Ipotesi di Accordo di secondo livello nazionale per le aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione ultimo miglio per Amazon Italia Transport S.r.l.

In data 26 Maggio 2025 si sono incontrati i soggetti firmatari del presente Accordo, da remoto, di seguito denominati "le Parti":

- **Assoespressi**, rappresentata da Bernardo Cammarata, Ludovica Marsiliani, Francesca Limentani, Patrizia Ortu.

- La **Delegazione trattante Datoriale** composta da Fabio Allegretti, Andrea Amata, Stefano Capuano, Francesco Caruso, Maria Maddalena Evangelista, Fabrizio Fabrianesi, Franca Gay, Stefano Panzella, Donato Violante.

- **Tutte le aziende aderenti ad Assoespressi** che operano nella distribuzione ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l..

- Le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.):
  - **FILT CGIL** rappresentata da Michele De Rose e Danilo Morini;
  - **FIT CISL** rappresentata da Maurizio Diamante e Quirino Archilletti;
  - **UIL Trasporti** rappresentata da Marco Odone e Giovanni Ciaccio;
  - Le rispettive **Segreterie Regionali/Territoriali** e le **RSA/RSU**.

Premesso che

a. Le Parti hanno sottoscritto un Accordo Nazionale di secondo livello in data 23 novembre 2021, ratificato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 16 febbraio 2022.
b. Le Parti concordano rispetto agli effetti positivi prodotti dall'Accordo Nazionale, di cui sopra, sulla valorizzazione ed il miglioramento delle relazioni industriali che hanno consolidato l'organizzazione del lavoro della filiera ed aumentato la stabilità occupazionale.
c. In data 17 febbraio 2025 le Parti hanno altresì sottoscritto un'intesa integrativa dell'Accordo del 23 novembre 2021 con clausola di ultrattività.
d. E' interesse delle Parti pervenire al rinnovo del citato Accordo Nazionale di secondo livello.
e. Le Parti confermano la comune valutazione relativa al settore dell'e-commerce che ha vissuto e sta vivendo uno straordinario sviluppo grazie ai cambiamenti introdotti dalla nuova società digitale in termini di rapporti sociali e conseguentemente alle nuove abitudini di acquisto.
f. I processi di trasformazione in atto e di forte innovazione possono influire sulle condizioni di lavoro del personale dedicato alla consegna.
g. Le Parti condividono la necessità che i cambiamenti sull'organizzazione del lavoro siano promossi nel pieno rispetto delle persone che lavorano.
h. La crescita dei volumi ha prodotto un significativo incremento occupazionale che va calibrato anche attraverso strumenti di flessibilità che permettano di far fronte all'oscillazione, spesso imprevedibile, dei volumi stessi e di stabilizzare l'incremento lavorativo che ne consegue.
i. È interesse delle Parti favorire la realizzazione di un più avanzato sistema di relazioni sindacali che persegua la stabilità del lavoro e realizzi condizioni di competitività legate alla professionalità, alla qualità ed alla produttività, contemperando le esigenze aziendali con

quelle di vita dei lavoratori.

j. Il presente Accordo conferma la piena applicazione del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione rinnovato in data 6 dicembre 2024, le cui disposizioni si intendono interamente applicabili per le materie non disciplinate dal presente Accordo.

k. Le Parti condividono la necessità di definire al meglio ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro, gli orari, i ritmi ed i carichi di lavoro, con particolare riferimento alla salvaguardia della conciliazione tempi vita-lavoro.

l. È pertanto interesse delle Parti rinnovare un Accordo che mantenga uniformi i trattamenti economici e contrattuali del personale delle aziende aderenti ad Assoespressi che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport S.r.l..

Tutto ciò premesso le Parti convengono e stipulano quanto segue

1. Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo.

2. Inquadramento

Le Parti convengono che il personale viaggiante oggetto del presente Accordo è inquadrato nella qualifica "G", parametro retributivo 1, del vigente CCNL e che troveranno integrale applicazione, per detto personale, le disposizioni del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione del 6 dicembre 2024.

Le Parti convengono altresì che la figura professionale del "dispatcher", oggetto del presente Accordo, come da CCNL vigente, sarà inquadrata al 3 livello e che troveranno integrale applicazione, per detto personale, le disposizioni del CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione del 6 dicembre 2024.

3. Relazioni ed agibilità sindacali

a. Le Parti condividono la necessità di mantenere un corretto e continuo sistema di relazioni sindacali per dare soluzione alle problematiche che inevitabilmente si manifesteranno, soprattutto in un settore (e-commerce) in forte evoluzione come quello di Amazon e della distribuzione correlata.
   Le aziende renderanno fruibili ai lavoratori canali di comunicazione con le OO.SS. (ad esempio bacheche fisiche e/o virtuali).

b. Le Parti, ritenendo fondamentale l'instaurazione di corrette relazioni sindacali, concordano di adottare la seguente procedura per la risoluzione delle eventuali controversie:
   - Le OO.SS. comunicheranno all'azienda, con comunicazione scritta, la richiesta di incontro, con il dettaglio dei motivi della controversia.
   - Entro e non oltre tre giorni dalla richiesta l'azienda aprirà il tavolo delle trattative, che dovranno trovare una loro conclusione entro i successivi dieci giorni. Tale periodo potrà essere ampliato in accordo tra le Parti ai fini della positiva conclusione del confronto, nel corso del quale le Parti si asterranno da qualsiasi azione unilaterale.
   - Esaurita la procedura di cui sopra, in caso di mancato accordo, le Parti saranno

libere di assumere le decisioni che riterranno più opportune.

4. Orario di lavoro

Ferma restando l'applicazione dell'art. 11 del vigente CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione in tema di orario di lavoro, in attuazione dell'art. 11 quinquies del CCNL vigente, le Parti hanno verificato la sussistenza della prestazione lavorativa in regime di discontinuità, a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.09.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657, in ragione dei tempi di inattività oggettivi e quotidiani: a titolo esemplificativo e non esaustivo, tempi di attesa prima dell'uscita ed al rientro, periodi di inattività durante la giornata lavorativa come dai dati desunti dagli strumenti di lavoro utilizzati, come definito al punto 24 del presente Accordo. Riscontrata la positività dell'esito di tale verifica anche a livello aziendale dalle Aziende firmatarie del presente Accordo, le Parti stabiliscono che il limite dell'orario ordinario di lavoro, attualmente di 42 ore settimanali, entro il mese di Luglio 2027 sarà di 41 ore settimanali. Tale disposizione non modifica in alcun modo il divisore orario definito al comma 5, Art. 73 del CCNL vigente. Considerata la tipologia di rotte che vengono assegnate, l'orario ordinario giornaliero di lavoro, in regime di discontinuità, sarà al massimo di 8 ore e 24 minuti, in aggiunta a 30 minuti di pausa pranzo non retribuita, per un complessivo impegno massimo di 8 ore e 54 minuti; entro il mese di luglio 2027 l'orario ordinario giornaliero di lavoro, in regime di discontinuità, sarà al massimo di 8 ore e 12 minuti, in aggiunta a 30 minuti di pausa pranzo non retribuita, per un complessivo impegno massimo di 8 ore e 42 minuti, includendo le operazioni accessorie ai trasporti ed i periodi di inattività di cui al paragrafo precedente, calcolato su cinque giorni lavorati.

L'inizio e la fine dell'orario di lavoro saranno rilevati dagli strumenti di rilevazione presenza che ogni azienda ha già attivato e che le future aziende aderenti ad Assoespressi attiveranno in concomitanza con l'inizio dell'attività di distribuzione.

5. Indennità di trasferta

a. A decorrere dal 1° maggio 2025, al personale viaggiante che per lo svolgimento delle proprie mansioni si rechi fuori dal territorio comunale è dovuta l'indennità giornaliera di trasferta pari ad un valore di € 20,50/giorno lavorato (euro venti e cinquanta centesimi), e cesserà l'erogazione di € 1,50 come era stato definito nell'intesa integrativa siglata in data 17 Febbraio 2025.

   A decorrere dal 1° gennaio 2026 l'importo di tale indennità sarà aumentato fino a € 22,50/giorno lavorato (euro ventidue e cinquanta centesimi).

   A decorrere dal 1° gennaio 2027 l'importo di tale indennità sarà aumentato fino a € 23,50/giorno lavorato (euro ventitre e cinquanta centesimi).

   A decorrere dal 1° giugno 2027 l'importo di tale indennità sarà aumentato fino a € 24,00/giorno lavorato (euro ventiquattro,00).

b. La predetta indennità viene riproporzionata sulla percentuale dei part time di tipo orizzontale superiore a 4 ore/giornaliere e riconosciuta integralmente per il tipo verticale. Tale importo, ancorché determinato in maniera forfettaria per semplicità di calcolo, assolve una funzione meramente restitutoria ai sensi di quanto disposto dall'art. 51 comma 5 del TUIR e va a rimborsare le spese effettuate dal lavoratore nell'interesse dell'imprenditore e per l'esercizio delle proprie mansioni.

6. Indennità aggiuntiva

a. A decorrere dal 1° maggio 2025, per il personale viaggiante che per lo svolgimento delle proprie mansioni operi, esclusivamente ed in maniera continuativa, all'interno del Comune, è dovuta un'indennità pari ad € 16,70 lordi/giorno lavorato (euro sedici e settanta centesimi) a cui si aggiungerà un ticket restaurant pari ad € 8,00/giorno lavorato (euro otto,00), e cesserà l'erogazione di € 1.50 lordi come era stato definito nell'intesa integrativa siglata in data 17 Febbraio 2025.

   A decorrere dal 1° gennaio 2026 l'importo di tale indennità sarà pari ad € 19,40/giorno lavorato (euro diciannove e quaranta centesimi) a cui si aggiungerà un ticket restaurant pari ad € 8,00/giorno lavorato (euro otto,00).

   A decorrere dal 1° gennaio 2027 l'importo di tale indennità sarà pari ad € 20,70/giorno lavorato (euro venti e settanta centesimi) a cui si aggiungerà un ticket restaurant pari ad € 8,00/giorno lavorato (euro otto,00).

   A decorrere dal 1° giugno 2027 l'importo di tale indennità sarà pari ad € 21,40/giorno lavorato (euro 21 e quaranta centesimi) a cui si aggiungerà un ticket restaurant pari ad € 8,00/giorno lavorato (euro otto,00).

b. La predetta indennità viene riproporzionata sulla percentuale dei part time di tipo orizzontale superiore a 4 ore/giornaliere e riconosciuta integralmente per il tipo verticale.

7. Rilevazione dell'orario di lavoro

Le Parti si danno atto che i sistemi di rilevazione delle presenze implementati in ogni azienda costituiscono un elemento di maggior tutela per tutti i lavoratori. Tale modalità verrà implementata da ogni nuovo fornitore ed in ogni nuova filiale. Sono stati implementati e continueranno ad essere implementati sistemi di rilevazione delle presenze in ogni singola azienda favorendo ove possibile quelli elettronici non modificabili da remoto. Qualora per oggettive difficoltà ciò non fosse possibile l'azienda informerà preventivamente le OO.SS stipulanti il CCNL e competenti territorialmente e le proprie RSA e/o le RSU per approfondire le cause e trovare modalità condivise. Le aziende renderanno disponibili i tracciati dell'orario di lavoro mensile con applicazioni elettroniche remote o allegandoli al cedolino.

8. Rotte annullate

Il lavoratore, convocato per l'espletamento della propria prestazione giornaliera, nel caso in cui si verifichi la mancanza del carico e venga informato di questo il mattino stesso, verrà comunque regolarmente retribuito in base alle ore previste dal proprio contratto, per l'intera prestazione giornaliera con esclusione dell'indennità di cui al punto 5 o 6.
In particolare, i casi potranno essere i seguenti:

a. qualora ad un dipendente, a fronte dell' annullamento della propria rotta comunicato la mattina stessa venga richiesto di non prestare servizio, allo stesso verràà corrisposta l'integrale retribuzione giornaliera, comprensiva di tutti gli istituti previsti dal CCNL vigente, con esclusione dell'indennitàà di cui al punto 5 o 6 ovvero conteggiata come giornata ordinaria di lavoro ed il dipendente sarà considerato in permesso retribuito a carico dell'azienda, fermo restando che lo stesso non rientrerà nel computo dei permessi del lavoratore.

b. qualora ad un dipendente, a fronte dell'annullamento della propria rotta comunicato la mattina stessa venga richiesto di prestare servizio a supporto di altri driver (c.d. rescue) allo stesso verrà corrisposta l'integrale retribuzione giornaliera compresa l'indennità di cui al punto 5 o 6.
c. qualora ad un dipendente, a fronte dell'annullamento della propria rotta comunicato la mattina stessa, venga richiesto di svolgere mansioni non contemplanti la guida, allo stesso verrà corrisposta la integrale retribuzione giornaliera con esclusione dell'indennità di cui al punto 5 o 6.

9. Cali di lavoro inattesi

Al fine di sopperire ad una diminuzione di volumi improvvisa e costante in un determinato periodo di tempo (almeno per due settimane), generata da eventi non prevedibili e programmabili, che provochi una notevole riduzione delle rotte, l'azienda potrà interrompere e/o sospendere la prestazione lavorativa del dipendente, attingendo dal monte ore annuale di permessi/ROL/ex festività/ferie del lavoratore per un numero non superiore a 3 (tre) giornate annue. La relativa comunicazione sarà data ai lavoratori con almeno 48 ore di anticipo.

In relazione alle rotte annullate, che rappresentano un evidente ed improvviso calo di lavoro, l'Azienda potrà utilizzare 2 (due) giorni, da assegnare al dipendente, attingendo dal monte ore annuale di permessi/ROL/ex festività e ferie del lavoratore.

L'azienda si attiverà per far smaltire prioritariamente le ferie degli anni precedenti.

10. Lavoro semifestivo

Le modalità di servizio al cliente che caratterizzano la distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. prevedono che la consegna della merce venga effettuata anche nelle giornate attualmente considerate semifestive (24 e 31 dicembre) per l'intera giornata lavorativa. Le Parti concordano che tale servizio verrà effettuato tramite personale volontario e che l'intera giornata verrà retribuita con le maggiorazioni del festivo e dello straordinario, ove ricorresse.

11. Canali di comunicazione / Carichi di lavoro - Ritmi e turni Rispetto dei tempi di vita

a. Ferma restando la titolarità delle prerogative di ciascuna delle Parti, verranno istituiti dei tavoli di confronto, a livello nazionale ed aziendale, per discutere l'organizzazione del lavoro al fine di valutare tutti i possibili strumenti che consentano di ottimizzare l'attività sia in termini di maggiore produttività che di minor carico di lavoro, con particolare riferimento alle rotte più cariche. La qualità del servizio, la salute e sicurezza del lavoratore e quella stradale costituiscono priorità per le Parti.
b. Le Parti continueranno a mantenere in essere i canali di comunicazione e confronto tra i rappresentanti delle Aziende e le OO.SS territoriali/RSA/RSU firmatarie il presente Accordo, implementandoli e migliorandoli.
c. Qualora richiesto dalle OO.SS. e loro RSA o RSU verranno effettuati incontri di verifica volti ad analizzare eventuali criticità operative, situazioni particolari inerenti i carichi di lavoro e la compatibilità dei ritmi e tempi di lavoro coi tempi di vita e a valutare gli eventuali correttivi, tenuto conto dell'incremento di attività che le aziende che

operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. stanno registrando. L'incontro dedicato a tali verifiche verrà effettuato entro 5 (cinque) giorni dalla richiesta.

d. Tale attività ha come obiettivo primario il miglioramento delle condizioni di lavoro e di vita del personale, della qualità del servizio e l'ottimizzazione dell'attività del personale viaggiante sia in termini di produttività che di bilanciamento del carico di lavoro. Con cadenza semestrale le risultanze di questi confronti a livello aziendale verranno esaminate a livello aggregato tra le Parti sottoscrittrici la presente Intesa.
e. Le aziende si doteranno di strumenti idonei a fornire informazioni ai propri lavoratori riguardanti buste paga e il CCNL vigente. In ogni caso dovranno essere individuati i canali di comunicazione al fine di poter interagire con l'Azienda.

12. Limiti percentuali contratti a termine e contratti a tempo parziale

a. Ai sensi dell'art. 55 del CCNL vigente, in considerazione dell'accentuata fluttuazione dei volumi che caratterizza l'attività svolta e dei significativi picchi di lavoro, non programmabili, le Parti condividono la percentuale massima dei contratti a termine prevista dal CCNL vigente (41%) con riferimento al totale del personale a tempo indeterminato in forza all'azienda al 31/12 dell'anno di riferimento, all'interno della filiera Amazon, tenendo conto degli equilibri a livello di singola station.
b. Ai sensi dell'art. 56 comma 30 bis del CCNL vigente, con riferimento ai contratti a tempo parziale (Part Time verticali), ferma restando la percentuale massima prevista dal CCNL, il 48%, le Parti definiscono la possibilità di innalzare questa percentuale sino al 50% per ulteriori part time verticali a tempo indeterminato con almeno l'80% della prestazione lavorativa mensile full time.
   Per l'accesso a tale innalzamento di % (dal 48% al 50%) verrà garantito il diritto di preferenza al personale attualmente in forza con contratto part time a tempo indeterminato, di durata pari a 3 giorni, che ne facesse richiesta.
c. Sono fatte salve le disposizioni di cui al comma 24 dell'Art. 56 del CCNL.

13. Flessibilità (c.d. clausola di start up)

Le Parti convengono che, dati i tassi di crescita delle nuove realtà operanti nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l., viene concessa, per un periodo massimo di 18 mesi, la possibilità di superare i limiti di cui al punto precedente sino al limite massimo dell'75% ed in particolare:

- il 75% dei tempi determinati/tempi parziali/somministrati varrà per i primi sei mesi di attività lavorativa;
- il 65% dei tempi determinati/tempi parziali/somministrati varrà dal settimo mese al dodicesimo mese;
- il 55% dei tempi determinati/tempi parziali/somministrati varrà dal tredicesimo mese al diciottesimo mese.

Il personale assunto in situazione di start up verrà interessato, in via prioritaria, entro 12 mesi dall'assunzione, da stabilizzazione occupazionale, compatibilmente con il consolidamento delle attività, attraverso percorsi di confronto tra le Parti, a livello di singola unità produttiva.

14. Assunzioni

a. Ferme restando le prerogative di ciascuna delle Parti e quanto previsto dalla normativa in vigore, in caso di nuove assunzioni verrà data priorità ai lavoratori con le medesime qualifiche ovvero a quelli cessati da altre aziende che operano nella distribuzione dell'ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. e che abbiano esercitato contrattualmente il diritto di precedenza, nonché ai lavoratori somministrati che abbiano maturato una anzianità di lavoro complessiva di almeno sei mesi. In ogni caso verranno attivati i migliori canali possibili per facilitare la ricollocazione dei lavoratori che abbiano precedentemente operato per altra azienda tenuto conto del singolo curriculum disciplinare.
b. Le Parti si danno atto che verrà istituito un osservatorio le cui modalità tecnico organizzative saranno definite, al fine di consentire il monitoraggio dell'evoluzione dell'occupazione e le sue ricadute organizzative. Assoespressi inoltre istituirà una casella di posta elettronica utile a far pervenire e convogliare i curriculum vitae al fine di promuovere iniziative di allargamento occupazionale e analoghe iniziative potranno essere intraprese tramite una terza parte.

15. Stabilizzazioni

a. In caso di nuove esigenze di lavoratori a tempo pieno, le aziende procederanno alla valutazione del passaggio a full time dei lavoratori, che ne facciano formale richiesta scritta e per i quali l'azienda abbia dato parere positivo, assunti a tempo parziale e adibiti alle stesse mansioni per le quali è prevista l'assunzione.
b. Nel caso in cui le aziende avessero la necessità operativa di assumere a tempo indeterminato, le aziende stesse procederanno alla valutazione del passaggio a tempo indeterminato dei lavoratori, che ne facciano formale richiesta scritta, per i quali l'azienda abbia dato parere favorevole e che siano assunti a tempo determinato con più di 12 mesi di anzianità, adibiti alle stesse mansioni per le quali è prevista l'assunzione.
c. Durante l'arco dell'anno le Parti, a livello aziendale, si incontreranno per valutare eventuali stabilizzazioni legate ai volumi di attività.
d. Ad oggi nella Filiera i lavoratori assunti a Tempo Indeterminato rappresentano il 60% del totale. L'impegno delle Parti è quello di procedere per migliorare tale percentuale, almeno del 5%, nel corso della vigenza del presente Accordo.

16. Procedure per il cambio di fornitore

a. In caso di cambio di fornitore l'azienda cedente, l'azienda subentrante e la committenza daranno comunicazione alle OO.SS., stipulanti il CCNL e il presente Accordo, con un preavviso di almeno 20 giorni, salvo casi particolari.
b. In ogni caso troverà applicazione integrale quanto disposto all'art. 11 quinquies, comma 1 bis, come da ultimo rinnovo del CCNL del 6 dicembre 2024.
c. Eventuali casi particolari saranno oggetto di confronto durante l'incontro di merito. Il contratto di trasporto sarà stipulato esclusivamente con imprese che applicano il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione vigente al momento della stipula.

17. Premio di Risultato (PDR)

Le Parti concordano che anche per il periodo di vigenza del presente Accordo (anni 2025, 2026, 2027), si erogherà in ogni azienda un premio di risultato contrattato composto da parametri della qualità del servizio e del livello del servizio. Tale premio verrà istituito a livello collettivo di station per azienda.

Tale PDR sarà composto da:

- parametri collettivi qualitativi, quantitativi e di produttività, oggettivamente misurabili: professionalità e qualità (a titolo esemplificativo e non esaustivo apertura di ticket di contestazione/reclamo).
- nonché da correttori individuali, che dovranno essere declinati localmente (a titolo esemplificativo e non esaustivo presenza in servizio, provvedimenti disciplinari inclusa la diligente gestione dei mezzi).

Saranno analizzate tutte le forme di erogazione del premio per garantire la detassazione, ove consentita dalle norme, e il possibile ricorso anche a forme di welfare aziendale.

I destinatari del premio di risultato saranno i lavoratori assunti a tempo indeterminato o tempo determinato ed interinali, in ogni caso con un'anzianità aziendale continuativa uguale o superiore a sei mesi nell'anno solare. Tale premio verrà riproporzionato per i part-time ed erogato a consuntivo entro il primo trimestre dell'anno successivo.

Il premio di risultato avrà un importo massimo lordo di:

- € 1.200,00 per l'anno 2025,
- € 1.300,00 per l'anno 2026 e
- € 1.300,00 euro per l'anno 2027.

Tale Premio di Risultato sarà incrementato, a livello individuale, di € 100,00 netti, per ogni driver (part time e full time) che nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2025, non abbia prodotto alcun danno al mezzo.

Tale Premio di risultato sarà incrementato, a livello individuale, di € 200,00 netti, per ogni driver (part time e full time) che nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2026 non abbia prodotto alcun danno al mezzo.

Tale Premio di risultato sarà incrementato, a livello individuale, di € 200,00 netti, per ogni driver (part time e full time) che nel periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2027 non abbia prodotto alcun danno al mezzo.

Con riferimento ai lavoratori inquadrati come dispatcher (3° Livello), a livello locale si definirà l'eventuale applicazione di un incentivo premiante.

18. Franchigia della Kasko e danni

Per quanto attiene al tema dei danni e della eventuale franchigia Kasko, troverà integrale applicazione la procedura e quant'altro previsto in merito dall'art. 32 del CCNL 6 dicembre 2024.

In piena coerenza con l'articolato del CCNL sopra citato, le Parti (Assoespressi e le Segreterie Nazionali firmatarie del presente Accordo) convengono che, a Gennaio 2026, si incontreranno per verificare la concreta applicazione della norma, al fine di garantire un'omogeneità di comportamenti, analizzando dati in forma aggregata e distinta – a titolo esemplificativo per territorio regionale – in merito al numero di sinistri registrati, al valore medio dei danni, al trend dei premi assicurativi e a quant'altro possa essere utile ad analizzare compiutamente il fenomeno.

19. Multe

In caso di multe al lavoratore verrà addebitato il valore della stessa pagata entro i 5 (cinque) giorni senza l'addebito di nessuna ulteriore maggiorazione.
Nel caso di multe che prevedano la decurtazione dei punti dalla patente, il lavoratore dovrà dare evidenza di avere esperito le pratiche per l'invio dei documenti richiesti entro 5 (cinque) giorni, altrimenti l'azienda addebiterà oltre all'importo della multa anche i costi accessori.
Le infrazioni relative ai divieti di sosta saranno oggetto di analisi tra le Parti (OO.SS. stipulanti il CCNL e competenti territorialmente, le loro RSA e le RSU, ove elette), a livello aziendale, al fine di identificare opportune misure correttive a fronte di situazioni anomale, ivi compreso il pagamento da parte aziendale delle stesse. Il costo di eventuali parcheggi a pagamento nell'esercizio dell'attività lavorativa del conducente sarà a carico dell'azienda.

20. Sicurezza, formazione, visite mediche, RLSSP, meteo avverso

1. Le aziende confermano, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'importanza di garantire il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs 81/08 (T.U. Sicurezza) e successive modifiche e dalla normativa vigente.
In tal senso le aziende si impegnano, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, a garantire adeguate condizioni operative al personale operante in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra richiamata.
In materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro le aziende si impegnano:

- ad applicare le norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e ad attuare tutte le misure idonee a tutelare la salute ed integrità fisica di tutti i lavoratori/lavoratrici.
- a distribuire i DPI previsti dal CCNL in vigore e dalle norme vigenti in materia di sicurezza, a totale carico della Società.
- ad erogare la formazione ed informazione previste dalla legge in materia di salute e sicurezza.

2. Le Parti ritengono di particolare importanza la promozione di corsi di formazione finalizzati al miglioramento della prestazione lavorativa ed alla professionalizzazione dei propri conducenti. Particolare attenzione verrà posta nei confronti dei corsi relativi all'innovazione tecnologica ed alla sicurezza ivi inclusi i corsi di guida sicura, anche ricorrendo a forme di finanziamento bilaterale o istituzionale. I corsi di formazione, come le visite mediche funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa del personale viaggiante, sono retribuiti.

3. In relazione alla figura dell'RLSSP, le Parti convengono, in coerenza con quanto previsto dall'art. 46 bis del CCNL 6 dicembre 2024, di attendere le risultanze della commissione paritetica prevista dallo stesso articolo summenzionato, per definire se e come procedere.
4. Le Parti convengono che in caso di allerta rossa emanata da Protezione Civile/Meteo A.M. (Aeronautica Militare) verranno adottati dall'Azienda, tra il giorno precedente e l'uscita delle wave, tutti gli strumenti a disposizione per tutelare la sicurezza dei lavoratori: riduzione dei carichi di lavoro, riduzione del numero delle rotte con la sospensione di quelle rotte la cui zona di consegna sia impattata dalle condizioni climatiche avverse e possa rappresentare quindi un rischio per la sicurezza del driver. In caso di sospensione delle rotte, è assicurato il medesimo trattamento economico ex art. 8 del presente Accordo, a favore del personale coinvolto.
Le Parti concordano altresì di istituire un tavolo nazionale di confronto permanente tra Assoespressi e le Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, per analizzare la gestione degli eventi ed identificare eventuali interventi di miglioramento.

21. Apprendistato

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato verrà applicato dal primo anno di assunzione il 90% della retribuzione minima tabellare prevista.
Agli apprendisti verranno applicati i termini del presente Accordo. Eventuali condizioni di miglior favore in essere verranno mantenute.

22. Lavoro domenicale

Ferma restando l'applicazione dell'articolo 11 e 11 quinquies del vigente CCNL in materia di lavoro domenicale, per consentirne un'adeguata programmazione si individuano due percorsi complementari:

a. Ricorso a personale con contratto part time verticale che ricopra la necessità stabile del lavoro domenicale. A tale personale, qualora sia a tempo determinato, verrà offerto, salvo valutazione aziendale, un contratto di lavoro a tempo indeterminato, di norma entro 12 (dodici) mesi dalla data di assunzione.
b. Tale personale inoltre sarà preferibilmente considerato in caso di stabilizzazioni di tempi determinati così come normato dall'articolo 12 del presente Accordo.
c. Le Parti si incontreranno nel corso dell'anno al fine di verificare l'incidenza dei suddetti lavoratori sulle percentuali contrattuali dei part time al fine di renderli maggiormente omogenei all'organizzazione del lavoro.
   A questo personale si applicano tutti i trattamenti economici condivisi nella presente intesa.
d. Le Parti convengono che, per la copertura dell'attività domenicale, le aziende faranno ricorso prioritariamente alla disponibilità volontaria del personale interessato.
   In caso le necessità operative non venissero compiutamente soddisfatte, potranno essere assegnati i servizi domenicali, nella misura massima di 13 domeniche per anno solare, assicurando la rotazione di tutto il personale coinvolto, a prescindere dalla tipologia di rapporto di lavoro e garantendo la massima equità di attribuzione e di distribuzione nell'anno. Saranno valutate nel confronto tra le Parti, a livello aziendale, situazioni particolari di carattere sociale o personale (ad esempio: fruizione L. 104, famiglia monoparentale) che non consentissero l'espletamento dell'attività domenicale.
e. Con riferimento all'attività lavorativa di domenica ai dipendenti di cui ai punti "a" e "b" sarà erogata un'indennità aggiuntiva pari ad € 7,00 (sette, euro) all'indennità di cui al punto 5 o 6.
f. Il lavoro prestato di domenica da tutti i lavoratori viene retribuito con la maggiorazione del:
   - 50% se lavorato all'interno dell'orario ordinario di lavoro;
   - 65% se lavorato oltre l'orario ordinario di lavoro.

   A tutti i full time impiegati nonché ai part time che ne maturino le condizioni nella giornata di domenica verrà data la possibilità di decidere il giorno di riposo compensativo anticipatamente (compreso il sabato), coerentemente con le necessità organizzative locali.
   I trattamenti e le condizioni previste dal presente articolo si applicano anche al personale in somministrazione.

23. Programmazione

Le Parti concordano che, qualora nuove e diverse esigenze di organizzazione del lavoro dovessero richiedere variazioni strutturali dell'orario di inizio/fine della prestazione lavorativa (wave), al di fuori dei quotidiani scostamenti derivanti dalla normale operatività, la variazione strutturale sarà oggetto di comunicazione ai dipendenti da parte dell'azienda con congruo preavviso di 15 giorni ed avrà una durata di almeno un mese salvo variazioni riconducibili a esigenze organizzative che si risolvano nell'arco di una settimana o meno. In presenza di richiesta da parte delle OO.SS. verrà effettuato un incontro specifico.

24. Strumenti di lavoro

a. Le Parti convengono che per esigenze di organizzazione lavorativa/produttiva, si rende necessario l'uso dei cellulari/device e dei mezzi dotati di GPS per la geolocalizzazione quali strumenti necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti.
b. Viene fornito a tutte le lavoratrici e i lavoratori un dispositivo (cellulare/ o device o cronotachigrafo o altro dispositivo equivalente) col quale poter svolgere la propria prestazione lavorativa.
c. Inoltre, tutti i mezzi vengono corredati di adeguati accessori e dispositivi utili al loro funzionamento ed alla prevenzione di eventuali danni e alla tutela della sicurezza del lavoratore e dei beni aziendali, eventualmente dotati di GPS, scatola nera e sensori di telemetria. La soluzione scelta permette di rilevare i dati di posizione in tempo reale dei veicoli della flotta, rilevare un probabile incidente, Crash Management (ricostruzione dinamica incidente) e identificazione dei diversi stili di guida.
d. Si precisa, tuttavia, che gli stessi non sono finalizzati al controllo dell'attività lavorativa, ma alla soddisfazione di necessità organizzative e produttive, alla sicurezza del lavoro e alla tutela del patrimonio aziendale. A tal proposito, le informazioni raccolte dai suddetti dispositivi potranno essere utilizzate ai sensi dell'art. 4 commi 1,2 e 3 della L. 300/1970 e successive modifiche (così come modificato dal D.Lgs 151/2015 e dal D.Lgs 185/2016). I dati rilevati dalle citate strumentazioni non potranno essere utilizzati ai fini disciplinari. In ogni caso la struttura di questi dati sarà condivisa, su richiesta delle OO.SS., con queste ultime.
e. Fatto salvo quanto disposto dal comma 2 art. 4 L. 300/1970 e successive modifiche, verranno prodotti, in sede aziendale, i necessari accordi ex art. 4 comma 1 Legge 300/1970 e successive modifiche.
f. Nei casi sopra indicati l'azienda provvederà ad informare i dipendenti tramite la consegna (e relativa sottoscrizione) di una informativa ex art 13 D. Lgs n. 196/2003 e successive modifiche, coordinato ed aggiornato con le modifiche apportate dal D.Lgs n. 101/2018 e dal GDPR (Reg. UE 2016/679). Il lavoratore, pertanto, potrà esercitare il diritto di prendere visione dei dati così come definito nell'informativa di cui sopra. La raccolta dei dati dovrà avvenire nel rispetto del principio di pertinenza e di non eccedenza e il trattamento degli stessi dovrà avvenire secondo correttezza ed in coerenza con la vigente normativa in tema di privacy.

25. Carichi pendenti e casellario giudiziale

All'atto dell'assunzione potrà essere richiesta l'autocertificazione relativa ai carichi pendenti e casellario giudiziale.

26. Verifica Accordo

a. Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale ed in ogni caso a richiesta di parte per verificare l'andamento del presente Accordo ovvero la discontinuità.
b. Annualmente, di norma entro il primo quadrimestre, le aziende si impegnano a fornire alle OO.SS. informazioni riguardanti il numero dei lavoratori distinto per tipologia di contratto, anche a tempo pieno e parziale nonché sull'equa distribuzione delle domeniche.

27. Validità ed applicazione

a. Il presente Accordo avrà validità dal 1° maggio 2025 al 30 Aprile 2028.
b. La validità verrà protratta per un ulteriore anno, qualora non venisse presentata richiesta di rinnovo, da parte sindacale o datoriale, entro i sei mesi antecedenti la scadenza.
c. La sottoscrizione del presente Accordo, da parte delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL Logistica, Trasporto merci e Spedizione vigente, comprese tutte le loro articolazioni territoriali ed RSA, delle RSU ove presenti, di tutte le aziende aderenti all'Associazione datoriale e da quest'ultima, rende il presente Accordo immediatamente fruibile a livello territoriale, senza necessità di ulteriori accordi di armonizzazione.
d. Le Parti ribadiscono che i contenuti del presente Accordo sono stati definiti tenendo conto esclusivamente delle specificità degli assetti organizzativi delle aziende di distribuzione aderenti ad Assoespressi nella distribuzione ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l. (con l'eccezione del trasporto degli ingombranti – AMXL), fermo restando, per le aziende che non rientrano nel campo di applicazione dello stesso, la libertà sindacale di negoziare qualsivoglia diverso assetto.
e. Il presente Accordo annulla e sostituisce tutti gli Accordi in essere nel territorio nazionale inerenti quanto dal Presente normato.
f. Tutte le aziende che, successivamente all'entrata in vigore del presente Accordo, entreranno a far parte di Assoespressi e opereranno nella distribuzione ultimo miglio per Amazon Italia Transport s.r.l., saranno tenute ad applicare il presente Accordo attraverso formale adesione, trasmessa ad Assoespressi via Posta Elettronica Certificata che consentirà l'immediata applicabilità dell'Accordo stesso.
g. Il presente Accordo sarà sottoposto alle assemblee dei lavoratori e la riserva sarà sciolta entro il 3 luglio 2025.

Letto, confermato e sottoscritto

26 maggio 2025

Le Parti

Assoespressi



La Delegazione trattante Datoriale

Le OO.SS.

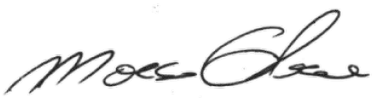
FILT CGIL



FIT CISL



UIL Trasporti



Le aziende

Indice

1. Premesse
2. Inquadramento
3. Relazioni ed agibilità sindacali
4. Orario di lavoro
5. Indennità di trasferta
6. Indennità aggiuntiva
7. Rilevazione dell'orario di lavoro
8. Rotte annullate
9. Cali di lavoro inattesi
10. Lavoro semifestivo
11. Canali di comunicazione / Carichi di lavoro - Ritmi e turni - Rispetto dei tempi di vita
12. Limiti percentuali contratti a termine e contratti a tempo parziale
13. Flessibilità
14. Assunzioni
15. Stabilizzazioni
16. Procedure per il cambio di fornitore
17. Premio di Risultato (PDR)
18. Franchigia della Kasko e danni
19. Multe
20. Sicurezza, formazione, visite mediche, RLSSP, meteo avverso
21. Apprendistato
22. Lavoro domenicale
23. Programmazione
24. Strumenti di lavoro

25. Carichi pendenti e casellario giudiziale

26. Verifica Accordo

27. Validità ed applicazione