



Trasporti

Aziende operanti nel settore dei Trasporti e della Distribuzione delle merci e il relativo personale dipendente

In vigore dal 01.05.2022 al 30.04.2025
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. I170



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



CONFESAL
CONFEDERAZIONE GENERALE
SINDACATI AUTONOMI LAVORATORI



CONFESAL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

DISTRIBUZIONE DELLE MERCI, DELLA LOGISTICA E DEI SERVIZI POSTALI PRIVATI

autotrasporto merci su strada per conto di terzi

imprese di servizi logistici e ausiliari del trasporto

imprese di spedizione

consegna e/o immagazzinamento di merci, prodotti alimentari e non , pacchi;

ritiro e trasporto tra strutture di operatori postali;

servizi industriali ;

servizi affini e complementari connessi;

servizi accessori;

distribuzione e Recapito dei Servizi e delle merci ;

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI
Periodo di prova Art.2	Quadri e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.
Orario di lavoro Art. 7 e ss	39 ore settimanali suddivise di norma in cinque o sei giornate lavorative. Ai conducenti inquadrati nei livelli 3S e 3, la cui attività comporti normalmente l'alternanza tra periodo di guida e periodi di inattività e/o riposo che non consentono la coincidenza tra tempo di lavoro effettivo e tempo di presenza a disposizione, viene applicato l'orario settimanale di lavoro di 47 ore previsto per i lavoratori discontinui. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni, ad esclusione delle fattispecie elencate nel CCNL, e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%.
Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore. Trasporto merci a. lavoro notturno (escluso personale viaggiante): A. 20%, compiuto dal guardiano; B. 15%, compreso in turni avvicendati; C. 25%, non compreso in turni avvicendati; b. lavoro domenicale con riposo compensativo (escluso il personale viaggiante) A. 20%, diurno; B. 50%, notturno; c. 50%, lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali (prestato nell'ambito dell'orario normale). Per il personale viaggiante il lavoro prestato di domenica e/o festivi è maggiorato del 50%; d. 30%, lavoro straordinario feriale diurno; e. 50%, lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata di sabato (per il personale con orario distribuito dal lunedì al venerdì); f. 50%, lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata di lunedì (per il personale con orario distribuito dal martedì al sabato); g. 50%, lavoro straordinario feriale notturno; h. 65%, lavoro straordinario festivo diurno; i. 75%, lavoro straordinario festivo notturno. Per il personale viaggiante la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di lavoro, è remunerata con la maggiorazione del 30%. Logistica a. 25%, lavoro straordinario/supplementare feriale diurno; b. 50%, lavoro straordinario/supplementare feriale notturno; c. 65%, lavoro straordinario/supplementare festivo; d. 75%, lavoro straordinario/supplementare notturno festivo; e. 25%, lavoro notturno; f. 25%, lavoro notturno compiuto dal guardiano; g. 50%, lavoro festivo; h. 20%, lavoro domenicale (impiegati) con riposo compensativo a turno prestabilito per le ore normali; i. 50%, lavoro domenicale (impiegati) con riposo compensativo a turno prestabilito per le ore straordinarie o supplementari. È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00. Le ore di lavoro notturno sono retribuite con la retribuzione oraria maggiorata del 15%.	
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi onnicomprensive e non cumulabili.
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 173. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 2° al 6°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto

	lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.														
Contratto di reinserimento Art. 25 bis	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma. Durante i primi 24 mesi, le retribuzioni ridotte rispetto livello ordinario di inquadramento saranno così determinate: - prima metà del periodo: 85%; - seconda metà del periodo: 90%. Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova. In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare: • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.														
Mensilità	Quattordici.														
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.														
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.														
Malattia Artt. 36 e ss	Conservazione del posto: 180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata 720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi 720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità. INTEGRAZIONE → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno														
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento; integrazione indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale di fatto per i giorni successivi.														
Part time Art.76 e ss	Previste clausole elastiche con: • Maggiorazione del 2% per le ore variate a seguito di modifica della collocazione temporale; • Maggiorazione del 10% per le ore variate in aumento. • Maggiorazione del 10% per le ore supplementari.														
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata														
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tempo indeterminato, apprendisti e contratto reinserimento</th><th>Tempo determinato</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td><td>1</td></tr> <tr> <td>1</td><td>2</td></tr> <tr> <td>2</td><td>4</td></tr> <tr> <td>3-4</td><td>6</td></tr> <tr> <td>5</td><td>7</td></tr> <tr> <td>6-8</td><td>8</td></tr> </tbody> </table>	Tempo indeterminato, apprendisti e contratto reinserimento	Tempo determinato	0	1	1	2	2	4	3-4	6	5	7	6-8	8
Tempo indeterminato, apprendisti e contratto reinserimento	Tempo determinato														
0	1														
1	2														
2	4														
3-4	6														
5	7														
6-8	8														

		9-15 Più di 15	1 per ogni lavoratore in forza 50%
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.		
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato. Tutelato il diritto alla disconnessione.		
Sanità integrativa Art. 122	- Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. - Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J 06230 13701 0000 4043 2368. - Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella:		
	da 1 a 5 :		€ 50,00
	da 6 a 15 :		€ 100,00
	da 16 a 30:		€ 150,00
	da 31 a 40:		€ 250,00
	da 41 a 50:		€ 300,00
	oltre 50:		€ 350,00
	L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità.		
Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 133	- Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. - La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. - Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. - L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi.		

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dal 1° al 7°.

La durata del periodo di apprendistato e la relativa retribuzione viene determinata come segue:

Livello	Durata	1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	5° anno
1°, 2°, 3°S, 3°, 4°, 5° e 6°	36 mesi	75%	85%	100%	-	-
7°	36 mesi	75%	85%	6° liv.	-	-
Figure equipollenti a quelle artigiane						
Autisti 3°S	5 anni	90%	95%	100%	100%	100%
Autisti 3°	4 anni	90%	95%	100%	100%	-
Addetti magazzino, manutenzione veicoli, movimentazione	4 anni	90%	95%	100%	100%	-

Per l'apprendista ai fini della qualifica e per il diploma professionale è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- Per i percorsi di durata superiore all'anno:
 - due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
 - un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

TABELLA RETRIBUTIVA

Inquadramento	Minimi dal 01/01/2022	Minimi dal 01/10/2022	Minimi dal 01/10/2023	Minimi al 01/03/2024
Quadri	€ 2.278,80*	€ 2.310,70*	€ 2.336,30*	€ 2.374,70*
Primo livello	€ 2.140,05	€ 2.170,05	€ 2.194,15	€ 2.230,30
Secondo livello	€ 1.966,10	€ 1.993,55	€ 2.015,70	€ 2.048,85
Terzo livello Super	€ 1.776,00	€ 1.801,00	€ 1.821,05	€ 1.851,20
Terzo livello	€ 1.728,30	€ 1.752,65	€ 1.772,15	€ 1.801,35
Quarto livello	€ 1.674,40	€ 1.697,75	€ 1.716,50	€ 1.744,55
Quinto livello	€ 1.567,00	€ 1.588,95	€ 1.606,50	€ 1.632,90
Sesto livello	€ 1.464,45	€ 1.485,05	€ 1.501,55	€ 1.526,35
Settimo livello	€ 1.347,20	€ 1.366,10	€ 1.381,25	€ 1.403,95

*Da aggiungere indennità di funzione di quadro pari ad € 52,00
EDR compreso nei minimi tabellari

APPENDICE

Riders

Coperture assicurative e previdenziali previste dalle vigenti norme e dal presente CCNL, Assistenza Sanitaria Integrativa e Bilateralità contrattuale.

Inquadramento:

-Livello A -

Personale che effettua il servizio utilizzando cicli.

-Livello B -

Personale che effettua il servizio utilizzando ciclomotori o motocicli.

Orario di lavoro:

39 ore settimanali, distribuibili su 5 o 6 giorni.

Orario giornaliero e la relativa retribuzione: non inferiore a 2 ore.

Apprendistato professionalizzante:

36 mesi: retribuzione pari a quella prevista per il livello di inquadramento.

TABELLA RETRIBUTIVA RIDERS

Livello	Periodo	Parametri	Minimi dal 01/01/2022	Minimi dal 01/10/2022	Minimi dal 01/10/2023	Minimi dal 01/03/2024
A	Primi 6 mesi	110	€ 1.468,40	€ 1.489,05	€ 1.505,60	€ 1.530,40
A	Mesi successivi	116	€ 1.548,50	€ 1.570,25	€ 1.587,70	€ 1.613,90
B	Primi 6 mesi	110	€ 1.468,40	€ 1.489,05	€ 1.505,60	€ 1.530,40
B	Ulteriori 9 mesi	116	€ 1.548,50	€ 1.570,25	€ 1.587,70	€ 1.613,90
B	Mesi successivi	119	€ 1.588,55	€ 1.610,90	€ 1.628,80	€ 1.655,65

EDR compreso nei minimi tabellari

CCNL TRASPORTI

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Trasporti, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese

