

Evoluzione Contrattuale e Sociale dell'Autista Professionista

Quali leve per attrarre
e trattenere il personale?



1945-2025



Mestiere Trasporto Merci

partner dell'evento



TRIVELLATO
Industriali

con il contributo di



Camera di Commercio
Vicenza



sabato
10 MAGGIO 2025 ore 9:30
VICENZA **Lucky Brews**
Birreria Artigianale

Evoluzione Contrattuale e Sociale dell'Autista Professionista

Quali leve per attrarre
e trattenere il personale?



Contrattazione collettiva del trasporto merci in Veneto

Moreno Zonta

Responsabile Contrattazione e Bilateralità
Confartigianato Imprese Vicenza

10 maggio 2025



partner dell'evento



TRIVELLATO[®]
Industriali

con il contributo di



Camera di Commercio
Vicenza

WFIV

CCNL Autotrasporto Merci, Logistica e Spedizione 6 dicembre 2024

Campo di applicazione

unico contratto per il settore trasporto merci, logistica e spedizioni applicabile alle imprese artigiane (Legge Quadro) ed industriali.

Il CCNL 06.12.2024 estende il campo di applicazione *alle attività soggette all'autorizzazione postale generale, alle aziende di trasloco, alle aziende svolgenti attività di consegna e montaggio arredi e alle altre attività di logistica al di fuori della filiera del trasporto e della movimentazione merci.*

Sezione artigiana: norme su bilateralità e regola alcuni istituti contrattuali utilizzabili dalle imprese artigiane e dalle imprese non artigiane purché associate alle Associazioni artigiane e, quindi, a Confartigianato Imprese.

Confermata da CCNL 6.12.2024

Durata

1° aprile 2024 – 31 gennaio 2027 (3 anni e 9 mesi)

CCNL 06.12.2024 - novità

PARTE ECONOMICA

Aumenti retributivi

- Dal 1° gennaio 2025 cessa la corresponsione dell'ICE (erogato dal 1° aprile 2024);
- Conseguentemente, dal 1° gennaio 2025 decorrono i nuovi aumenti retributivi (+14% in 4 tranches): per il personale viaggiante inquadrato al livello B3, l'incremento economico è pari a 260 euro di cui 140 euro sul tabellare e 120 euro a titolo di EPA.

EPA

- L'E.P.A. (Elemento Professionale d'Area) entra a tutti gli effetti tra le voci che compongono la retribuzione, con importi diversificati in base al livello. Tale elemento ha incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge (diretti e indiretti), compreso il TFR;
- Con riferimento al personale conducente di mezzi con massa al di sopra di 3,5 tonnellate, l'EPA a regime è pari a: 150 euro per il livello C3, 120 euro per il livello B3, 100 euro per il livello A3;
- Sia gli aumenti sul tabellare che l'E.P.A. sono assorbibili in presenza di specifici accordi individuali in merito.

Indennità di trasferta

- Dal 1° gennaio 2025 vengono adeguati gli importi delle indennità di trasferta (circa 2 euro), fermo restando l'attuale ripartizione delle fasce orarie relative al tempo trascorso nel territorio extra urbano.

Le novità sopra descritte riguardano tutte le imprese (artigiane e industriali) rientranti nel campo di applicazione del CCNL

CCNL 06.12.2024 - novità

PARTE NORMATIVA

Orario di lavoro: discontinuità personale viaggiante

Revisione dell'art. 11 bis nella parte della **procedura di verifica delle condizioni di discontinuità** dell'attività lavorativa del personale viaggiante per l'applicazione del regime di orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale.

L'impresa attiva la procedura inviando, per il tramite dell'Associazione datoriale a cui aderisce, un'apposita comunicazione attestante le condizioni di discontinuità alle OO.SS. competenti per territorio (Filt-CGIL, FIT-CISL e Uiltrasporti – UIL di Vicenza) con indicazione del numero degli autisti, distinto per qualifica/parametro retributivo. All'informativa segue l'incontro obbligatorio per l'esame congiunto delle condizioni di discontinuità che deve tenersi entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione. La discontinuità verificata avrà validità di 4 anni.

La procedura sopra descritta vale per le imprese industriali.

*Per le **imprese artigiane** e per quelle **industriali associate** a Confartigianato e che applicano la Sezione Artigiana del CCNL, è conservata la modalità di verifica della discontinuità del personale attraverso l'Ente Bilaterale Territoriale. Per le imprese del Veneto la procedura di verifica è esperita tramite la Commissione SPRAV presso EBAV secondo le regole definite dal CCRL 5 novembre 2018 e dall'Accordo integrativo del 25 marzo 2022.*

Verifica condizioni discontinuità

Profili professionali: A3 - B3 - C3 - D2 - E2 - F2

Imprese industriali (socie e non socie)

- non applicanti Sezione Artigiana CCNL/CCRL
- non aderenti alla bilateralità artigiana

La verifica delle condizioni di discontinuità espletata con una delle seguenti modalità:

1. invio, per il tramite dell'Associazione datoriale a cui l'impresa aderisce, della comunicazione alle OO.SS. territoriali attestante le condizioni discontinuità a cui fa seguito l'incontro per l'esame congiunto entro 15 gg successivi alla data della comunicazione;
2. invio, direttamente o per il tramite dell'Associazione datoriale a cui l'impresa aderisce, della comunicazione a EBILOG che ne darà informazione alle OO.SS. territoriali. Fa seguito l'incontro per l'esame congiunto entro 15 gg successivi alla data della comunicazione.

Verifica validità 4 anni

Imprese artigiane e industriali associate e aderenti alla bilateralità artigiana

Verifica tramite Commissione paritetica costituita in Ente Bilaterale

SPRAV

**Profili professionali:
G1 - H1**

La verifica delle condizioni di discontinuità utile all'estensione dell'orario lavorativo da 39 ore a 44 ore settimanali può avvenire solo con **accordo collettivo aziendale**.

(art. 11 quinque CCNL)

Dal 1° giugno 2025 il limite massimo di estensione dell'orario sarà di 43 ore settimanali e di 42 ore settimanali a partire dal 1° gennaio 2026.

Gli accordi aziendali in essere alla data del 6.12.2024 dovranno adeguare le norme sul limite massimo di orario ai nuovi limiti previsti dal CCNL 2024.

Verifica validità 3 anni

CCNL 06.12.2024 - novità

PARTE NORMATIVA

Mercato del Lavoro

- il CCNL rimodula i limiti percentuali per l'assunzione di lavoratori con contratti atipici, attuando un delega prevista dalla legge:
 - eleva dal 27% al 41% la percentuale di lavoratori assumibili con contratto a tempo determinato e in somministrazione a termine rispetto ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato al livello aziendale (resta invece ferma la soglia massima del 47% al livello di ogni unità produttiva / sito aziendale);
 - eleva dal 35% al 41% la percentuale di personale assumibile (anche a tempo parziale) con contratto a tempo determinato per le causali indicate all'**art. 55** rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Rispetto a questa percentuale è prevista una deroga «*in fase di start up per i primi due anni di avvio della nuova attività lavorativa tali limiti possono essere elevati con accordo con le OO.SS territoriali stipulanti il CCNL in parola (congiuntamente alle RSU, laddove presenti) in funzione delle specifiche esigenze aziendali*»;
 - eleva dal 27% al 35% la percentuale di lavoratori mobili assumibili con contratto a termine all'interno del limite complessivo del 41% rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato.
- sempre con riferimento al contratto di lavoro a tempo determinato il CCNL 6.12.2024 ha regolato all'art. 55 le attività di autotrasporto con carattere **stagionale**.

Attenzione: *le modifiche alla disciplina del contratto a termine di cui all'art. 55 CCNL riguardano le sole imprese industriali.*

*Per le imprese artigiane e per le imprese industriali associate a Confartigianato che applicano la Sezione Artigiana del CCNL e il CCRL 5.11.2018 restano confermati, senza variazioni, gli articoli 6 (contratto a tempo determinato) e 7 (Stagionalità) della Sezione Artigiana. Per queste imprese l'accordo del 6 dicembre ha regolato la **disciplina del recesso prima della scadenza a termine**: «*in caso di recesso non sorretto da giusta causa il lavoratore con contratto di lavoro a t. determinato dovrà rispettare un preavviso di 20gg di calendario, 6gg per il personale operaio non viaggiante, in assenza dei quali il datore di lavoro può trattenere il corrispondente importo della retribuzione per i giorni di mancato preavviso. Sono fatti salvi diversi accordi individuali*».*

CCNL 06.12.2024 - novità

PARTE NORMATIVA

Mercato del Lavoro

- **Contratto di lavoro a tempo parziale** (art. 56): il personale a tempo parziale determinato e indeterminato impiegato nell'azienda non può eccedere mediamente nell'anno il 41% del personale dipendente (la previsione precedente era del 25%). La suddetta percentuale può essere elevata fino al 44% del personale dipendente (la previsione precedente era del 38%) nel caso in cui l'azienda comunichi alle RSA/RSU di aver ottemperato a quanto previsto dai precedenti commi 23 e 24 (verifica richiesta da tempo pieno a tempo parziale, priorità nella trasformazione a part time di dipendenti in forza nel caso di nuove assunzioni a part time).
- **Lavoro somministrato** (art. 58): i prestatori di lavoro somministrato non potranno superare, per ciascun trimestre, la media del 15% per il personale viaggiante e del 41% per quello non viaggiante (la previsione precedente era del 35%) dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto a t. indeterminato.

Attenzione: gli articoli 56 e 58 valgono per tutte le imprese rientranti nel campo di applicazione del CCNL. Tuttavia, l'accordo del 6 dicembre 2024 ha introdotto un'ulteriore previsione in materia di contratto a tempo parziale che consente alle sole imprese artigiane e alle imprese aderenti a Confartigianato, CNA, Casartigiani, CLAAI (ossia alle imprese che applicano la Sezione Artigiana) di assumere un lavoratore a 14 ore settimanali, in deroga alla disciplina generale di cui all'art. 56 che fissa a 20 ore la durata minima settimanale pattuibile a livello individuale con i lavoratori a tempo parziale.

Preavviso Dimissioni

Viene estesa la durata del preavviso in caso di dimissioni del personale viaggiante (art. 36) di cui ai livelli A3, B3 e C3, da 15 a 20 giorni di calendario (decorrenti da qualsiasi giorno della settimana). Per i profili D2, E2 e F2 il preavviso è confermato in 15 giorni di calendario (decorrenti da qualsiasi giorno della settimana).

CCNL 06.12.2024 - novità

PARTE NORMATIVA

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - RISARCIMENTO DANNI

All'art. 32 è stata modificata la procedura per la richiesta danni al dipendente e sono state integrate le violazioni che danno titolo all'applicazione dei diversi provvedimenti disciplinari.

Con riguardo al procedimento disciplinare diretto a richiedere i danni causati dal lavoratore, l'accordo 6 dicembre 2024 prevede:

- a) Obbligo di comunicazione alle RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il CCNL del tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto. L'obbligo non vige per le aziende prive di rappresentanza sindacale interna.
- b) L'impresa che chiede i danni al dipendente deve aver adottato il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno tramite preventivo o altra idonea documentazione.

Il mancato rispetto delle lett. a) e b), renderà nullo il provvedimento disciplinare e di conseguenza la richiesta danni.

Per i danni viene applicato l'importo inferiore tra danno e franchigia, laddove presente una polizza kasko.

I danni sui quali si può applicare la trattenuta devono riguardare il mezzo.

E' stato ridotto a € 3.000 (in precedenza € 3.500) il danno ai mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 q.li. per dolo o colpa grave. Laddove il danno superi € 3.000, la trattenuta potrà essere al massimo pari al 75% del danno, con un tetto a € 15.000 (in precedenza € 20.000).

E' stata introdotta una specifica disciplina anche per i danni ai mezzi con massa complessiva a pieno carico inferiore a 35 q.li.

CCRL Autotrasporto Merci 5 novembre 2018

Campo di applicazione

Il contratto si applica:

- ai dipendenti di imprese artigiane del settore autotrasporto merci c/terzi del Veneto;
- ai dipendenti di imprese artigiane aventi sede legale in altre regioni se assunti in unità locali situate in Veneto;
- ai dipendenti di imprese non artigiane del medesimo settore purché associate a Confartigianato (o ad altra associazione artigiana firmataria), a prescindere dal numero dei dipendenti.

Durata

31 dicembre 2020 – clausola di ultrattivit di anno in anno

CCNL e CCRL Autotrasporto Merci

In sintesi ...

CCNL 06.12.2024
SEZIONE ARTIGIANA

&

CCRL 05.11.2018

Si applicano:

- alle imprese artigiane
- alle imprese non artigiane a prescindere dal numero di dipendenti **SOLO** se associate a Confartigianato (o altra associazione artigiana firmataria).

CCRL 5.11.2018

- Elemento retributivo regionale «**Elemento Retributivo Conglobato**» (E.R.C.) introdotto dal CCRL 22.11.2011 e che congloba in un'unica voce retributiva gli elementi economici previsti dalla contrattazione di categoria dal 1977 al 2012, ivi compreso l'Elemento Retributivo Regionale, c.d. E.R.R. pari a 0,44 € mensili, derivante dagli Accordi Interconfederali sulla Bilateralità di fine anni '80.
- **Pagamento rateale** e su base mensile (in dodicesimi) delle mensilità aggiuntive (**13°** e **14°**).
- **Procedure** per la verifica delle condizioni di discontinuità dell'attività lavorativa del personale viaggiante per il tramite della Sede Paritetica Regionale dell'Autotrasporto Veneto (c.d. **SPRAV**) – Commissione Bilaterale presso EBAV.
- Procedura semplificata per l'utilizzo dei sistemi satellitari installati nei mezzi aziendali per la garanzia del messo e del carico (tramite SPRAV)
- Norme attuative delle previsioni del CCNL su particolari tipologie di assunzione:
Es. art. 11-ter CCNL (rif. art. 7.3 ccrl 5.11.2018) > Assunzione a tempo indeterminato di personale viaggiante in possesso rispettivamente di patente "B", CQC ovvero CFP ADR specifici se è il caso, acquisiti da meno di 3 anni. L'impresa, per i primi tre anni di contratto di lavoro, può riconoscere una retribuzione «progressiva» determinata dall'applicazione di aliquote sul minimo tabellare definito dal CCNL per il livello di inquadramento: segnalate di seguito unicamente sui minimi tabellari del CCNL derivanti dall'inquadramento del lavoratore:
 - 90% per il primo ed il secondo anno;
 - 95% per il terzo anno.Dal 4° anno 100%.
L'impresa che intenda applicare questa tipologia di assunzione deve trasmettere una comunicazione alla SPRAV.

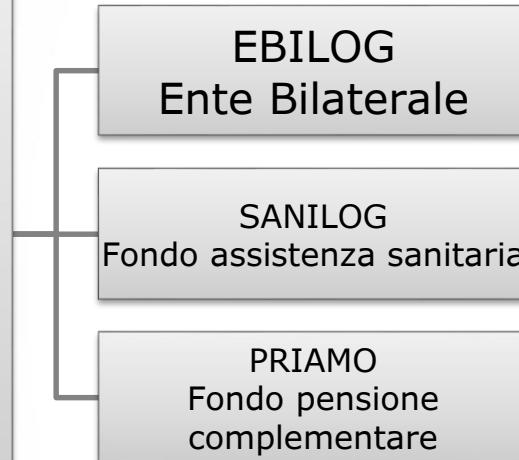
CCRL 5.11.2018

Norme sulla **BILATERALITÀ**:

- Per le imprese rientranti nella sfera di applicazione della Sezione Artigiana del CCNL, i versamenti alla Bilateralità e all'Assistenza Sanitaria Integrativa previsti dal CCNL, sono assolti per il tramite di EBAV e SANI.IN.VENETO;
- SANI.IN.VENETO: quota di contribuzione annua pari al 125 euro/dipendente (10,42 euro mese)
- EBAV: le quote di contribuzione sono definite da Accordi Interconfederali Nazionali/Regionali e dai Contratti Collettivi Regionali di categoria e sono destinate a finanziare prestazioni a favore delle imprese e dei lavoratori/trici.
- Il CCRL definisce le quote di contribuzione destinate al finanziamento delle prestazioni di 2° livello, ossia categoriali/di settore (12,30 euro mese/dipendente).
- Le imprese non aderenti alla bilateralità sono tenute a garantire ai lavoratori le medesime prestazioni, oltre a erogare un elemento retributivo aggiuntivo c.d. «E.A.R.» (30€ per EBAV e 25€ per SANI.IN.VENETO);

BILATERALITÀ

Imprese industriali



Imprese artigiane

Imprese non artigiane associate a OO.SS. Artigiana con applicazione *Sezione Artigiana* CCNL e CCRL

EBAV

SANI.IN.VENETO

FON.TE (F. pensione nazionale)

Solidarietà Veneto (F. pensione territoriale/regionale)

Aderenti alla bilateralità artigiana sono esentate dal versamento contributivo EBILOG (circ. Ebilog n. 1/2019) e SANILOG (circ. SANILOG n. 2/2018)

Tabelle retributive in vigore dal 1.1.2025

Livello	Qualifiche	Minimi retributivi	Indennità funzione	ERC	EPA	Totale		E.D.R.	EDR contrattuale
				01/12/2011	01/01/2025	Mensile	Orario		
PERSONALE NON VIAGGIANTE									
Q	Quadro	2.477,10	51,65	63,37	46,67	2.638,79		12,89	12,80
1°	Imp. Direttivo	2.326,61		61,10	36,67	2.424,38		12,07	12,05
2°	Imp. Concetto Super	2.137,31		60,36	36,67	2.234,34		11,07	11,06
3°S	Imp. Di concetto Ope.Spec. Super	1.930,37		58,81	30,00	2.019,18	12,01893	10,00	10,00
3°	Imp. d'ordine Ope Spec.	1.878,05		57,59	30,00	1.965,64	11,70024	9,75	9,70
4°	Imp. esecutivo Ope.Qualif. Super	1.786,59		56,62	26,67	1.869,88	11,13024	9,26	9,24
4°J	Ope. Qualif. Manutent. Merci	1.740,19		55,89	26,67	1.822,75	10,84970	0,00	9,02
5°	Ope Qualif.	1.703,16		54,70	23,33	1.781,19	10,60232	8,84	8,79
6°	Ope. Comune	1.592,38		53,31	23,33	1.669,02	9,93464	8,26	8,26
6°J	Ope. mansioni semplici*	1.464,53		52,12		1.516,65	9,02768	0,00	7,58

* passaggio al 6° livello: dopo 24 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2018; dopo 18 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2019, dopo 12 mesi per i lavoratori assunti dal 1.1.2020

Tabelle retributive in vigore dal 1.1.2025

Livello	Qualifiche	Minimi retributivi	Indennità funzione	ERC	EPA	Totale		E.D.R.	EDR contrattuale
				01/12/2011	01/01/2025	Mensile	Orario		
								da 02/2011	da 01/2022
PERSONALE VIAGGIANTE - Area professionale C									
C3	(ex 3° Super)	1.931,46		58,81	50,00	2.040,27		10,00	10,04
B3	(ex 3° Super)	1.930,37		58,81	40,00	2.029,18		10,00	10,00
A3	(ex 3° Super)	1.929,29		58,81	33,33	2.021,43		10,00	9,96
F2	(ex 3°)	1.879,20		57,59	30,00	1.966,79		9,75	9,74
E2	(ex 3°)	1.878,11		57,59	30,00	1.965,70		9,75	9,70
D2	(ex 3°)	1.876,73		57,59	30,00	1.934,32		9,75	9,66
H1	(ex 4°)	1.819,42		56,62	28,33	1.904,37		9,26	9,36
G1	(ex 4°)	1.812,11		56,62	26,67	1.895,40		9,26	9,32
I	utilizzo di cicli	1° - 6° mese	1.596,56			10,00	1.606,56		8,27
I		dal 7° mese	1.683,63			10,00	1.693,63		8,72
L	utilizzo di ciclomotori e motocicli	1° - 6° mese	1.596,56			16,67	1.613,23		8,27
L		7° - 15° mese	1.683,63			16,67	1.700,30		8,72
L		dal 16° mese	1.727,19			16,67	1.743,86		8,95