

In data 18 luglio 2018 le parti sottoscrittrici il CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione in attuazione dell'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017, hanno convenuto quanto segue:

Distribuzione delle merci con cicli, ciclomotori e motocicli (c.d. riders)

Le Parti stipulanti il presente CCNL ritengono di dover cogliere tutte le opportunità di crescita fornite dalla forte implementazione della distribuzione urbana delle merci effettuata con mezzi di trasporto che non richiedono, necessariamente, per la loro conduzione il possesso di patente di guida B o superiore.

A tale attività lavorativa si applicheranno tutte le coperture assicurative e previdenziali previste dalla legge e dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione comprese l'assistenza sanitaria integrativa e la bilateralità contrattuale.

Al fine di disciplinare i rapporti di lavoro finalizzati allo svolgimento di tali attività le Parti stipulanti convengono, per la distribuzione di merci con mezzi quali cicli, ciclomotori e motocicli (anche a tre ruote) che avvengono in ambito urbano, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie innovative (piattaforme, palmari ecc...), le seguenti norme che fanno parte integrante del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione, in attuazione a quanto previsto nell'accordo di rinnovo sottoscritto il 3 dicembre 2017.

1) Declaratorie e i livelli d'Inquadramento

I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del CCNL.

A tali lavoratori viene assegnato il parametro retributivo:

- I: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116, per il personale viaggiante che utilizza cicli;
- L: pari al valore 110 della scala parametrica che trascorsi 6 mesi passerà al valore 116 e, trascorsi ulteriori 9 mesi, passerà al valore 119, per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.

2) Orario di lavoro. Art. 11

- a) Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15.3.1923 n. 692, R.D. 10.9.1923, n. 1953, R.D. 6.12.1923, n. 2657, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali.

- b) L'applicazione di tale regime orario è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:

- la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'associazione datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al

presente articolo. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei lavoratori. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;

- la verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'associazione datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL;
La discontinuità si intenderà tacitamente verificata una volta esperita con una delle modalità di cui sopra.

- c) L'orario ordinario di lavoro pari a 39 ore settimanali è distribuibile sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruagliabile nell'arco di 4 settimane. In ogni caso la durata medio massima dell'orario di lavoro settimanale, comprensivo delle ore di lavoro straordinario, non può essere superiore a 48 ore. La prestazione lavorativa giornaliera ordinaria, distribuibile su un nastro lavorativo di 13 ore, può essere articolata con un minimo di 2 ore di orario ed un massimo di 8 ore, che potranno essere estese a 10 nel caso in cui il lavoratore venga adibito, per parte della prestazione, ad attività di magazzino.
- d) Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro.

Tale periodo sarà determinato in coincidenza con gli orari indicati dal datore di lavoro con preconnoscenza individuale indicativamente settimanale, anche mediante utilizzo di piattaforme multimediali e comunque non potranno essere in alcun modo organizzati o sottoposti turni al lavoratore seguendo il criterio del ranking reputazionale generati anche da algoritmi.

Il lavoratore dovrà trovarsi, all'orario previsto quale inizio della prestazione assegnata, nell'area predefinita dal datore e la presenza in servizio potrà essere attestata da parte dello stesso lavoratore, con assunzione di responsabilità, anche attraverso strumentazione multimediale, seguendo le apposite procedure che saranno indicate dal datore.

Il lavoratore, in coincidenza con l'inizio del proprio orario di lavoro, una volta attestata la propria presenza, con relativa decorrenza del tempo di lavoro, si renderà così disponibile ad eseguire i compiti connessi all'attività di servizio per la durata dell'orario assegnato.

L'orario giornaliero, e la conseguente retribuzione, quale risultante di una o più riprese, non potrà essere inferiore alle 2 ore complessive.

3) Part time

- a) La durata della prestazione a tempo parziale non potrà essere inferiore a 10 ore settimanali con una prestazione giornaliera minima di 2 ore.
- b) L'azienda ed il lavoratore, anche assistito da una organizzazione sindacale stipulante il CCNL, possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche e flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata per ogni tipologia di part time.
- c) La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione della stessa deve essere comunicata da parte dell'azienda al lavoratore con un preavviso di almeno 11 ore.
- d) Le clausole elastiche e flessibili potranno essere disdettate soltanto attraverso un accordo scritto tra azienda e lavoratore, anche assistito da una organizzazione sindacale stipulante il CCNL.

Fermo restando il regime salariale previsto dal livello di inquadramento di cui al precedente punto 1, l'apprendistato potrà avere una durata massima di 3 anni.

- 5) **DPI.** Definizione della dotazione di DPI in relazione alle esigenze ed alle specifiche caratteristiche dell'attività prestata (ad esempio: caschetto, indumenti ad alta visibilità, guanti, luci di segnalazione, ecc...) e nel rispetto della vigente normativa in materia.
- 6) **Assicurazione contro terzi.** Ai sensi delle disposizioni di legge del 24/12/69 n 990 in materia assicurativa anche i cicli o veicoli non a motore dovranno essere obbligatoriamente provvisti di copertura assicurativa contro terzi a carico dell'azienda.

Vista la peculiarità delle figure in oggetto, le caratteristiche delle attività svolte fortemente interconnesse con le singole articolazioni urbane ed al fine di addivenire ad una organizzazione del lavoro coerente rispetto alle esigenze aziendali e comprensiva delle condizioni dei lavoratori e delle specifiche situazioni territoriali, le parti stipulanti e competenti territorialmente, su richiesta di una di esse, si incontreranno per definire accordi, in sede aziendale o territoriale. In tali accordi potranno trovare definizione, tra l'altro: la predisposizione di percorsi di formazione che le parti ritenessero utili e necessari anche in relazione all'utilizzo di sistemi digitali, il riconoscimento del buono pasto giornaliero, la definizione di un Premio di Risultato, gli aspetti relativi alla privacy in relazione all'utilizzo di strumenti telematici che rilevano la posizione del lavoratore e che non possono in alcun modo essere utilizzati ai fini disciplinari, la definizione di tutti gli aspetti relativi all'utilizzo dei mezzi per non creare oneri diretti al lavoratore. Tali elementi sono a titolo indicativo e non esaustivo.

Nels Stein
 G. B.
 G. L. Fink
 H. L. Fink
 E. H. Fink
 F. H. Fink
 G. H. Fink
 H. H. Fink
 I. H. Fink
 J. H. Fink
 K. H. Fink
 L. H. Fink
 M. H. Fink
 N. H. Fink
 O. H. Fink
 P. H. Fink
 Q. H. Fink
 R. H. Fink
 S. H. Fink
 T. H. Fink
 U. H. Fink
 V. H. Fink
 W. H. Fink
 X. H. Fink
 Y. H. Fink
 Z. H. Fink