

AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA

| PARTI CONTRAENTI | STIPULA | DECORRENZA | SCADENZA |
|---|-----------------------|---------------------|---|
| <p>Datoriali AITI, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI, TRASPORTOUNITO FIAP, assistite dalla CONFETRA, ANITA, FAI, ASSOTIR, FEDERTRASLOCHI, FEDERLOGISTICA, FIAP, UNITAI, assistite dalla CONFTRASPORTO, CNA-FITA, CONFARTIGIANATO TRASPORTI, SNA-CASARTIGIANI, CLAAI, CONFCOOPERATIVE - LAVORO E SERVIZI, LEGACOOOP PRODUZIONE E SERVIZI, AGCI SERVIZI, AITE</p> <p>Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UIL-TRASPORTI</p> | 18 MAGGIO 2021 | Non indicata | <p>Economica 31 MARZO 2024</p> <p>Normativa 31 MARZO 2024</p> |

LIVELLI E QUALIFICHE

| Categoria | Descrizione |
|---|--|
| Quadri | Vi appartengono i lavoratori che esplicano con carattere di continuità attività direttive di rilevante importanza per l'azienda, con un elevato grado di responsabilità diretta su obiettivi e su risultati aziendali e autonomia decisionale per la soluzione di problemi caratterizzati da elevata complessità, variabilità ed eterogeneità, sulla base di politiche ed indirizzi generali impartiti dai dirigenti o dai titolari dell'azienda, richiedenti un alto grado di competenze specialistiche e/o manageriali. |
| 1° | Impiegati sia tecnico-amministrativi, interni od esterni, con direttive non rientranti in quelle previste per i quadri, nonché quelli aventi mansioni di concetto svolte in ampia autonomia decisionale, nei limiti delle sole direttive generali loro impartite. |
| 2° | Impiegati di concetto che svolgono attività tecnico-amministrative specializzate caratterizzate - sia pur nei limiti delle procedure e delle direttive vevolevoli per il loro campo di attività - da una limitata autonomia operativa e richiedenti una particolare preparazione professionale e/o formazione tecnico-pratica. |
| 3° Super (3° Assologistica) | Lavoratori con mansioni di concetto o cognizione tecnico-pratica inerenti l'impiantistica, alla tecnologia del lavoro ed alla utilizzazione delle macchine o particolari capacità ed abilità conseguite mediante diplomi professionali e che guidino/controllino lavoratori con limitata iniziativa Operai con specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori, essendo in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso, collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi; Impiegati che esplicano attività di carattere esecutivo non rientranti nel 3° livello. Sono, inoltre, inseriti in tale livello i profili professionali specifici delle cooperative di facchinaggio e trasporto individuati dal Protocollo 27 giugno 2002 |
| 3 (Personale viaggiante - Livelli C3, B3, A3) | Conducenti in possesso di patente C - E che conducono veicoli per i quali è previsto il possesso delle rispettive abilitazioni e dotati di apparato cronotachigrafo, che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti. |

| Categoria | Descrizione |
|---|---|
| 3° (4° Assolologica) | Operai che svolgono attività richiedenti preparazione risultante da diplomi di istituti/centri professionali oppure acquisita attraverso conoscenza diretta che consenta anche di effettuare riparazioni di notevole entità degli impianti, il loro montaggio e smontaggio in dipendenza delle riparazioni stesse. Impiegati con mansioni esecutive d'ordine con generica preparazione professionale acquisita mediante conoscenze scolastiche di base o esperienze o addestramento, nonché operai che svolgono mansioni per l'esecuzione delle quali si richiede una specifica capacità tecnico-pratica acquisita mediante preparazione scolastica professionale o attraverso l'esperienza o che coordinano altri lavoratori sia pure nell'ambito di procedure o di istruzioni. |
| 2 (Personale viaggiante - Livelli F2, E2, D2) | Conducenti che utilizzano autocarri isolati per i quali è previsto il possesso della patente C dotati di apparato cronotachigrafo che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti. |
| 4° (5° Assolologica) | Operai che svolgono attività per le quali occorrono periodi di tirocinio o corsi di addestramento per compiere lavori ed operazioni delicate e complesse, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche. Impiegati d'ordine che svolgono attività esecutiva sulla base di procedure prestabilite e/o di istruzioni dettagliate; gli operai addetti a mansioni che richiedono generica capacità tecnico-pratica acquisita attraverso l'esperienza di lavoro e/o la formazione professionale. |
| 1 (Personale viaggiante - Livelli G1, H1) | Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo, adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso che svolgono attività di guida e le operazioni accessorie ai trasporti. |
| 4° junior | Lavoratori con specifiche conoscenze e capacità pratiche; addetti alle attività di movimentazione merci che, fermi restando i requisiti professionali del 4° livello, impiegano attrezzature e mezzi di sollevamento per i quali non è necessaria la patente di guida prevista per le aree pubbliche e con esclusione dei conducenti dei carrelli elevatori. |
| 5° (6° Assolologica) | Lavoratori che svolgono lavori qualificati per i quali sono richieste adeguate conoscenze professionali; le mansioni sono svolte sulla base di disposizioni o procedure predeterminate e comportano responsabilità limitatamente alla corretta esecuzione. Rientrano anche le attività di movimentazione merci e di magazzini che comportano l'utilizzo di mezzi meccanici e/o elettrici di limitata complessità. |
| 6° (7° Assolologica) | Lavoratori che svolgono attività che richiedono limitate conoscenze professionali e non comportano responsabilità ed autonomia. Lavoratori addetti alla movimentazione merci che utilizzano mezzi di sollevamento semplici |
| 6° junior | Lavoratori che svolgono attività semplici, addetti alla movimentazioni delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico; tali lavoratori, se apprendisti, sono inquadrati al livello 6 senior dopo 24 mesi, mentre i non apprendisti dopo 30 mesi. |
| I (*) | Riders che effettuano la loro attività mediante l'utilizzo di mezzi propri quali cicli. |
| L (*) | Riders che effettuano la loro attività mediante l'utilizzo di mezzi propri quali ciclomotori e motocicli. |
| Note | |
| <p><i>I laureati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella 5ª categoria, sempreché svolgano attività inerenti al loro titolo di studio. I diplomati in fase di inserimento in azienda sono inquadrati nella quarta categoria e passano in ogni caso alla 5ª categoria dopo 24 mesi di ininterrotta permanenza in attività inerenti al loro titolo di studio.</i></p> <p><i>L'ultimo rinnovo contrattuale ha disposto l'abrogazione del livello 3° Super Junior (3° SJ). Il passaggio dal 6° livello Junior al 6° livello avviene secondo la seguente tempistica:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2018; ♦ dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2019; ♦ dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2020. <p><i>(*) In base al Verbale di accordo del 18 luglio 2018, è stata disciplinata la classificazione dei soggetti attivi nella distribuzione di merci con cicli, ciclomotori e motocicli (riders) che sono equiparati alle figure professionali di personale viaggiante a prestazione discontinua, senza diritto all'indennità di trasferta.</i></p> | |

PARAMETRI CONTRATTUALI

| | | |
|-----------|-----------------|---|
| Divisori | Giornaliero | 22 o 26 in caso di distribuzione su 6 giorni per il settore trasporto merci |
| | | 26 per il settore logistica |
| | Orario | 168 (trasporto merci) |
| | | 170 (logistica) |
| Mensilità | Tredicesima | La tredicesima mensilità, corrisposta normalmente il 16 dicembre, è rappresentata da un importo pari alla retribuzione globale mensile del mese di novembre, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. |
| | Quattordicesima | La quattordicesima mensilità, corrisposta normalmente nella prima decade di luglio, è rappresentata da un importo pari alla retribuzione globale mensile in atto al 30 giugno, frazionabile per dodicesimi se il servizio prestato è inferiore all'anno, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni. |

ELEMENTI ECONOMICI

SCATTI DI ANZIANITÀ

| | |
|---------------------|--|
| Numero massimo | 5 (8 per i dipendenti del settore autotrasporto merci assunti prima del 1° giugno 2000) |
| Frequenza | biennale |
| Decorrenza | Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. |
| Passaggi di livello | Per il passaggio al livello superiore il lavoratore mantiene l'importo degli scatti maturati e ha diritto a maturare tanti ulteriori scatti quanti ne occorrono per raggiungere il numero massimo. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio è utile per la maturazione del nuovo scatto. |

| Importi mensili | | | |
|-----------------|-----------------|---------|---------------|
| Livelli | Trasporto merci | Livelli | Assologistica |
| Q | 30,99 | Q | 25,31 |
| 1° | 29,44 | 1° | 24,79 |
| 2° | 26,86 | 2° | 23,14 |
| 3° S | 24,79 | 3° | 22,52 |
| 3° SJ (*) | 24,22 | -- | -- |
| 3° J | 24,27 | 4° | 21,59 |
| 4° S | 23,24 | 5° | 21,12 |
| 4° J | 22,34 | -- | -- |
| 5° | 22,21 | 6° | 20,66 |
| 6° S | 20,66 | 7° | 20,25 |
| 6° J | 18,78 | -- | -- |

Note

(*) Il livello 3SJ è stato abrogato.

L'accordo 3 dicembre 2017 non specifica gli importi per i livelli di nuova istituzione riferiti al personale viaggiante.

INDENNITÀ

| | |
|---|--|
| Indennità di maneggio denaro cassieri | 5% della retribuzione globale mensile |
| Indennità di maneggio denaro | 4% della retribuzione globale mensile |
| Indennità di lavoro notturno (*) | 0,93 euro |
| Indennità per trasporti speciali | 9,8% del minimo conglobato |
| Indennità uso mezzi di trasporto | da concordare con l'azienda |
| Indennità di alta montagna | da concordare con le associazioni sindacali territoriali |
| Indennità di lontananza da centri abitati (più di 30 km) | |
| Indennità per mancata prestazione (Logistica) | non inferiore a 2 quote orarie di retribuzione di fatto |
| Indennità sostitutiva di mensa (Logistica) | 0,06 euro per ogni giornata di prestazione lavorativa |

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

| | |
|-----------------------------------|--|
| Contrattazione integrativa | <p>La contrattazione aziendale/territoriale (prevista su base triennale), da svolgersi secondo le modalità previste dal c.c.n.l., prevede erogazioni economiche legate ai risultati raggiunti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti in materia di incrementi di produttività, redditività e qualità.</p> <p>Tale contrattazione ha facoltà di modificare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ orario di lavoro, ◆ compenso per lavoro straordinario, ◆ indennità di trasferta e ◆ orario multiperiodale per il personale impiegato in attività accessorie per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. <p>Solo per il personale viaggiante del livello 3°S, potranno essere sottoscritte intese inerenti diverse previsioni in tema di riposo settimanale e di distribuzione dell'orario di lavoro, fermo restando il riconoscimento di un'indennità sostitutiva.</p> |
| Elemento perequativo | <p>Qualora a livello territoriale non si pervenisse ad un accordo entro i termini previsti dal CCNL, ai lavoratori verrà corrisposto un importo provvisorio pari all'1,5% del minimo conglobato, a titolo di elemento perequativo, assorbibile da eventuali accordi di secondo livello sottoscritti nel triennio di riferimento. Trascorso tale termine, l'importo diviene definitivo e non riassorbibile da nessuna erogazione successiva concessa a titolo di contrattazione di secondo livello.</p> <p>La contrattazione integrativa non trova applicazione al settore dei trasporti di carne, latte, generi di monopolio, nonché dei trasporti complementari e sussidiari dei trasporti ferroviari, se esercitati in forma esclusiva. Per tali settori è prevista un'indennità sostitutiva del 9,8% del minimo conglobato.</p> |

GESTIONE DEL RAPPORTO

PERIODO DI PROVA

| Livelli | Durata |
|---|-----------------|
| Quadri | 6 mesi |
| 1° | 5 mesi |
| 2° livello e conducenti di autoveicoli inquadrati nel 3° livello super (3° livello CCNL Assologistica) e nel 3° livello (4° livello CCNL Assologistica) | 4 mesi |
| 3° livello super (3° livello CCNL Assologistica), nel 3° livello (4° livello CCNL Assologistica) e 4° livello (5° livello CCNL Assologistica) | 3 mesi |
| per tutti gli altri lavoratori | 1 mese |
| Apprendisti | 4 settimane (*) |

Note

(*) Periodo ridotto a 2 settimane se il lavoratore dimostri di aver frequentato corsi formativi certificati relativi al profilo professionale da conseguire

ORARIO

| | | |
|--|---|--|
| Orario normale di lavoro | Orario settimanale, personale non viaggiante | 39 ore su 5 gg (lun-ven o mar-sab) |
| | Orario settimanale, personale viaggiante e personale viaggiante inquadrato nei livelli I e L (Riders) (*) | 39 ore fino ad un massimo di 6 giorni |
| | Orario personale viaggiante con mansioni discontinue (**) | 47 ore (personale del livello 3° super) |
| | Orario personale della alla filiera logistica dell'E-Commerce | 38 ore settimanali in media quadrimestrale |
| | Note | |
| <p>(*) Tale orario settimanale trova applicazione anche rispetto ai conducenti inquadrati nei livelli D2, G1, H1. (**) Tale orario settimanale trova applicazione anche rispetto ai conducenti inquadrati nei livelli A3, B3, C3, E2, F2.</p> | | |
| Flessibilità | <p>Autotrasporto merci E' stabilita la possibilità di prevedere regimi d'orario diversi in particolari periodi e sulla base di particolari esigenze dell'azienda, con superamento dell'orario contrattuale per un massimo di 150 ore annue, suddivisibili nell'arco di 6 mesi. Rimane ferma la concessione di corrispondenti riposi compensativi, di norma entro 180 giorni, nei periodi di minore intensità dell'attività aziendale.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Per le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale sarà erogata una maggiorazione del 17% calcolata sulla paga oraria globale. ◆ In caso di mancato godimento dei riposi compensativi a causa della risoluzione del rapporto le ore rientreranno nel computo del limite annuo per lavoro straordinario e sarà erogato un trattamento retributivo, delle ore svolte in regime di flessibilità, maggiorato di una percentuale pari alla differenza tra la maggiorazione per lo straordinario e quella pari al 17% già erogato. ◆ Per il 50% del personale addetto al trasporto completo ed ai traslochi internazionali, è prevista la possibilità di attuare regimi di flessibilità per il lavoro prestato nella giornata di sabato, per un massimo di 4 ore giornaliere e nel limite di 200 ore cumulative nell'anno e le ore prestate in eccedenza rispetto all'orario contrattuale sono retribuite con la maggiorazione del 20%. <p>Personale non viaggiante La flessibilità per tale tipologia di lavoratori potrà essere articolata come di seguito: Per un periodo massimo di 4 mesi all'anno - anche non consecutivi e non coincidenti con il mese solare - è consentito alle imprese di ripartire l'orario di lavoro su 5 giorni in maniera non omogenea nell'arco della settimana, entro</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ un minimo di 32 ore e massimo di 48 ore settimanali; ◆ un minimo di 6 ore e massimo di 10 ore giornaliere ordinarie; ◆ una media settimanale di 39 ore sui 2 mesi consecutivi, da considerarsi entrambi in regime di flessibilità. <p>Per ogni mese di attuazione di tale regime di flessibilità ai lavoratori viene corrisposta un'indennità complessiva di euro 75, riproporzionata in base alle effettive settimane di utilizzo. Per un periodo massimo di 4 mesi all'anno, le imprese possono, per massimo di 4 settimane consecutive, articolare l'orario normale su 6 giorni, con le modalità sopra indicate. Per il mese di adozione di tale regime viene riconosciuta ai lavoratori un'indennità complessiva di euro 110, da riproporzionare sulla base delle effettive settimane di utilizzo.</p> <p>Qualora nel mese di flessibilità venga superata la media delle 39 ore settimanali, le ore in più verranno fruite nel mese successivo, prevalentemente a giornate intere o a mezze giornate; in questo caso il mese in questione non va considerato in regime di flessibilità. Le eventuali ore non recuperate vanno retribuite come lavoro straordinario.</p> <p>Per le ore prestate in regime di flessibilità eccedenti l'orario normale, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, compete una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.</p> <p>Personale viaggiante di 4° livello In deroga alla durata dell'orario ordinario di 39 ore settimanali, con accordi aziendali (o territoriali, nel caso di aziende artigiane che occupano fino a 8 dipendenti) di durata massima triennale, può essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ definita un'articolazione del nastro lavorativo giornaliero; ◆ verificata la sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, in quanto il tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione (44 ore settimanali di lavoro ordinario). | |

| | |
|----------------------------|---|
| <p>Flessibilità</p> | <p>Riders La durata massima del monte ore settimanale non deve però superare 48 ore, compresi gli straordinari. La prestazione giornaliera va pertanto da un minimo di 2 ad un massimo di 8 ore, che potranno diventare 10 se il lavoratore è impiegato in parte in attività di magazzino. La durata della prestazione part-time non potrà essere inferiore alle 10 ore settimanali. Parimenti ai lavoratori full-time, l'orario minimo giornaliero non può essere inferiore a 2 ore.</p> <p>Magazzini generali E' ammessa la possibilità di realizzare regimi di orario diversi in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale fino ad un massimo di 48 ore settimanali e di 100 ore per anno solare (o per esercizio) e la concessione di corrispondenti riposi compensativi entro 180 giorni. La maggiorazione prevista per le ore di lavoro svolte in eccedenza è pari al 25%. Nelle aziende con organizzazione della prestazione in turni, nelle settimane in cui vengano superate le 40 ore, sarà corrisposta una maggiorazione del 17%, mentre per le ore eccedenti la media di 40 settimanali nell'arco del bimestre sarà corrisposta la maggiorazione per lavoro supplementare e straordinario, che assorbe quella del 17%.</p> |
| <p>Banca ore</p> | <p>La banca ore è costituita:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ dalle ore di straordinario prestate oltre le 165 ore annue e fino alle 250 ore, a seguito di richiesta scritta del lavoratore entro il mese di dicembre di ogni anno, a valere per l'intero anno successivo; ◆ da tutte le ore di straordinario prestate oltre le 250 ore annue. <p>Le ore accantonate sono compensate con la sola maggiorazione per lavoro straordinario, con la retribuzione del mese successivo a quello di prestazione. Per fruire dei riposi è necessaria richiesta scritta con preavviso di almeno 20 giorni. Le domande hanno priorità rispetto all'utilizzo dei r.o.l. in caso di richiesta relativa a giornata intera e saranno accolte nel limite del 15% dei lavoratori che avrebbero dovuto essere presenti (con il limite minimo di un lavoratore). Il godimento dei riposi non può avvenire nei mesi di luglio e dicembre, salvo accordo aziendale. Le ore prestate oltre le 165 e fino a 250 annue possono essere fruito per un ulteriore periodo di 4 mesi oltre il 31 dicembre dell'anno di riferimento e decorso tale periodo dovranno essere liquidate.</p> <p>Imprese cooperative Fermo restando che una quota pari a 48 ore dei permessi retribuiti potrà confluire nella banca ore, le ore accantonate saranno retribuite ogni trimestre con la maggiorazione del 10% e potranno essere utilizzate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo di lavoro. A fine anno solare il 40% delle ore non utilizzate saranno retribuite e il 60% sarà destinato al premio di risultato.</p> |

ROL E FESTIVITÀ

| | |
|--------------------------------|--|
| <p>Rol</p> | <p>L'orario di lavoro è ridotto di 40 ore all'anno o frazione di esso attraverso la concessione di permessi retribuiti individuali o collettivi. Per il personale viaggiante (anche artigiano) la suddetta riduzione è pari a 4,5 giornate di permesso retribuito in ragione di anno di servizio o frazione di esso. e tali giornate vengono riproporzionate su base annua in rapporto alle assenze non retribuite. Per i lavoratori addetti a turni continuativi e/o sfalsati - sempreché l'azienda non attui la riduzione d'orario su base giornaliera o settimanale - la riduzione annua viene fruita per il 50% mediante permessi individuali o collettivi; il restante 50%, qualora non fruito entro l'anno di maturazione, dà luogo, nel successivo mese di aprile, alla corresponsione di una indennità sostitutiva raggugliata alla retribuzione in atto al momento della scadenza. Per tutto il personale i permessi di cui sopra vengono riproporzionati su base annua in rapporto alle assenze non retribuite (assenza facoltativa post partum, aspettativa, ecc.), nonché accordati in misura proporzionale ai lavoratori part-time. I permessi non fruiti entro l'anno solare di maturazione danno luogo, nel successivo mese di aprile, alla corresponsione di una indennità sostitutiva raggugliata alla retribuzione in atto al momento della scadenza.</p> <p>Imprese cooperative Per le cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e per quelle che applicano integralmente il c.c.n.l. Autotrasporto le 40 ore di rol saranno pagate con una modalità che preveda l'istituzione di un premio di risultato.</p> |
| <p>Ex Festività (*)</p> | <p>In sostituzione delle festività soppresse sono previste 32 ore di permesso retribuito da godere a gruppi di 8 ore. Si sottolinea che per le giornate del 4 novembre e della Pasqua, con decorrenza 26 gennaio 2011 le stesse verranno considerate giornate di lavoro ed indennizzate con un'erogazione aggiuntiva (E.D.R.) esclusivamente ai lavoratori in forza alla predetta data.</p> |

| | |
|--|--|
| Festività | Per le giornate della vigilia del S. Natale (24 dicembre) e della vigilia di Capodanno (31 dicembre): la prestazione lavorativa non potrà andare oltre le ore 13 ed eccedere la metà dell'orario normale giornaliero. In caso di festività cadente di sabato o domenica sarà corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, 1/22mo in più della normale retribuzione. |
| Note | |
| <p>(*) <i>Disciplina per i nuovi assunti</i> Ai dipendenti nuovi assunti, rientranti nel piano previsto dagli accordi sindacali, si applicano specifici trattamenti per i successivi 3 anni dalla data di assunzione.</p> <p>In particolare, fatte salve le modalità di fruizione, la maturazione dei ROL (art. 9, comma 14 del CCNL), delle ex festività soppresse (art. 14 CCNL) e dei permessi ex art. 11, comma 11 del CCNL, avviene con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 1° anno: maturazione <ul style="list-style-type: none"> - del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari ad 1 giornata per il personale non viaggiante e - di 1 giornata di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; ◆ 2° anno: maturazione <ul style="list-style-type: none"> - del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante e - di 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante; ◆ 3° anno: maturazione <ul style="list-style-type: none"> - del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per il personale non viaggiante e - di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante; ◆ dal 4° anno: maturazione del 100% dei suddetti istituti e applicazione e maturazione degli aumenti periodici di anzianità (art. 17 CCNL). Qualora l'azienda goda, per le medesime assunzioni, di incentivi finanziati dalla normativa nazionale od europea, la maturazione del 100% di ROL ed ex festività e la decorrenza per la maturazione degli scatti di anzianità avverranno dal 3° anno dall'assunzione. | |

STRAORDINARI / NOTTURNO / FESTIVO

| | | |
|--|---|-----|
| Lavoro al sabato personale non viagg. | | 18% |
| Lavoro al sabato personale non viagg. Con carattere di occasionalità | | 50% |
| Trasporto merci | Lavoro straordinario feriale diurno (da lun. a ven. o da mart. A sab.) | 30% |
| | Lavoro straordinario feriale diurno prestato nella giornata di sabato o lunedì | 50% |
| | Lavoro straordinario feriale notturno | 50% |
| | Lavoro straordinario festivo diurno | 65% |
| | Lavoro straordinario festivo notturno | 75% |
| | Lavoro notturno personale non viaggiante non compreso in turni avvicendati | 25% |
| | Lavoro notturno personale non viaggiante compiuto dal guardiano | 20% |
| | Lavoro notturno personale non viaggiante compreso in turni avvicendati | 15% |
| | Lavoro domenicale diurno con riposo compensativo | 20% |
| | Lavoro domenicale notturno con riposo compensativo | 50% |
| | Lavoro festivo | 50% |
| Logistica | Lavoro straordinario/supplementare feriale diurno | 25% |
| | Lavoro straordinario/supplementare feriale notturno | 50% |
| | Lavoro straordinario/supplementare festivo | 65% |
| | Lavoro straordinario/supplementare notturno festivo | 75% |
| | Lavoro notturno | 25% |
| | Lavoro notturno compiuto dal guardiano | 25% |
| | Lavoro festivo | 50% |
| | Lavoro domenicale (impiegati) con riposo compensativo a turno prestabilito per le ore normali | 20% |
| | Lavoro domenicale (impiegati) con riposo compensativo a turno prestabilito per le ore straordinarie o supplementari | 50% |

FERIE

| | |
|------------------|--|
| Durata | 22 giorni lavorativi /26 giorni per i lavoratori che non fruiscono della settimana corta |
| Fruizione | La settimana lavorativa è considerata di cinque giorni lavorativi, salvo per i lavoratori che non fruiscono della settimana corta (settore dei traffici degli ortofrutticoli e dei generi deperibili, operando fisicamente presso gli scali ferroviari e/o le dogane), per i quali è considerata di sei giorni lavorativi. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità sostitutiva delle ferie si calcola per dodicesimi, considerando come mese intero le frazioni di mese pari o superiori a quindici giorni. |

PREAVVISO

| Settore | Categoria | Anzianità | Livelli | Periodo |
|----------------------|----------------|---------------------|-----------------|--------------------|
| Trasporto merci (*) | Impiegati | fino a 5 anni | Quadri e 1° | 2 mesi e 15 giorni |
| | | | 2° | 1 mese e 15 giorni |
| | | | 3°, 3°S e 4° | 1 mese |
| | | dal 6° al 10° anno | Quadri e 1° | 3 mesi e 15 giorni |
| | | | 2° | 2 mesi |
| | | | 3°, 3°S e 4° | 1 mese e 15 giorni |
| | | superiore a 10 anni | Quadri e 1° | 4 mesi e 15 giorni |
| | | | 2° | 2 mesi e 15 giorni |
| | | | 3°, 3°S e 4° | 2 mesi |
| | Operai | - | - | 6 giorni |
| Personale viaggiante | - | 3°S, 3°S J, 3° | 15 giorni | |
| Logistica (**) | Impiegati | fino a 5 anni | 1°S e 1° | 3 mesi |
| | | | 2° | 2 mesi |
| | | | 3° | 40 giorni |
| | | | 4°, 5° e 6° | 1 mese |
| | | dal 6° al 10° anno | 1°S e 1° | 4 mesi |
| | | | 2° | 3 mesi |
| | | | 3° | 2 mesi |
| | | | 4°, 5° e 6° | 1 mese e 1/2 |
| | | superiore a 10 anni | 1°S e 1° | 5 mesi |
| | | | 2° | 4 mesi |
| | | | 3°, 4°, 5° e 6° | 3 mesi |
| | | Operai | fino a 2 anni | - |
| | oltre i 2 anni | | - | 15 giorni |

Note

(*) Il periodo di preavviso per la categoria degli impiegati decorre dal 1° o dal giorno 16° di ciascun mese. Nel caso di dimissioni da parte dell'impiegato i termini di preavviso sono ridotti della metà. Per gli operai e per il personale viaggiante dei livelli 3° e 3°S i termini decorrono da qualsiasi giorno della settimana.

(**) A decorrere dal 1° gennaio 2013, i termini di preavviso specifici per il Settore "Logistica" sono abrogati e dalla medesima data sono applicabili a tutti i lavoratori cui si applica il CCNL i termini di preavviso previsti per il settore "Trasporto merci".

ASSENZE TUTELE

CONGEDO MATRIMONIALE

| | |
|------------------|---|
| Durata | In caso di matrimonio ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova compete un periodo di congedo di 15 giorni. |
| Fruizione | Il periodo deve essere fruito in unica soluzione e dovrà essere richiesto con un preavviso di 10 giorni. Durante il congedo spetterà al lavoratore la normale retribuzione. |

MATERNITÀ

| | |
|-------------------------------|--|
| Maternità obbligatoria | <p>Con riferimento alla tutela della maternità prevista dalla sezione prima della parte speciale (CCNL trasporto merci), l'azienda deve comunque corrispondere ad ogni fine mese, mediante integrazione con gli stessi criteri previsti in caso di malattia, infortunio, cure termali, tossicodipendenza (art. 7 sezione prima) di quanto le lavoratrici percepiscono per atti di previdenza a cui l'azienda è tenuta per disposizioni di legge,</p> <ul style="list-style-type: none">♦ l'intera retribuzione globale mensile per i primi 5 mesi della sua assenza, ed♦ il 50% di essa per il 6° mese. |
| Congedo Parentale | Il contratto non prevede alcuna disciplina specifica. |

MALATTIA

| Categoria | | Durata Assenza | Trattamento Economico | Conservazione del posto |
|-----------------|----------------------------------|-------------------|--|--|
| Trasporto merci | Anzianità non superiore a 5 anni | Primi 3 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 100% dell'intera retribuzione globale mensile | 245 giorni di calendario nell'arco di 24 mesi per anzianità di servizio non superiore a 5 anni |
| | | Successivi 5 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 50% dell'intera retribuzione globale mensile | |
| | Anzianità superiore a 5 anni | Primi 5 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 100% dell'intera retribuzione globale mensile | 365 giorni di calendario nell'arco di 30 mesi per anzianità di servizio superiore ai 5 anni |
| | | Successivi 7 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 50% dell'intera retribuzione globale mensile | |
| Logistica | Primi 6 mesi | | 100% dell'intera retribuzione globale mensile | 15 mesi nell'arco di 30 mesi (*) |
| | 6 mesi successivi | | 50% dell'intera retribuzione globale mensile | |

Note

(*) Superato il periodo di conservazione del posto al lavoratore con anzianità di servizio non inferiore a 3 anni può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita e senza decorrenza dell'anzianità di servizio, pari a 6 mesi, prorogabili di ulteriori 6 mesi.

Contrasto all'assenteismo

Per le assenze del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto dovute a malattia, che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, relativamente agli eventi che si verificano a partire dal 1° gennaio 2018, è prevista la seguente disciplina del trattamento economico complessivo della malattia concernente i primi 3 giorni:

- integrazione a carico dell'azienda pari al 75%, per il 4° evento di malattia (che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative);
- integrazione a carico dell'azienda pari al 50%, per il 5° evento di malattia (che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative);
- integrazione a carico dell'azienda pari al 25%, per il 6° evento di malattia (che inizia il giorno successivo a giornate non lavorative);
- nessuna integrazione a carico dell'azienda a partire dal 7° evento.

Il numero degli eventi sarà computato considerando i 12 mesi precedenti ed è prevista l'esclusione degli eventi morbosi dovuti a:

- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla Circolare INPS n. 95/2016;
- eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

INFORTUNIO

| Categoria | | Durata Assenza | Trattamento Economico | Conservazione del Posto |
|-----------------|--|-------------------|--|--|
| Trasporto merci | Lavoratori con anzianità non superiore a 5 anni | Primi 3 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 100% dell'intera retribuzione globale mensile | Fino a corresponsione dell'indennità INAIL |
| | | Successivi 5 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 50% dell'intera retribuzione globale mensile | |
| | Lavoratori con anzianità superiore a 5 anni | Primi 5 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 100% dell'intera retribuzione globale mensile | |
| | | Successivi 7 mesi | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 50% dell'intera retribuzione globale mensile | |
| Logistica | dal giorno dell'evento e per tutto il periodo di conservazione del posto | | Integrazione di quanto corrisposto dall'istituto competente fino al raggiungimento del 100% dell'intera retribuzione netta di fatto | |

ALTRI PERMESSI (STUDIO, FORMAZIONE, ECC)

| | |
|------------------------|---|
| Permessi studio | <p>I lavoratori non universitari che intendono frequentare corsi di studio presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, migliorare la loro preparazione professionale specifica, ovvero frequentare corsi di formazione continua previsti da piani formativi aziendali o territoriali, possono utilizzare permessi retribuiti per un massimo di 200 ore per triennio, usufruibili anche in un solo anno, purché la durata dei corsi non sia inferiore a 300 ore, nel limite del 5% dei lavoratori occupati e del 3% delle assenze contemporanee.</p> <p>I lavoratori iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole statali, parificate o legalmente riconosciute di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, nonché a corsi universitari, hanno diritto a permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e ad ulteriori 30 ore annue di permessi retribuiti.</p> |
|------------------------|---|

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO A TEMPO PARZIALE

| | |
|--|---|
| Lavoro supplementare | <p>Sono ammesse prestazioni supplementari, nel limite del 30% della prestazione concordata, in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ necessità derivanti da incrementi temporanei di attività produttiva; ◆ esigenze di sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; ◆ esigenze di organico a carattere temporaneo, per periodi non superiori a 90 giorni di calendario consecutivi. <p>Le prestazioni di lavoro supplementare sono retribuite con la maggiorazione del 18% della quota oraria della retribuzione globale, comprensiva degli istituti legali e contrattuali.</p> |
| Clausole elastiche e flessibili | <p>Le prestazioni lavorative in regime di clausole elastiche non possono superare il limite massimo complessivo di ore del 20% della prestazione già concordata in ragione d'anno.</p> <p>Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio della variazione o della modifica disposte dall'azienda, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale è prevista la maggiorazione del 15% della retribuzione globale, comprensiva dell'incidenza degli istituti contrattuali e legali.</p> |

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il ricorso al contratto a tempo determinato avviene nel rispetto dei seguenti limiti quantitativi rispetto al personale a tempo indeterminato (ivi compresi gli apprendisti) in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione:

| Imprese | Contratti a termine |
|----------------------|--------------------------------------|
| 0 dipendenti | 1 |
| 1 dipendente | 2 |
| 2 dipendenti | 4 |
| Da 3 a 4 dipendenti | 6 |
| 5 dipendenti | 7 |
| Da 6 a 8 dipendenti | 8 |
| Da 9 a 15 dipendenti | 1 per ogni lavoratore in forza |
| Più di 15 dipendenti | 35% lavoratori a tempo indeterminato |

| | |
|--------------------------------------|---|
| Esclusioni | <p>Sono esclusi dal computo dei suddetti limiti quantitativi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ i lavoratori assunti con contratto a termine per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto; ◆ gli assunti a termine per ragioni di stagionalità; ◆ i contratti a tempo determinato stipulati nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva regionale. |
| Intervalli e deroga assistita | La durata massima è pari a 36 mesi più proroga assistita che complessivamente porti a un totale massimo di 44 mesi, con intervalli temporali tra un contratto ed un altro pari a 10 gg se durata inferiore a 6 mesi, 20 gg se superiore. |

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

| | |
|----------------------------|---|
| Sfera applicativa | <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per i livelli compresi tra il 6° Junior (6°J) e il 1° livello.</p> <p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato per i livelli compresi tra il 6° Junior (6°J) e il 1° livello. Il periodo di prova è pari a quello previsto per la generalità dei dipendenti, eventualmente ridotto della metà qualora un lavoratore abbia frequentato corsi formativi certificati, inerenti al profilo professionale da conseguire, nell'ambito di precedenti rapporti di lavoro.</p> |
| Scatti di anzianità | Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità. |
| Attività formativa | <p>Nei confronti di ciascun apprendista l'azienda è tenuta ad erogare un monte ore di formazione interna o esterna pari a 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011) per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; tale formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, prevista dalle regioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.</p> <p>La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento. La formazione può essere svolta in aula, "on the job", nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di "e-learning".</p> |

□ DURATA E RETRIBUZIONE

La durata dell'apprendistato è fissata generalmente in 3 anni per tutti i livelli di inquadramento, fatto salvo per i profili di cui al livello 6°J, per i quali la durata dell'apprendistato è fissata in 2 anni, e per i profili artigiani e equipollenti a quelli artigiani, per i quali la durata può essere pari a 4 o 5 anni secondo la tabella seguente, che riporta anche le percentuali retributive spettanti in funzione dell'anno di contratto.

| Livelli / mansioni | Durata | Retribuzione | | | | |
|--------------------|--------|--------------|---------|----------|---------|--------|
| | | I anno | II anno | III anno | IV anno | V anno |
| 1 | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 2 | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 3S | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 3S autisti | 5 anni | 90% | 95% | 100% | 100% | 100% |
| 3 | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 3 autisti | 4 anni | 90% | 95% | 100% | 100% | - |
| 4S | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 4J | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 5 | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 6S | 3 anni | 75% | 85% | 100% | - | - |
| 6J* | 3 anni | 75% | 85% | - | - | - |

| Livelli / mansioni | Durata | Retribuzione | | | | |
|---|--------|--------------|---------|----------|---------|--------|
| | | I anno | II anno | III anno | IV anno | V anno |
| Addetti al magazzino | 4 anni | 90% | 95% | 100% | 100% | - |
| Addetti alla manutenzione veicoli | 4 anni | 90% | 95% | 100% | 100% | - |
| Addetti alla movimentazione | 4 anni | 90% | 95% | 100% | 100% | - |
| Note | | | | | | |
| Dopo un biennio di apprendistato al 6° livello junior il lavoratore prosegue l'apprendistato per un ulteriore anno al 6° livello. | | | | | | |

BILATERALITÀ

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

| Fondo PRIAMO | | | |
|--|---|---|-----------|
| Tipologia lavoratore | Contribuzione | | Quota TFR |
| | c/datore | c/dipendente | |
| Lavoratori con anzianità fino al 30 settembre 1981 | 2% di minimo tabellare globato, scatti di anzianità, superminimi, terzo elemento (Autotrasporto merci), indennità di mensa, indennità di funzione quadri. | 2% di minimo tabellare globato, scatti di anzianità, superminimi, terzo elemento (Autotrasporto merci), indennità di mensa, indennità di funzione quadri. | |
| Lavoratori occupati dopo il 28/04/1993 | 1% della retribuzione utile ai fini TFR | 1% della retribuzione utile ai fini TFR | 100% |

| Fondo FASC | | |
|----------------------|---|--------------|
| Tipologia lavoratore | Contribuzione | |
| | c/datore | c/dipendente |
| tutti i lavoratori | 3,1% (di cui lo 0,6% a titolo di quota associativa) | 2,5% |

| Fondo FONTE | | | |
|--|---------------|--------------|-----------|
| Tipologia lavoratore | Contribuzione | | Quota TFR |
| | c/datore | c/dipendente | |
| Prima occupazione precedente al 17/08/1995 | 1% | 1% | 16% |
| Prima occupazione successiva al 17/08/1995 | 1% | 2% | 100% |

Note

La contribuzione ordinaria si calcola sul minimo di retribuzione, dell'indennità di contingenza e dell'e.d.r..

All'atto dell'adesione, è previsto un versamento una tantum pari a 15,50 euro, dei quali 3,62 euro a carico del lavoratore e 11,88 euro a carico del datore di lavoro.

Sono interessati all'iscrizione al FON.TE sia i lavoratori a tempo indeterminato, anche se ad orario parziale, che quelli a tempo determinato, purché con contratto di durata superiore a tre mesi.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Sono iscritti al Fondo SAN.ARTI i dipendenti a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti), nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi (le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi). Al Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori, nonché i titolari d'impresa, soci e collaboratori.

L'azienda è tenuta al versamento (con la periodicità e le modalità fissate dal Regolamento del Fondo) del contributo di 10,42 euro mensili (per 12 mensilità).

La mancata iscrizione al Fondo determina l'obbligo per il datore della corresponsione al lavoratore di un importo forfetario a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione (EAR) pari a 25,00 euro lordi mensili (per 13 mensilità).

Contribuzione Ente Metasalute

| Tipologia lavoratore | c/datore | c/dipendente |
|--|--|--------------|
| tempo indeterminato (compresi part-time e apprendisti) | 120,00 euro annui da corrispondere in unica rata | - |

Note

La contribuzione sopra riportata è dovuta a decorrere dal 1° luglio 2011.

RETRIBUZIONE MINIMA

Gli importi del minimo tabellare conglobato, **calcolati redazionalmente**, risultano i seguenti:

TRASPORTO MERCI

| Liv. | Minimi al 1° ottobre 2019 | Minimi a partire dal | | | |
|------|---------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 1° ottobre 2021 | 1° ottobre 2022 | 1° ottobre 2023 | 1° marzo 2024 |
| Q | 2.246,66 | 2.265,86 | 2.297,87 | 2.323,48 | 2.361,89 |
| 1° | 2.109,80 | 2.127,87 | 2.157,98 | 2.182,07 | 2.218,21 |
| 2° | 1.938,22 | 1.954,81 | 1.982,46 | 2.004,58 | 2.037,76 |
| 3°S | 1.750,37 | 1.765,37 | 1.790,37 | 1.810,37 | 1.840,37 |
| C3 | 1.750,78 | 1.765,84 | 1.790,93 | 1.811,01 | 1.841,12 |
| B3 | 1.750,37 | 1.765,37 | 1.790,37 | 1.810,37 | 1.840,37 |
| A3 | 1.749,96 | 1.764,90 | 1.789,81 | 1.809,73 | 1.839,62 |

| Liv. | Minimi al 1° ottobre 2019 | Minimi a partire dal | | | |
|--|------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 1° ottobre 2021 | 1° ottobre 2022 | 1° ottobre 2023 | 1° marzo 2024 |
| 3° | 1.703,51 | 1.718,06 | 1.742,30 | 1.761,69 | 1.790,78 |
| F2 | 1.703,94 | 1.718,55 | 1.742,89 | 1.762,36 | 1.791,57 |
| E2 | 1.703,53 | 1.718,08 | 1.742,33 | 1.761,73 | 1.790,83 |
| D2 | 1.703,13 | 1.717,62 | 1.741,77 | 1.761,09 | 1.790,07 |
| 4° | 1.620,24 | 1.634,10 | 1.657,21 | 1.675,69 | 1.703,42 |
| H1 | 1.650,92 | 1.664,96 | 1.688,36 | 1.707,08 | 1.735,16 |
| G1 | 1.644,29 | 1.658,27 | 1.681,58 | 1.700,23 | 1.728,20 |
| 4°J | 1.577,93 | 1.591,45 | 1.613,99 | 1.632,02 | 1.659,07 |
| 5° | 1.544,97 | 1.558,15 | 1.580,12 | 1.597,70 | 1.624,06 |
| 6° | 1.443,73 | 1.456,12 | 1.476,76 | 1.493,28 | 1.518,05 |
| 6°J | 1.328,17 | 1.339,53 | 1.358,47 | 1.373,62 | 1.396,35 |
| Note | | | | | |
| <i>Si ricorda che al livello dei quadri spetta un'indennità di funzione pari a 51,65 euro mensili.</i> | | | | | |

LOGISTICA

| Liv. | Minimi al 1° ottobre 2019 | Minimi a partire dal | | | |
|--|------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | 1° ottobre 2021 | 1° ottobre 2022 | 1° ottobre 2023 | 1° marzo 2024 |
| Q | 2.246,66 | 2.265,86 | 2.297,87 | 2.323,48 | 2.361,89 |
| 1° | 2.109,80 | 2.127,87 | 2.157,98 | 2.182,07 | 2.218,21 |
| 2° | 1.938,22 | 1.954,81 | 1.982,46 | 2.004,58 | 2.037,76 |
| 3° | 1.750,37 | 1.765,37 | 1.790,37 | 1.810,37 | 1.840,37 |
| 4° | 1.703,51 | 1.718,06 | 1.742,30 | 1.761,69 | 1.790,78 |
| 5° | 1.620,24 | 1.634,10 | 1.657,21 | 1.675,69 | 1.703,42 |
| 6° | 1.544,97 | 1.558,15 | 1.580,12 | 1.597,70 | 1.624,06 |
| 7° | 1.443,73 | 1.456,12 | 1.476,76 | 1.493,28 | 1.518,05 |
| Note | | | | | |
| <i>Si ricorda che al livello dei quadri spetta un'indennità di funzione pari a 51,65 euro mensili.</i> | | | | | |

RIDERS

| Liv. | Periodo | Minimi al 1° ottobre 2019 | Minimi a partire dal | | | |
|------|--------------------|------------------------------|----------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | | 1° ottobre 2021 | 1° ottobre 2022 | 1° ottobre 2023 | 1° marzo 2024 |
| I | Primi 6 mesi | 1.447,67 | 1.460,08 | 1.480,76 | 1.497,30 | 1.522,11 |
| | Mesi successivi | 1.526,63 | 1.539,71 | 1.561,51 | 1.578,95 | 1.605,12 |
| L | Primi 6 mesi | 1.447,67 | 1.460,08 | 1.480,76 | 1.497,30 | 1.522,11 |
| | Dal 7° al 15° mese | 1.526,63 | 1.539,71 | 1.561,51 | 1.578,95 | 1.605,12 |
| | Mesi successivi | 1.566,13 | 1.579,55 | 1.601,92 | 1.619,81 | 1.646,65 |

EDR

L'accordo prevede la corresponsione, a partire da gennaio 2022, di un importo a titolo di elemento distinto della retribuzione (EDR), che non avrà incidenza su alcun istituto contrattuale, pari a 10,00 euro mensili (per 13 mensilità) per il livello 3° Super per il personale non viaggiante e per il livello B3 per il personale viaggiante, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.

Gli importi di EDR, calcolati redazionalmente, risultano i seguenti.

| Trasporto merci | | Logistica | | Riders | |
|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|---------------------------|-----------------|
| Livello | EDR da 1/1/2022 | Livello | EDR da 1/1/2022 | Livello | EDR da 1/1/2022 |
| Q | 12,80 | Q | 12,80 | I - primi 6 mesi | 8,27 |
| 1 | 12,05 | 1 | 12,05 | I - mesi successivi | 8,72 |
| 2 | 11,06 | 2 | 11,06 | L - primi 6 mesi | 8,27 |
| 3S | 10,00 | 3 | 10,00 | L - dal 7° al 15° mese | 8,72 |
| C3 | 10,04 | 4 | 9,70 | L - mesi successivi | 8,95 |
| B3 | 10,00 | 5 | 9,24 | - | - |
| A3 | 9,96 | 6 | 8,79 | - | - |
| 3 | 9,70 | 7 | 8,26 | - | - |
| F2 | 9,74 | - | - | - | - |
| E2 | 9,70 | - | - | - | - |
| D2 | 9,66 | - | - | - | - |
| 4 | 9,24 | - | - | - | - |
| H1 | 9,36 | - | - | - | - |
| G1 | 9,32 | - | - | - | - |
| 4J | 9,02 | - | - | - | - |
| 5 | 8,79 | - | - | - | - |
| 6 | 8,26 | - | - | - | - |
| 6J | 7,58 | - | - | - | - |

UNA TANTUM

A favore dei soli lavoratori in forza alla data di stipula dell'accordo (18 maggio 2021), ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale è stabilita la corresponsione di un importo forfettario lordo procapite a titolo di una tantum pari a 230,00 euro, maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo interessato. Tale somma va erogata in tre tranches:

- 100,00 euro entro luglio 2021;
- 50,00 euro con la retribuzione del mese di ottobre 2021;
- 80,00 euro con la retribuzione del mese di aprile 2022.

Le imprese cooperative in possesso dei requisiti di fruibilità di cui al punto 1 dell'accordo 30 maggio 2019 (cfr. Aggiornamento AP n. 196/2019) possono corrispondere l'una tantum attraverso gli strumenti della mutualità propri della cooperazione.

Si evidenzia che l'importo una tantum:

- va proporzionalmente ridotto per il personale part-time (a tal fine le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni sono considerate come mese intero, mentre quelle inferiori vanno trascurate);
- non va considerato ai fini dei vari istituti contrattuali, né del TFR..