



LA FLESSIBILITA' NEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCİ E SPEDIZIONE

Milano, 30 Settembre 2025

I Relatori



Alessandro Dicesare

Consulente del Lavoro Alsea Service srl



Laura Potì

Responsabile Relazioni Industriali ALSEA

Art. 9 – Orario di lavoro del personale non viaggiante

➤ **Principali modifiche:** Accordi di rinnovo CCNL del 3.12.2017 e del 6.12.2024

➤ **Obiettivi:**

- ❖ Maggiore flessibilità
- ❖ Superamento del rigido schema di 8 ore giornaliere distribuite su 5 giorni
- ❖ Possibili variazioni senza accordo sindacale ma previo esame con il sindacato

Prima del rinnovo del 3.12.2017

*«La durata dell'orario di lavoro è di norma 39 ore settimanali **con un massimo di 8 ore giornaliere**, ripartite fra **il lunedì e il venerdì**. L'orario di lavoro potrà altresì essere distribuito fra il martedì ed il sabato salvo quanto previsto dai successivi commi e dalle deroghe in calce al presente articolo».*

Dopo il rinnovo del 3.12.2017

*«La durata dell'orario di lavoro è di norma **39 ore** settimanali da calcolarsi su un arco temporale **di 4 mesi** al netto delle giornate non lavorate ma retribuite. L'orario di lavoro può essere distribuito su **5 o 6 giorni**. Il giorno di riposo, di norma, coincide con la domenica».*

Orario di lavoro giornaliero

- ❑ Non esiste più il limite massimo delle 8 ore giornaliere
- ❑ Distribuzione non omogenea dell'orario di lavoro nell'arco della settimana
- ❑ Limiti nella definizione dell'orario giornaliero:
 - il limite giornaliero minimo di 6 ore continuative
 - il limite giornaliero massimo di 9 ore distribuite su un nastro lavorativo di dodici ore, frazionabile una sola volta per la pausa pranzo.

Orario di lavoro giornaliero

- E' possibile prevedere una giornata lavorativa di **10 ore**, con accordo sindacale. La decima ora è retribuita con la maggiorazione del 35%.
- Per **la consumazione del pasto**: pausa non retribuita minima di 30 minuti, massima di 120. Possibilità di estensione fino a 180 minuti previo esame con il Sindacato, maggiorazione del 10% oppure 2 ore di permesso retribuito al mese.
- Definizione di **turno** modificata con il rinnovo del CCNL del 6.12.2024: *«Ai lavoratori che effettuano turni in base ai quali siano successivamente occupati negli stessi posti lavoro secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane, ferma restando la durata dell'orario settimanale, viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti».*

Orario di lavoro settimanale

- **Limite massimo:** 39 ore da calcolarsi come media su 4 mesi
- **Limite minimo:** 30 ore
- **Terzo limite:** durata media della settimana lavorativa di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario, da calcolarsi su un arco temporale di 4 mesi al netto delle giornate non lavorate ma retribuite.

Possibilità di estendere la prestazione lavorativa su sei giorni a settimana

Prestazione lavorativa il sabato

- ❖ Se l'orario ordinario è distribuito su **5 giorni**: no maggiorazione
- ❖ Se l'orario ordinario è distribuito su **6 giorni**: prestazione del **sabato** retribuita con la maggiorazione del **20%**.

Possibilità di estendere la prestazione lavorativa su sei giorni a settimana

Prestazione lavorativa la domenica

- ✓ **Art. 9, comma 2:** le ore di lavoro prestate la domenica, **qualora non giornata di riposo**, vanno retribuite con la maggiorazione del **35%**, per un massimo di **26 settimane** nell'arco dell'anno. Limite modificabile in accordo fra azienda e RSU/RSA, OO.SS. stipulanti il CCNL e competenti territorialmente.
- ✓ **Art. 12, comma 4:** *“E’ considerato lavoro domenicale con riposo compensativo il lavoro compiuto la domenica dal lavoratore che goda di riposo settimanale in altro giorno della settimana, stabilito con preavviso di almeno tre giorni rispetto alla domenica lavorata, fatta eccezione da quanto previsto dall’art. 10 comma 4 per il personale viaggiante”* →
maggiorazione del **20%** se lavoro domenicale diurno e del **40%** se lavoro domenicale notturno.

Quando occorre l'esame preventivo con i Sindacati?

- ❖ Definire la distribuzione dell'orario di lavoro, l'inizio e il termine della giornata lavorativa per l'azienda, unità produttive, reparti e funzioni
- ❖ Modificare l'orario di lavoro per esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali una sola volta entro i 12 mesi successivi, se la modifica interviene trascorsi almeno 6 mesi dall'attivazione dell'orario.
- ❖ Modificare l'orario normale settimanale al termine di ogni trimestre, con riferimento al personale addetto alle attività di magazzino e delle aree di stoccaggio e movimentazione merci e agli addetti alle officine interne.

Nb. L'orario normale di lavoro è comunicato al lavoratore, di norma, all'inizio di ogni anno.

Quando occorre l'accordo sindacale?

- ❖ Programmare la settimana lavorativa su 4 giorni
- ❖ Programmare giornate lavorative a 10 ore (la decima ora deve essere comunque retribuita con una maggiorazione del 35%)
- ❖ Prevedere un numero di domeniche lavorate superiore a 26 settimane annue
- ❖ Prevedere ulteriori modifiche nel corso dell'anno oltre a quella consentita
- ❖ Nei magazzini, prevedere variazioni dell'orario all'interno del trimestre

Flessibilità nell'orario di lavoro – tre modelli

Primo modello

Senza accordo sindacale ma previa comunicazione (art. 9, comma 15)

Può essere attuata una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e dietro riconoscimento al lavoratore di indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana, previa comunicazione al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale con un anticipo di almeno una settimana.

Secondo modello

Con accordo sindacale (art. 9, comma 15)

- Riguarda il solo personale operativo
- Occorre predisporre calendari quadrimestrali in cui inserire le giornate di flessibilità, ossia le giornate in cui può essere richiesta una prestazione lavorativa in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro, indicando il diverso orario.
- Per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma il lavoratore ha diritto a un'indennità pari ad 8 euro.
- Limite complessivo massimo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata.
- Maggiorazione del 20% sulle ore prestate in regime di flessibilità.
- Modalità operative oggetto di accordo con il sindacato.

3) Con accordo sindacale (art. 59 – Parte Speciale, Sezione I)

- Possibilità di concordare con i sindacati periodi in cui si applicano regimi diversi di orario contrattuale per gruppi di lavoratori o la totalità dei dipendenti.
- La maggiore prestazione lavorativa settimanale resa in regime di flessibilità non può superare complessivamente le 150 ore annue, suddivisibili al massimo nell'arco di 6 mesi
- Le ore di flessibilità dovranno essere recuperate mediante corrispondente rimodulazione dell'orario contrattuale, anche individuale, in periodi di minor intensità produttiva, sulla base di programmi prestabiliti.
- Per ogni ora prestata oltre il normale orario è corrisposta una quota pari al 17% della paga oraria globale
- I riposi compensativi potranno essere goduti anche anticipatamente e comunque, se goduti successivamente, dovranno essere usufruiti entro 180 giorni dall'effettuazione della maggiore prestazione.
- Specifiche disposizioni sono previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima che il lavoratore possa aver fruito dei permessi compensativi.

LA REPERIBILITA'



Occorre raggiungere un accordo sindacale per poter disciplinare la reperibilità di determinate figure professionali?



L'Azienda deve esperire l'esame congiunto con RSA/RSU in cui definire le esigenze che giustificano il ricorso alla reperibilità, la fascia di lavoratori coinvolti, l'indennità di reperibilità, i giorni e le fasce orarie in cui la reperibilità dovrà essere garantita, le modalità per il recupero del riposo.

LA REPERIBILITA'



A quanto ammonta l'indennità di reperibilità?



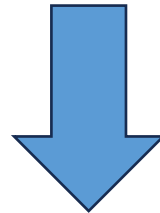
Per le Aziende che applicano la Sezione Prima della Parte Speciale del CCNL, l'articolo 67 non fissa un importo a tale titolo. L'indennità di reperibilità, perciò, sarà oggetto di contrattazione tra le parti.

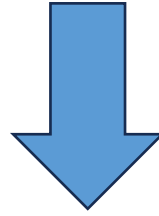
LA REPERIBILITA'



Come gestire i riposi?

Il principio di consecutività del riposo giornaliero di 11 ore previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003 può essere derogato in caso di attività svolte in regime di reperibilità.





- Si suggerisce di predisporre un accordo sindacale che preveda, nel caso di chiamata a lavoro durante la reperibilità, un riposo compensativo, da fruire il giorno seguente, pari alle ore di lavoro prestate, che consenta così di garantire le 11 ore di riposo sommando il periodo di riposo precedente la chiamata e quello successivo.
- Nel caso invece in cui la chiamata avvenga durante il giorno di riposo settimanale, occorre prevedere un nuovo periodo di riposo di 24 ore, che comincia a decorrere dalla cessazione della prestazione lavorativa, rimanendo escluso il computo di ore di riposo eventualmente già fruite.



Grazie!
