

Torino

**RINNOVO CCNL**  
**Logistica, Trasporto merci**  
**e Spedizione**

Venerdì 28 marzo 2025

## Il rinnovo

- Rinnovo firmato il 6 dicembre 2024 dopo 9 mesi di trattative
- Le OO.SS. hanno sciolto positivamente la riserva sull'accordo il 27 gennaio a seguito della consultazione dei lavoratori
- Revoca dello sciopero originariamente previsto nei giorni 9 e 10 dicembre 2024
- Contratto precedente sottoscritto il 18 maggio 2021 e scaduto il 31 marzo 2024
- Durata del nuovo contratto fino al 31 dicembre 2027 (quindi 3 anni e 9 mesi)

## I contenuti

- Revisione complessiva della parte normativa non modificata nell'ultimo contratto. Le modifiche hanno riguardato oltre un terzo degli articoli del contratto
- Parte economica: gli aumenti decorrono dal 1° gennaio 2025 e sono articolati su 4 tranches (gennaio 2025, gennaio 2026, gennaio 2027 e giugno 2027)
- A decorrere dal 1° gennaio **cessazione dell'ICE** (Indennità di Copertura Economica) prevista dall'accordo del 19 marzo 2024: attuale valori 69,99 euro (parametro di riferimento 3 super personale non viaggiante e B3 personale viaggiante)

## Aumenti contrattuali (1)

### Aumenti complessivi:

- 230 euro per personale non viaggiante (parametro di riferimento 3S) composto da 140 euro sui minimi tabellari e 90 euro di Elemento Professionale Area (EPA)
- 260 euro per personale viaggiante (parametro di riferimento B3) composto da 140 euro sui minimi tabellari e 120 euro di Elemento Professionale Area (EPA)

Ai fini del prossimo rinnovo la nuova base di computo su cui calcolare gli aumenti sarà pari a 2.207,00 euro mensili riferita al 3S e a 2.237,00 euro mensili riferiti al B3

## Aumento contrattuale (2)

Nuova base di computo per il calcolo degli aumenti contrattuali:

- **Minimi tabellari**
- **EPA (Elemento Professionale di Area)**

L'Epa incide su tutti gli istituti contrattuali e di legge, incluso il TFR

# Personale non viaggiante

## PERSONALE NON VIAGGIANTE

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

# Personale viaggiante

## PERSONALE VIAGGIANTE



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



### **Ampliamento del contratto:**

- Attività previste (già indirettamente comprese): corrieri espresso, imprese con autorizzazione postale, trasloco
- Nuove attività: consegna e montaggio arredi, attività di logistica al di fuori filiera trasporto merci



## Classificazione del personale (art. 6)

### Aggiornamento **classificazione operai ed impiegati**:

- Nuovi profili professionali (es. ICT) sia impiegati che operai
- Prevista la figura del Responsabile (quadro o 1° livello) es. qualità, formazione, marketing
- Eliminazione figure obsolete (es. dattilografi) che si intendono comunque vigenti fino ad esaurimento del personale attualmente in forza

Il profilo 6J (precedente contratto: passaggio automatico al 6° dopo 12 mesi) avrà termine il 31 dicembre 2025. Conseguentemente tutto il personale inquadrato a quella data passerà automaticamente al livello superiore indipendentemente dall'anzianità maturata

## Orario di Lavoro personale non viaggiante (art. 9)

Possibilità di **modificare l'orario settimanale** ogni trimestre senza accordo, previo esame sindacale (precedentemente una volta l'anno). Conseguentemente possibilità di prevedere orario articolato anche su 6 giorni, di calcolarlo come media su 4 mesi con il limite minimo di 6 ore e massimo di 9 nonché di considerare la domenica, per un massimo di 26 settimane l'anno, come un giorno lavorativo (con maggiorazione del 35% sulle ore lavorate)

Attività coinvolte: magazzino, stoccaggio, movimentazione merci, officine interne

### Mansioni discontinue:

- Verifica della sussistenza delle condizioni per il riconoscimento della discontinuità (orario settimanale 47 ore) con la procedura di **esame congiunto** con le OO.SS.. Tale incontro dovrà svolgersi preferibilmente nelle sedi delle Associazioni stipulanti
- Conferma della possibilità di comunicazione via Ebilog

## Orario di lavoro personale viaggiante addetto alla distribuzione urbana (art. 11 quinquies)

Per il personale viaggiante considerato discontinuo a seguito di accordo aziendale è prevista una **riduzione dell'orario lavoro** (attualmente 44 ore settimanali) così articolata:

- 43 ore dal 1° giugno 2025
- 42 ore dal 1° gennaio 2026

Gli accordi aziendali in essere alla data del rinnovo del CCNL continueranno a trovare applicazione fino all'entrata in vigore dei nuovi orari di lavoro.

Indennità di trasferta (elevata da 10 a 13 euro) solo per il personale discontinuo per le prestazioni svolte al di fuori del territorio comunale)

Estensione della **clausola sociale e qualificazione filiera (art. 42)** ai servizi di distribuzione urbana

## Permessi (art. 20) e Ferie solidali (art. 20 bis)

- Aumento da 3 a 5 giorni dei permessi retribuiti spettanti per documentata grave infermità del coniuge, del convivente more uxorio, dei parenti entro il secondo grado
- Aumento da 1 a 2 giorni (al netto di quelli previsti per legge) dei permessi retribuiti per nascita, affidi e adozione figli
- Previsione delle ferie solidali (art. 24 D.Lgs. 151/2015) con la possibilità per un dipendente di cedere su base volontaria 2 giorni di ferie, i 4 giorni di riposo per ex festività ed i ROL ad un collega che abbia necessità di assistere figli, coniuge o altri familiari

## Provvedimenti Disciplinari (art. 32)

- Revisione delle causali per **sospensione** differenziando sospensioni da 1 a 5 gg e quelle da 6 a 10 gg in ragione della gravità della mancanza commessa dal lavoratore
- Possibilità di adottare il **licenziamento** in caso di 3 eventi (in precedenza 4) di assenza ingiustificata dal lavoro in un anno o in caso di almeno 5 giorni consecutivi (in precedenza 4) di assenza ingiustificata
- Riduzione del periodo di recidiva (periodo nel quale è possibile applicare sanzioni di grado immediatamente superiore) da 24 a 18 mesi per il rimprovero scritto e a 22 mesi per la multa e la sospensione)

## Risarcimento danni (art. 32)

Nuove modalità di **risarcimento danni** differenziate per importi e condizioni:

- Adozione di una specifica procedura da parte della azienda (preventivo o altra idonea documentazione)
- Definizione di limiti massimi di importo richiedibili differenziati tra personale non viaggiante, autisti di mezzi superiori a 35 q.li, autisti di mezzi inferiori a 35 q.li. In ogni caso, richiesta di risarcimento integrale per i danni derivanti da dolo o colpa grave
- Per i conducenti di mezzi inferiori a 35 q.li non addebitabile per ciascun anno il primo danno e il 35% del secondo danno. Tale regime premiale è confermato per l'anno successivo per i soli lavoratori che in quello precedente non abbiano causato più di 2 eventi con danni

## Preavviso di licenziamento e di dimissioni (art. 36)

Elevato da 15 a 20 giorni di calendario il termine di preavviso per il personale viaggiante non in prova inquadrato nella qualifica 3 parametri A, B e C



Considerato non subappalto l'assegnazione dell'appalto da parte dell'impresa appaltatrice ad altra impresa facente parte dello stesso gruppo societario (ai sensi degli artt. 2359 e 2497 cc.)

Negli **appalti di logistica** previsti **requisiti** per i fornitori:

- Idoneità tecnica e professionale
- Capacità finanziaria ed economica
- Sicurezza sul lavoro
- Regolarità fiscale e contributiva

## Sicurezza sul lavoro (art. 46 e art. 46 bis)

- In fase di valutazione dei rischi tenere conto dei fattori da stress-correlato (es. attività di guida, rischi da interferenza, attività di contatto diretto e front office) e delle temperature elevate e dei periodi più caldi e freddi dell'anno
- Istituzione della figura del RLSSP (Rappresentante per la sicurezza di sito produttivo) laddove prevista per legge. In particolare, tale figura è obbligatoria nei contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri (es porti, centri intermodali di trasporto). Per l'agibilità della figura è istituita una specifica Commissione che dovrà definire le modalità operative entro il 30 giugno 2025

## Molestie sessuali sui luoghi di lavoro – Violenza di genere (art. 48)

- Riviste le disposizioni precedenti per ampliare il concetto di violenza di genere includendo «tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere nei luoghi di lavoro per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo».
- Estensione a 5 mesi (rispetto ai 3 previsti per legge) del congedo retribuito per le vittime di violenza (ai sensi dell'art. 24, D.lgvo n. 80/2015, quindi lavoratore inserito in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere debitamente accertata)

**Disincentivi per malattie di breve durata** con progressiva riduzione integrazione a carico azienda

Ampliamento campo di applicazione:

- Inclusione del personale di magazzino e movimentazione merci
- Inizio malattia giorno precedente e successivo a giorno festivo

**Contratti a termine e somministrazione:** percentuale rispetto al totale occupati aumentata dal 27% al 41%

Previsione di contratti a termine per **attività a carattere stagionale** (come per Settore artigiano)

**Contratti part-time:** percentuale aumentata dal 25% al 41%

## Indennità di trasferta (art. 62)

Per il personale viaggiante (di cui all'art. 11 e 11bis) a decorrere dal 1° gennaio 2025 aumento di 2 euro degli attuali importi differenziati per fasce orarie

Restano immutati gli importi già previsti per le spese di vitto e alloggio e indennità di lavoro notturno (art. 16)

## Malattie gravi (art. 63)

Corresponsione dell'intera retribuzione per 18 mesi per i lavoratori affetti da malattie particolarmente gravi (circolare Inps n. 95/2026)

Per gli altri lavoratori conferma delle attuali regole: intera retribuzione per 3 mesi e metà della stessa per ulteriori 5 mesi (rispettivamente 5 e 7 mesi nel caso di anzianità superiore a 5 anni)

Disciplina del lavoro agile in coerenza con quanto previsto dal Protocollo interconfederale del 7 dicembre 2021

Conferma del principio di attivazione del lavoro agile su base volontaria tramite accordo individuale tra azienda e lavoratore



## Disconnessione (nuovo art.)

Previsione del diritto alla disconnessione da tutti gli strumenti tecnologici fino alla ripresa della prestazione lavorativa nel giorno successivo

Sono esclusi da tale disciplina il personale direttivo (quadri e responsabili tecnici ed amministrativi) ed il personale viaggiante per le comunicazioni necessarie al regolare svolgimento dell'attività lavorativa o per garantire la sicurezza del conducente, del veicolo, della merce e/o del patrimonio aziendale

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE**