza al lavoro, in una delle condizioni di cui alle seguenti lettere a) o b) e delle disposizioni di legge da detti articoli richiamate;

- a. la durata dell'orario settimanale è fissata in 39 ore; la durata massima della settimana lavorativa è estesa a 60 ore solo se, su un periodo di 4 mesi, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali;
- b. la durata dell'orario settimanale è fissata in 47 ore, la durata massima della settimana lavorativa è estesa a 61 ore solo se, su un periodo di 6 mesi, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.

## 2. FASCIA ORARIA SETTIMANALE

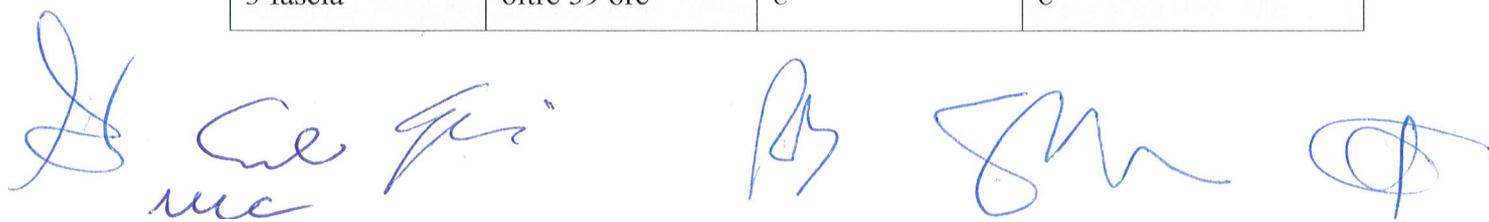
Le parti, in relazione alla organizzazione del lavoro esistente in azienda ed alle prestazioni richieste ai conducenti convengono sulle seguenti articolazione di orario giornaliero, a cui corrispondono quote giornaliere di straordinario forfetizzato e di incremento dell'indennità di trasferta.

**Tabella A**

Fasce di impegno	Prestazioni settimanali	Straordinario forfetizzato	incremento indennità trasferta contrattuale
1 fascia	fino a 45 ore	€	€
2 fascia	da 46 a 51 ore	€	€
3 fascia	oltre 51 ore	€	€

**Tabella B**

Fasce di impegno	Prestazioni settimanali	Straordinario forfetizzato	incremento indennità trasferta contrattuale
1 fascia	fino a 53 ore	€	€
2 fascia	da 54 a 58 ore	€	€
3 fascia	oltre 59 ore	€	€



### 3. PERIODI DI ATTESA PER CARICO E SCARICO MERCE

Al fine dell'esclusione dal computo dell'orario di lavoro dei periodi di attesa per carico e scarico merce, viene individuato il seguente criterio:

- a. l'azienda né da comunicazione preventiva al lavoratore, anche a mezzo messaggio, in modo che il lavoratore sia libero di allontanarsi dal mezzo;
- b. l'azienda conviene di lasciare al lavoratore l'onere di reperire, appena arrivato al posto di carico o scarico, la durata dei tempi di attesa ed a comunicarla tempestivamente all'azienda. In questo modo il lavoratore è libero di allontanarsi dal mezzo;
- c. la tipologia e l'organizzazione del lavoro aziendale, consentono di predeterminare la seguente quota media di ore settimanali di attesa per carico e scarico merce:

TIPOLOGIA	ORE SETTIMANALI
A	
B	
C	
D	

Tali quote medie settimanali dovranno essere indicate nelle sottoscrizioni individuali per adesione. Esse assolvono all'obbligo di comunicazione dei tempi di attesa da parte dell'azienda, fino a concorrenza.

### 4. METODOLOGIA DI CALCOLO

Fermo restando che le ore di lavoro prestate nelle giornate di sabato e nei giorni festivi saranno retribuite con le maggiorazioni previste dal vigente CCNL, al lordo dei riposi intermedi, la determinazione della fascia avviene secondo i seguenti criteri:

- a. ai fini del calcolo della durata media del lavoro settimanale il periodo di 6 mesi da prendersi a riferimento decorre dal 01/01 e dal 01/7 di ogni anno (si precisa che il semestre rimane fisso anche in caso di assenze che comportano la conservazione del posto di lavoro come ad esempio: malattia, ferie, infortunio). Per i lavoratori assunti durante il semestre, il periodo di riferimento per il calcolo del limite medio dell'orario di lavoro terminerà. Per gli assunti nel primo semestre al 30/6 e per gli assunti nel secondo semestre al 31/12 di ogni anno ad ogni lavoratore verrà attribuita settimanalmente, a consuntivo, la fascia di appartenenza;
- b. ai fini dell'attribuzione della fascia settimanale è da considerarsi durata dell'impegno lavorativo giornaliero il tempo che intercorre dal momento in cui il lavoratore prende servizio presso l'abituale sede di lavoro al momento del rientro nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo al precedente punto, al netto dei commi del medesimo punto;

- c. per il personale che pernotti fuori sede, la durata dell'impegno lavorativo è da rilevarsi dal cronotachigrafo e cessa al rientro presso la sede dell'Azienda, considerando anche il tempo di riposo. Il calcolo della fascia avviene considerando la durata dell'impegno lavorativo in termini settimanali al netto di quanto stabilito nel precedente punto comma e. La determinazione della fascia settimanale definirà le quote di fascia giornaliera da moltiplicarsi per i giorni lavorati nella già menzionata settimana.

## 5. MODIFICHE O VARIAZIONI

L'azienda si impegna a comunicare alle OO.SS. eventuali modifiche relative all'orario settimanale che comportino la decadenza del presente accordo. In tal caso le parti si dovranno incontrare quanto prima per la ridefinizione della nuova fascia oraria settimanale e delle conseguenti quote giornaliere di straordinario forfettizzato e di incremento dell'indennità di trasferta.

## 6. CLAUSOLA DI DECADENZA

Il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti.

## 7. TRATTAMENTI ECONOMICI AGGIUNTIVI

A integrazione della indennità di trasferta sono previste le seguenti indennità:

€ \_\_\_\_\_ giornaliera di indennità per \_\_\_\_\_.

€ \_\_\_\_\_ giornaliera di indennità per \_\_\_\_\_.

€ \_\_\_\_\_ giornaliera di indennità per controllo e collaborazione al carico e scarico.

## 8. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente accordo ha validità aziendale per il personale viaggiante inquadrato nell'ex 3° livello super (come modificato dal rinnovo del CCNL del 3 dicembre 2017), sia per quelli in forza, sia per coloro che verranno assunti di seguito, ai quali verrà data copia del presente accordo per la sua sottoscrizione a titolo di accettazione.

## 9. SOTTOSCRIZIONE INDIVIDUALE PER ADESIONE

Ogni dipendente dovrà sottoscrivere l'adesione alle norme compilando il modulo di cui all'allegato 1 del presente accordo collettivo.

10. VALIDITA'

Il Presente accordo ha validità quadriennale salvo che, trascorsi almeno 12 mesi dalla sua sottoscrizione, una delle parti firmatarie ne richieda la verifica.

11. DEPOSITO

Il presente accordo verrà depositato a cura della Associazione di categoria, presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di \_\_\_\_\_ e presso i vari Istituti previdenziali

\_\_\_\_\_ li, \_\_\_\_\_

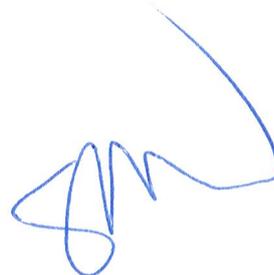
p. Azienda

p. le OO. SS.

p. Associazione



me  
Se


**Allegato 1**

II SOTTOSCRIZIONE INDIVIDUALE PER ADESIONE DELL'ACCORDO AZIENDALE

Il sottoscritto....., residente a ....., Via .... N. .... ,  
dipendente dell'azienda..... Via ..... n. .... ,  
assistito dalle OO. SS. nella persona di .....  
preso atto che in data ..... è stato firmato, tra l'azienda e le Organizzazioni Sindacali,  
l'accordo aziendale stipulato ai sensi e per gli effetti, dell'Accordo collettivo provinciale del  
\_\_\_\_\_;

CHE la fascia oraria settimanale attribuita dall'azienda al sottoscritto è la seguente:

fascia oraria sett.le fino a numero ore	quota giornaliera di straord. forfetizzato	quota giornaliera incr. indennità di trasferta

CHE, ai fini dell'esclusione dei periodi di attesa per carico e scarico della merce (art.), l'azienda ha optato per il seguente criterio:

- l'azienda né da comunicazione preventiva al lavoratore, in modo che il lavoratore sia libero di allontanarsi dal mezzo;
- l'azienda conviene di lasciare al lavoratore l'onere di reperire, appena arrivato al posto di carico o scarico, la durata dei tempi di attesa e comunicarla tempestivamente all'azienda, in questo modo il lavoratore è libero di allontanarsi dal mezzo;
- la tipologia e l'organizzazione del lavoro aziendale, consente di predeterminare una quota media di n. .... ore settimanali di attesa per carico e scarico merce (corrispondente alla tipologia .....);

CHE l'azienda riconosce al sottoscritto le seguenti indennità aggiuntive:

- € \_\_\_\_\_ giornaliera di indennità per \_\_\_\_\_
- € \_\_\_\_\_ giornaliera di indennità per controllo e collaborazione al carico e scarico

CHE tale accordo aziendale, tra le altre norme, ha disciplinato l'orario di lavoro settimanale per il personale viaggiante (art. ) e la clausola di decadenza (art. ),

dichiara

- di ricevere copia dell'Accordo aziendale di cui in premessa;
- di aderire e approvare esplicitamente il contenuto di tale accordo;

**il lavoratore**

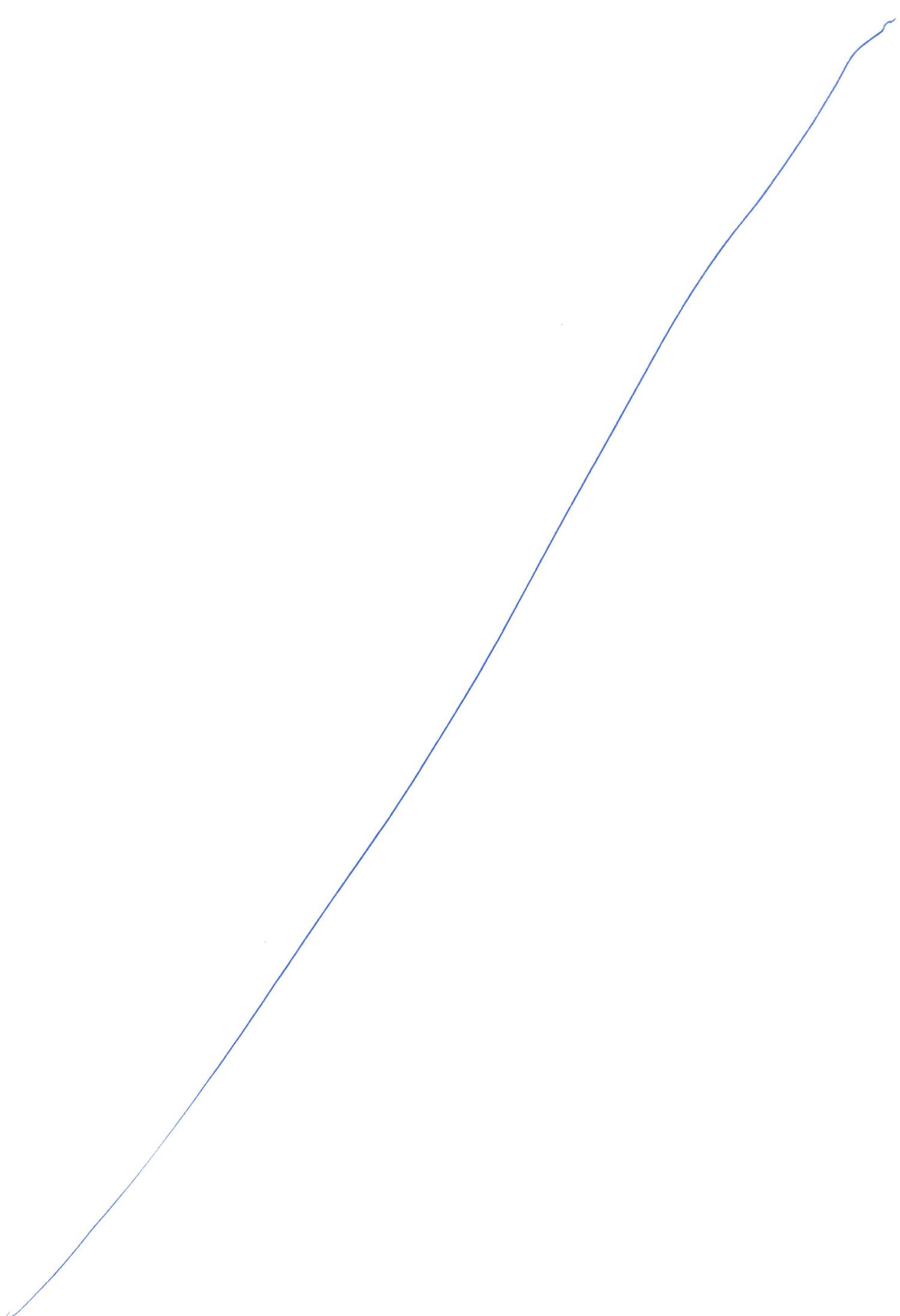
**OO. SS.**

-----

-----

**Data e luogo**



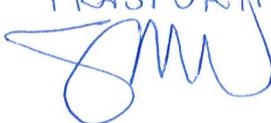


# AVVISO COMUNE

## Parti Sociali del settore Autotrasporto Merci e Logistica Regione Marche

Il presente AVVISO COMUNE, redatto dalle Parti Sociali regionali dell'Autotrasporto Merci e Logistica, (Confartigianato Trasporti, CNA Fita, Casartigiani SNA, CLAAI e FILT CGIL, FIT CISL e UIL TRASPORTI) onde evitare il dumping contrattuale a sfavore delle imprese artigiane del settore, impegna a lavorare le Parti Sociali nella costituzione di un tavolo tecnico trasversale, composto da tutte le parti datoriali del settore, con il compito esclusivo di ricostruire un percorso di trattativa utile ad affrontare il tema del rinnovo della parte economica del Contratto Collettivo Regionale.

Ancona, 20/05/2024

CONFARTIGIANATO  
TRASPORTI  


FILT CGIL MARCHE  


CNA MARCHE  


FILT CGIL MARCHE  
Eugenio Enzo Emmanuel  


CASARTIGIANI  


CLAAI MARCHE  
ULTRASPORTI MARCHE  
