



di Francesca Saporiti

LAVORANDO INSIEME A UNA NUOVA LOGISTICA

IL RINNOVO DEL CCNL DEI LAVORATORI DI LOGISTICA, TRASPORTO E SPEDIZIONI 2025-2027 HA IMPOSTO IMPORTANTI RIFLESSIONI SUL FUTURO DI UN COMPARTO CHE STA CAMBIANDO MOLTO RAPIDAMENTE. IL PUNTO DI VISTA DEI PROFESSIONISTI DEL SETTORE

Per oltre un milione di lavoratori, il 6 dicembre 2024 è arrivato l'accordo di rinnovo del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizioni, sottoscritto, dopo 9 mesi di trattative, da 24 associazioni datoriali e 3 sigle sindacali. L'accordo rinnova il CCNL con valenza nel triennio 2025 - 2027.

Cosa prevede il rinnovo? Dal punto di vista economico, il nuovo CCNL introduce un aumento contrattuale complessivo di 260 euro per il personale viaggiante (livello B3) e di 230 euro per il personale non viaggiante (livello 3s). Entrambi gli aumenti sono composti da 140 euro di minimo tabellare e la restante parte di EPA -

Elemento Professionale d'Area. Correlato all'aspetto economico, troviamo nel nuovo CCNL una revisione dei profili professionali, contenuti nell'art. 6, volta a interpretare al meglio i cambiamenti in atto nel settore per impatto delle nuove tecnologie e di un nuovo approccio. Tra le nuove figure troviamo, per esempio, il Responsabile informatico dell'automazione e il Logistic engineer, ma anche il Mediatore culturale. Sempre guardando alle istanze del settore, l'accordo ha cercato di introdurre nuovi strumenti e soluzioni per introdurre maggior flessibilità, con interventi sull'orario di lavoro sia per il personale non viaggiante sia viag-

giante e l'aumento, fino alla percentuale del 41%, della soglia massima di lavoratori assunti con contratti atipici (con deroga per i due anni di fase di start up con soglia al 44-48%). Nuove regole per lavoro agile, disconnessione, sicurezza, contrasto alle discriminazioni di genere. Prioritario nella revisione del contratto è stato anche introdurre strumenti e linee guida per implementare la trasparenza, intervenendo sul sistema di gestione degli appalti e delle esternalizzazioni.

**CCNL LOGISTICA, TRASPORTI
E SPEDIZIONE 2025 - 2027**

LO TROVI QUI



Nel dettaglio si è lavorato alla "qualificazione di filiera" intervenendo sull'art. 42 rubricato ora "Appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione - cambi appalto - clausola sociale - qualificazione della filiera". Che impatto avrà il nuovo CCNL sul comparto logistico e del trasporto? Quali sono i punti da valorizzare e quanto poteva essere fatto in più o diversamente? Lo abbiamo chiesto ai protagonisti del settore.

Erogazione dell'incremento salariale

L'incremento retributivo verrà erogato secondo un calendario predefinito:

- Per il personale viaggiante, 1° gennaio 2025 (90 euro minimo tabellare e 40 euro EPA), 1° gennaio 2026 (40 euro minimo tabellare), 1° gennaio 2027 (40 euro EPA), 1° giugno 2027 (10 euro minimo tabellare e 40 euro EPA).
- Per il personale non viaggiante, 1° gennaio 2025 (90 euro minimo tabellare e 30 euro EPA), 1° gennaio 2026 (40 euro minimo tabellare), 1° gennaio 2027 (30 euro EPA), 1° giugno 2027 (10 euro minimo tabellare e 30 euro EPA).

Dal 1° gennaio 2025 cessa la corresponsione dell'ICE inserita nell'accordo del 19 marzo 2024.

MANAGEMENT / Rinnovato il CCNL Logistica, trasporto e spedizioni



”

CARLO DE RUVO
PRESIDENTE CONFETRA

“Il recente rinnovo del CCNL di settore può essere sintetizzato sotto lo slogan “equilibrato e responsabile”. Equilibrato perché tiene conto allo stesso tempo tanto delle esigenze delle imprese quanto di quelle dei lavoratori dando risposte soddisfacenti sia sul lato economico che su quello normativo. Responsabile perché le soluzioni trovate sono frutto di un confronto, a volte anche acceso, come è normale che sia, ma sempre in una logica costruttiva. Il nostro è un grande contratto sottoscritto da tutte le maggiori organizzazioni datoriali e sindacali e non a caso si applica, secondo dati CNEL, a quasi la totalità della forza lavoro del settore. L’averlo rinnovato quindi dà a tutti certezza di costi e di tutele con ricadute positive su aziende e lavoratori. Il rinnovo segna anche un importante passo verso la modernizzazione del contratto in quanto, da un lato, aggiorna normative esistenti (tra cui orario di lavoro, classificazione, appalti) e, dall’altro lato, introduce normative nuove (tra cui ferie solidali, lavoro agile, disconnessione). Non dimentichiamoci che sul piano normativo eravamo fermi dal 2017 in quanto l’ultimo rinnovo avvenuto nel 2021 in epoca di emergenza COVID si era comprensibilmente concentrato solo sulla parte economica. Mi auguro pertanto che il nuovo CCNL possa dare un impulso positivo al mercato del lavoro del settore, ovviamente purché accompagnato da misure anche governative che ne assecondino lo sviluppo in una logica di competitività”.



”

STEFANO BRAMBILLA
SEGRETARIO GENERALE FEDESPEDI

“L’accordo raggiunto sul rinnovo del CCNL Logistica è il risultato di una trattativa che ha portato a significativi passi avanti sugli obiettivi tradizionali perseguiti dalle organizzazioni datoriali e sindacali. Notevole il lavoro di aggiornamento della parte normativa che, da un lato, ha rafforzato gli strumenti di flessibilità del mercato del lavoro e, dall’altro, le tutele dei lavoratori in particolare nell’ottica di work life balance. In concreto, questo rinnovo offre alle aziende soluzioni più in linea con le loro esigenze. Un esempio in questo senso è l’aumento delle percentuali per i contratti atipici che permettono alle imprese di adattarsi all’andamento di un mercato sempre più influenzato dall’evoluzione geopolitica mondiale. Questa possibilità permette alle aziende di essere più competitive e mantenere alti standard di servizio. Per quanto riguarda invece i lavoratori, gli interventi sul piano normativo hanno portato a rafforzare alcune tutele in termini di sicurezza e stabilità – in particolare per il personale che opera nei magazzini – e sono state apportate modifiche e introdotti nuovi strumenti che impattano direttamente sulle condizioni di lavoro rimettendo al centro la persona. In particolare, sono state potenziate le misure che favoriscono la conciliazione tra vita privata e lavorativa – come il lavoro agile e il diritto alla disconnessione –,

la valorizzazione delle pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere. Questo rinnovato scenario normativo e l’avvio di un percorso volto a valorizzare la professionalità del settore contribuiscono anche a rendere il settore più attrattivo sotto il profilo occupazionale. In un suo intervento, lo scorso giugno, il Presidente Mattarella ha richiamato come “un contratto di lavoro equilibrato in vera diritti e modella, per la sua parte, la società in cui viviamo”. L’accordo a cui si è giunti punta a questo equilibrio, tracciando in maniera chiara e rigorosa un perimetro normativo che concede la giusta libertà alle parti, senza imporre regole rigide incapaci per natura di tener conto delle singolarità. Entro questo perimetro si gioca la responsabilità del rapporto aziende-lavoratori a cui spetta interpretare e declinare nei contesti territoriali e aziendali principi e norme che rispondano alle esigenze di imprese e lavoratori. In conclusione, tengo a sottolineare come l’accordo di rinnovo riaffermi il valore dell’“unità contrattuale” di un contratto che si qualifica a tutti gli effetti come “collettivo” di filiera, ricco e forte di una pluralità di attori e rappresentanze”.



”

RICCARDO MORELLI
PRESIDENTE ANITA

“Il rinnovo del CCNL testimonia l’impegno di ANITA per la realizzazione di un ecosistema lavorativo al passo coi tempi, sempre più attento all’evoluzione del mercato, alla sicurezza e ai diritti dei lavoratori. Un nuovo asset strategico per la competitività dell’autotrasporto merci e dell’intero sistema economico. Ritengo doveroso rivolgere un plauso alle associazioni datoriali e ai sindacati per l’approccio costruttivo tenuto durante tutto il confronto e soprattutto nell’ultima fase del negoziato, che ha permesso di scongiurare lo sciopero pianificato per il 9 e il 10 dicembre scorsi. Il nuovo contratto, che ha visto una profonda revisione della parte normativa con più di 1/3 degli articoli modificati, sarà valido fino al 31 dicembre 2027. Un accordo virtuoso che ha previsto l’introduzione di miglioramenti rispetto a materie diverse: dall’orario per il personale non viaggiante alla qualificazione della filiera degli appalti, passando per il mercato del lavoro, la classificazione del personale e il contrasto all’assenteismo. Grande attenzione è stata dedicata ai lavoratori, ai quali, per esempio, è stato riconosciuto il diritto alla disconnessione per adeguare la relazione professionale alle nuove esigenze del mercato, offrendo un equilibrio inedito fra lavoro e vita privata. Altrettanto importante l’impegno sinergico delle parti per contrastare congiuntamente le discriminazioni di genere in azienda. Quanto alla componente salariale, sono stati previsti aumenti per salvaguardare il potere d’acquisto delle retribuzioni. Con l’introduzione dell’elemento professionale d’area, inoltre, è riconosciuta una premialità dedicata ad alcune figure professionali specializzate e in particolare al personale viaggiante. In via definitiva, con questo accordo le parti hanno voluto offrire alle imprese e ai lavoratori una leva ulteriore per accelerare la crescita dell’autotrasporto merci e della logistica, sempre più strategico per il Sistema Paese e per la continuità delle filiere Made in Italy”.

“SOTTOLINEIAMO IL VALORE DI UN ACCORDO CHE MODERNIZZA IL CONTRATTO DI LAVORO PER CIRCA UN MILIONE DI LAVORATORI. LE AZIENDE DEL SETTORE, QUINDI, NEL TRIENNIO A VENIRE CONTRIBUIRANNO ALLA CRESCITA DEL PAESE. DOPO I PRECEDENTI RINNOVI, PRATICAMENTE SOLO PER LA PARTE ECONOMICA, SI È RIUSCITI FINALMENTE A CONDIVIDERE E AD AVVIARE UN PROCESSO DI INNOVAZIONE DELLE REGOLE, ANCHE IN TERMINI DI FLESSIBILITÀ, CHE SPERIAMO POSSA PROSEGUIRE”



Umberto Ruggerone, Presidente Assologistica



ALESSANDRO PERON,
SEGRETARIO GENERALE FIAP

“Credo che qualunque commento al recente rinnovo del CCNL Logistica debba partire da alcuni dati oggettivi che rendono il livello di complessità del lavoro fatto: 24 associazioni datoriali e 3 sindacati al tavolo, un orizzonte imprenditoriale che spazia dalle cooperative alle realtà artigiane fino alle grandi aziende, una gamma molto variegata di figure professionali coinvolte con mansioni ed esigenze marcatamente differenti – dai conducenti di mezzi pesanti su lunghe tratte ai magazzinieri specializzati a tutto l’ambito impiegatizio... – un’ampia platea di lavoratori coinvolti. In questo momento, infatti, sono oltre un milione i lavoratori che operano sotto la copertura del CCNL Logistica – il secondo contratto a livello nazionale per persone impiegate dopo quello dei metalmeccanici e destinato in breve tempo a diventare il primo – e il numero è destinato a salire sia considerando il trend occupazionale sia i lavoratori attualmente inquadrati sotto contratti non adeguati. Nove mesi di trattative in cui lo scoglio più grande da affrontare è stato di tipo culturale poiché ancora oggi i servizi di trasporto e logistica sono concepiti come una mera voce di costo sul prodotto finale e non una leva strategica che lo valorizza. Questa visione distorta già ha portato molti committenti a rigettare gli aumenti conseguenti agli adeguamenti economici contenuti nel CCNL e questo evidenzia un problema culturale dell’intero sistema.

Continuare a valutare i servizi di trasporto e logistica solo in base al prez-



zo è una trappola da cui sembra non ci si riesca a liberare, che porta solo a una continua guerra dei poveri.

Il nostro impegno, invece, è nel far riconoscere il valore che c’è dietro la nostra professione. In questa direzione va anche la scelta di un aumento salariale non più solo tabellare, ma con indennità per area. L’introduzione dell’EPA diversifica gli aumenti in base alle differenti qualifiche e rappresenta uno strumento importante di valorizzazione della professionalità, utile anche ad incrementare l’attrattività per certe qualifiche particolarmente critiche. In base al sistema EPA, infatti l’incremento salariale di un autista C3, per esempio, è proporzionalmente più alto di un quadro impiegatizio. Grazie a questa logica, abbiamo ottenuto il CCNL con il valore di rinnovo più alto a livello nazionale. Un messaggio chiaro e forte su quanto deve essere riconosciuto a trasporto e logistica.

Significativo, però, è che non si è intervenuti solo sull’aspetto salariale, ma il contratto è stato rivisto in modo olistico, intervenendo su ben il 35% degli articoli normativi. Si è lavorato all’introduzione di novità quali la parità di genere, lo smart working, il contrasto alla violenza, le ferie solidali e a tutta una serie di innovazioni che potessero rispondere in modo adeguato all’evoluzione del mondo del lavoro in atto. In alcuni casi, come sulla parte dedicata al diritto alla disconnessione, credo siamo anche riusciti a giocare d’anticipo rispetto alle tendenze europee.

Soprattutto, abbiamo lavorato su diversi punti utili a implementare trasparenza lungo la filiera, a partire dall’art.42 sulla qualificazione della filiera. L’obiettivo di questo contratto, però, non era – e non avrebbe potuto essere – risolvere tutti i problemi, ma dare regole chiare e condivise, creando un sistema virtuoso. Ci sono già oggi imprese che superano quanto stabilito in questo rinnovo: il mio auspicio è che queste realtà diventino punti di riferimento per il comparto e che si crei un rapporto costruttivo lungo la filiera, all’interno della quale i lavoratori siano liberi di scegliere di collaborare con le aziende che offriranno le condizioni migliori, da interpretare come stimolo alla crescita comune. Per contro, la committenza si dovrà rendere conto che si verificherà sempre più spesso anche il problema opposto: ossia, sempre più lavoratori si rifiuteranno di lavorare in certe condizioni e la scarsità di manodopera non dipenderà solo dalla mancanza di personale, ma da una precisa volontà di cambiamento. Questo CCNL non può che essere il punto di avvio di un cambiamento molto più profondo”.

+1 milione

GLI OCCUPATI CON CCNL LOGISTICA,
TRASPORTI E SPEDIZIONI



”

MICHELE DE ROSE
 SEGRETARIO NAZIONALE
 FILT CGIL

“Per noi è un contratto innovativo frutto di un lavoro collettivo che risponde alle necessità del settore e agli obiettivi posti nella piattaforma rivendicativa su recupero dell’inflazione, contrasto alla precarietà, profili professionali, orario di lavoro, diritti e salute e sicurezza. Abbiamo rinnovato la parte retributiva, tutelando inizialmente i salari durante il periodo di vacanza contrattuale con l’ICE, con un aumento complessivo medio di 260 euro per il personale viaggiante e di 230 euro per il personale non viaggiante, e innovato la parte normativa, complessivamente nuova al 40%. Siamo intervenuti sulla classificazione del personale e abbiamo inserito, per esempio, tantissimi profili professionali nella sezione legata all’impatto tecnologico in un settore nel quale è predominante l’algoritmo. È stato inserito anche un elemento che riguarda l’integrazione, vale a dire la figura del mediatore culturale anche per contrastare eventuali forme di caporalato. Altro risultato importante è la cosiddetta clausola sociale per i driver, cioè la tutela nel momento in cui c’è un cambio di azienda che gestisce la consegna dell’ultimo miglio: in questo modo i lavoratori transitano con tutti i diritti economici e normativi e viene tutelata l’occupazione. Infine sulla salute e sicurezza, noi siamo stati molto colpiti dalla tragedia di Calenzano perché forse si poteva agire preventivamente, ed è anche per questo che abbiamo molto insistito sul DRV come strumento per potere dare delle risposte soprattutto in tema di prevenzione e sulla figura del rappresentante dei lavoratori sulla sicurezza di sito. In questa contrattazione abbiamo frenato e accelerato nello stesso tempo. Con questo ossimoro intendo dire che abbiamo frenato, evitando che si rompesse il tavolo, ma abbiamo accelerato per arrivare a una conclusione in tempi brevi. C’è stata solamente una minaccia di sciopero, nel momento in cui ci siamo resi conto che i negoziati si erano arenati e lo abbiamo fatto in un periodo dell’anno particolare per questo settore, le feste di Natale. Quindi si è scelta la strada del negoziato che è poi andato a buon fine chiudendo un contratto dopo 9 mesi dalla scadenza, fatto non usuale. Il valore evidentemente superiore di tutto quello che abbiamo fatto sta nell’aver ribadito il contratto unico e di filiera integrata. Tutto ciò ha un valore politico”.

65.600

I NUOVI CONTRATTI FIRMATI A GENNAIO 2025 NEL SETTORE LOGISTICO, PARI AL 13% DELLE NUOVE ASSUNZIONI COMPLESSIVE IN ITALIA

(UNIONCAMERE – ANPAL)



”

ANNALISA CAVALLO
 AD MANHANDWORK

“Il recente rinnovo del contratto collettivo nazionale rappresenta sicuramente un passo avanti rispetto al precedente, soprattutto per quanto riguarda l’introduzione di una maggiore flessibilità negli orari. Ad esempio, la possibilità di rivedere l’orario di lavoro ogni 3 mesi, invece che ogni 6, è un elemento utile per gestire al meglio le stagionalità all’interno dei magazzini. Tuttavia, ritengo che questo non sia ancora sufficiente per rispondere pienamente alle esigenze del settore. Sarebbe ideale rendere la flessibilità una scelta gestionale dell’azienda, senza dover affrontare resistenze o difficoltà, come accade spesso quando ci confrontiamo con sindacati di base. Dovremmo considerare la flessibilità una normale opportunità di gestione, simile a quanto avviene oggi con lo straordinario. La logistica è flessibilità: dovrebbe essere un suo elemento naturale e strutturale, un vero punto di forza, non solo una possibilità da negoziare. Anche dal punto di vista della trasparenza, il rinnovo del CCNL ha introdotto sicuramente un passo avanti. Per esempio, ora le aziende che partecipano ai tender per aggiudicazione di appalti devono essere in possesso di un Modello di Organizzazione e Gestione 231, un aspetto che considero positivo, in quanto introduce requisiti più stringenti e un sistema di controllo efficace. Il MOG 231 è uno strumento fondamentale, che non solo aiuta a garantire il rispetto delle normative, ma funge anche da deterrente per gli appaltatori e da ulteriore verifica per i clienti. È inoltre necessario presentare la documentazione anti-mafia ed avere una adeguata capacità economica e finanziaria per gestire l’appalto e non si deve aver commesso violazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro. Un’altra novità positiva riguarda le limitazioni ai subappalti, ma personalmente ritengo che, se possibile, sarebbe più efficace eliminare completamente la possibilità di subappaltare. Questo permetterebbe di aumentare la trasparenza e la qualità della gestione degli appalti. In generale, sono state introdotte diverse novità rilevanti, ma più per quanto concerne i trasporti, mentre per la gestione dei magazzini non vi è stata una trattazione altrettanto dettagliata. A mio avviso, sarebbe opportuno avere due contratti distinti, uno per il settore dei trasporti e uno per la logistica gestione magazzini. Al momento, solo alcuni articoli sono ben definiti e consentono una distinzione chiara tra le categorie, come ad esempio l’articolo 9 comma 4bis. Manca una chiara separazione tra le due aree, che sarebbe fondamentale per una gestione più efficace”.

179.330

LA PREVISIONE DI NUOVI CONTRATTI IN LOGISTICA NEL TRIMESTRE GENNAIO – MARZO 2025 (UNIONCAMERE – ANPAL)



”

DAVIDE DE BELLA
DIRETTORE HR CLO

“Come CLO abbiamo partecipato alla delegazione di Legacoop ai tavoli finali per il rinnovo del CCNL Logistica. Credo che il risultato rappresenti un buon punto di arrivo perché prevede cambiamenti non solo dal punto di vista economico, ma si è affrontato a livello contrattuale anche un cambiamento normativo, andando a modificare quelle parti del contratto – se non tutte almeno una parte significativa – ormai decisamente obsolete e non più rispondenti alle necessità di un settore in rapida trasformazione. Il nuovo CCNL vede la luce dopo circa un anno di trattativa, in anticipo rispetto alla scadenza. Il settore chiedeva una risposta rapida e credibile e si è lavorato con efficacia in tale direzione. Dal punto di vista economico, la crisi Covid prima, il susseguirsi dei conflitti poi e le diffuse discontinuità avevano innalzato il tasso di inflazione tanto da erodere il potere d’acquisto dei lavoratori. L’intervento economico effettuato nel nuovo CCNL ha cercato un equilibrio tra una necessaria miglior retribuzione e sostenibilità lato aziende. Tenendo presente che negli ultimi 15 anni i rinnovi del CCNL Logistica hanno avuto rialzi medi superiori alla maggior parte di altri contratti nazionali di categoria. Soprattutto, è stato mandato un messaggio ai committenti: per avere un buon servizio serve una corretta remunerazione. Speriamo in tempi brevissimi di veder pubblicate dal Ministero del Lavoro le tabelle con i costi del lavoro per il comparto logistico, così da avere un ulteriore strumento per valutare la regolarità degli appalti. Più complesso il fronte degli interventi a livello normativo, a partire dalla più precisa definizione del perimetro contrattuale che stabilisce che tutte le attività di logistica e trasporto, anche quelle sterne alla filiera, sono interessate dall’accordo. Questo dovrebbe limitare il ricorso ad altri tipi di contratti – es. Multiservizi – e agevolare i controlli. Con lo stesso obiettivo si è lavorato anche a normare meglio la certificazione di filiera, per limitarne la permeabilità a fenomeni di irregolarità e illegalità. Per quanto può essere fatto con un CCNL, ritengo l’obiettivo centrato: per le necessità del settore, però, sarebbe utile che a livello istituzionale venissero richieste certificazioni più stringenti, sull’esempio di quanto fatto, per esempio, in ambito edile. In logistica, infatti, sono attive al momento molte iniziative interessanti come il Tavolo per la Legalità di Milano, ma serve un protocollo unico nazionale sancito per legge. Non è accettabile che oggi il principale organo regolatore sia la Procura: è una sconfitta per tutte le parti sociali.

ché prevede cambiamenti non solo dal punto di vista economico, ma si è affrontato a livello contrattuale anche un cambiamento normativo, andando a modificare quelle parti del contratto – se non tutte almeno una parte significativa – ormai decisamente obsolete e non più rispondenti alle necessità di un settore in rapida trasformazione. Il nuovo CCNL vede la luce dopo circa un anno di trattativa, in anticipo rispetto alla scadenza. Il settore chiedeva una risposta rapida e credibile e si è lavorato con efficacia in tale direzione. Dal punto di vista economico, la crisi Covid prima, il susseguirsi dei conflitti poi e le diffuse discontinuità avevano innalzato il tasso di inflazione tanto da erodere il potere d’acquisto dei lavoratori. L’intervento economico effettuato nel nuovo CCNL ha cercato un equilibrio tra una necessaria miglior retribuzione e sostenibilità lato aziende. Tenendo presente che negli ultimi 15 anni i rinnovi del CCNL Logistica hanno avuto rialzi medi superiori alla maggior parte di altri contratti nazionali di categoria. Soprattutto, è stato mandato un messaggio ai committenti: per avere un buon servizio serve una corretta remunerazione. Speriamo in tempi brevissimi di veder pubblicate dal Ministero del Lavoro le tabelle con i costi del lavoro per il comparto logistico, così da avere un ulteriore strumento per valutare la regolarità degli appalti. Più complesso il fronte degli interventi a livello normativo, a partire dalla più precisa definizione del perimetro contrattuale che stabilisce che tutte le attività di logistica e trasporto, anche quelle sterne alla filiera, sono interessate dall’accordo. Questo dovrebbe limitare il ricorso ad altri tipi di contratti – es. Multiservizi – e agevolare i controlli. Con lo stesso obiettivo si è lavorato anche a normare meglio la certificazione di filiera, per limitarne la permeabilità a fenomeni di irregolarità e illegalità. Per quanto può essere fatto con un CCNL, ritengo l’obiettivo centrato: per le necessità del settore, però, sarebbe utile che a livello istituzionale venissero richieste certificazioni più stringenti, sull’esempio di quanto fatto, per esempio, in ambito edile. In logistica, infatti, sono attive al momento molte iniziative interessanti come il Tavolo per la Legalità di Milano, ma serve un protocollo unico nazionale sancito per legge. Non è accettabile che oggi il principale organo regolatore sia la Procura: è una sconfitta per tutte le parti sociali.



Nel rinnovo del CCNL Logistica si poteva fare di più? Credo si potesse fare più innovazione sui profili professionali. Purtroppo, le organizzazioni sindacali sono rimaste legate a logiche e dinamiche di oltre trent’anni fa: faticano, per esempio, a riconoscere che l’impatto che la digitalizzazione ha avuto sul settore. Si è rivista la scala classificatoria, ma essa risulta ancora pesantemente condizionata da vecchie logiche e questo rischia di far perdere opportunità di crescita e di interpretare al meglio il cambiamento. Infine, credo che oggi come oggi la capacità di un settore di mettersi intorno a un tavolo e raggiungere un accordo virtuoso addirittura sui tempi di scadenza del contratto andrebbe premiata con detrazioni o una defiscalizzazione del costo del lavoro”.



”

GUGLIELMO DAVIDE TASSONE
REGIONAL MANAGER SUD EST
EUROPA BU ROAD FREIGHT
LOGISTICS GRUPPO RHENUS

“Il rinnovo del CCNL logistica è un passaggio importante, perché tocca un comparto strategico che è centrale per l’economia del nostro Paese e per le persone che vi lavorano. Come Rhenus, guardiamo con interesse e partecipazione a questi sviluppi, consapevoli del ruolo che tutti noi, aziende e lavoratori, abbiamo nel costruire un settore più moderno e sostenibile. Inevitabilmente, in qualità di attore globale, queste novità del settore ci portano anche a confrontare l’Italia con gli altri Paesi in cui Rhenus è presente, osservando approcci diversi alla gestione del lavoro e alla logistica. Alcuni mercati offrono modelli di flessibilità e collaborazione che possono ispirare l’Italia, soprattutto su innovazione e formazione. Al tempo stesso, l’Italia può distinguersi rafforzando la tutela del lavoro in un’ottica di sostenibilità e competitività globale. L’obiettivo di una maggiore flessibilità è sicuramente una necessità concreta: il nostro settore deve essere agile per rispondere ai cambiamenti sempre più rapidi del mercato. Gli strumenti introdotti rappresentano un buon punto di partenza, ma la vera sfida sarà riuscire a farli funzionare nella pratica, garantendo al tempo stesso una stabilità che tuteli i lavoratori. È un equilibrio delicato, ma necessario per dare certezze a tutti gli attori coinvolti. Sul fronte della gestione degli appalti e delle esternalizzazioni, il nuovo contratto ha mosso passi nella direzione giusta, con interventi che puntano a migliorare trasparenza e controllo. Tuttavia, siamo consapevoli che c’è ancora strada da fare per affrontare alcune criticità. Ogni passo avanti è un passo verso un sistema più equo, e su questo c’è bisogno di un impegno continuo. Nel complesso, il nuovo CCNL introduce alcune novità interessanti, ma, come spesso accade, c’è sempre spazio per fare di più. In particolare, sarebbe importante dare ancora più peso a temi come la formazione e l’innovazione, che sono cruciali per affrontare le sfide future. Come Rhenus, investiamo già molto su questi fronti: crediamo che le persone siano al centro di tutto e che la tecnologia e la sostenibilità siano leve fondamentali per costruire un futuro più solido per il settore. Questo rinnovo è un’opportunità per tutti: per le aziende, per i lavoratori e per il sistema logistico nel suo complesso. Adesso sta a noi, come settore, farne il miglior uso possibile”.

MANAGEMENT / Rinnovato il CCNL Logistica, trasporto e spedizioni



”

MAURO BARTOLINI

PRESIDENTE LSG

“In generale possiamo affermare che LSG ha accolto positivamente il raggiungimento dell’intesa per il rinnovo del CCNL Logistica. Questo rinnovo, infatti, pur generando un importante ed ulteriore incremento nella nostra principale voce di spesa (ovvero il costo del personale), produce due risultati che a nostro avviso sono comunque da apprezzare.

In primo luogo, continua il graduale adeguamento (avviato già con l’ICE nel 2024) degli stipendi al costante e repentino aumento del costo della vita. In secondo luogo, elimina la fase di incertezza per le imprese dovuta ad una situazione in cui non risulta definita la base del costo del lavoro. In altri termini, il rinnovo del CCNL definito per gli anni 2025-2027 stabilisce una base certa (anche se gravosa!) su cui elaborare i budget aziendali e le strategie per verificare termini e modalità di recupero del maggior costo. Sotto quest’ultimo profilo, ovviamente cerchiamo elementi di positività – fa parte del nostro carattere e del nostro modo di fare impresa – in una situazione che però ovviamente ci preoccupa in quanto il costo del lavoro crescerà su base omogenea nel corso del prossimo triennio di circa il 9% e questo in un contesto internazionale di grande incertezza e con molti settori trainanti che fanno davvero fatica (moda, auto, costruzioni, ecc).

Ci sono inoltre alcuni aspetti nella corposa revisione che il testo del CCNL ha avuto, che determinano ulteriori incrementi del costo della manodopera. Ci riferiamo, ad esempio, alla previsione dell’eliminazione del livello di ingresso (6° Junior) dal 01/01/2026 e che determinerà un notevole incremento di costo per i nuovi inserimenti in azienda di personale privo di esperienza. Su questo aspetto riteniamo che si sarebbe dovuto individuare una diversa soluzione per non aggravare il costo delle imprese nella fase di introduzione e formazione di nuovi addetti, che è sicuramente quella più impegnativa e gravosa; si sarebbe per esempio potuto ridurre da 12 a 6 mesi il periodo per il passaggio dal 6j al livello superiore.

In conclusione, pur accogliendo positivamente questo rinnovo nella misura in cui riallinea le retribuzioni al mutato costo della vita, molto ci sarà da fare per recuperare questo differenziale sul conto economico in un contesto in cui le committenze di diversi settori sono in tensione per volumi che stentano”.

+90mila unità

FABBISOGNO DI AUTISTI PER IL SETTORE TRASPORTO NEL QUINQUENNIO 2023-2027

(UNIONCAMERE – ANPAL)



”

MASSIMO MARCIANIPRESIDENTE FREIGHT
LEADERS COUNCIL

“Il rinnovo del CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione rappresenta un traguardo significativo per il settore, frutto di

una complessa concertazione tra le parti sociali per aggiornare le condizioni contrattuali in un contesto economico e operativo profondamente mutato. Come presidente di FLC guardo con interesse all’accordo che introduce rilevanti tutele per i lavoratori e riconosce la loro professionalità. Tuttavia, analizzando il contesto in cui si colloca il contratto emergono questioni cruciali che richiedono una riflessione. La logistica è un settore caratterizzato da elevata variabilità operativa, accentuata dall’e-commerce e dalla globalizzazione delle catene di fornitura. Sebbene il rinnovo del CCNL rappresenti un passo avanti in termini di tutele, manca di sufficienti strumenti di flessibilità, indispensabili per rispondere alle esigenze di un mercato in continua evoluzione. Questa rigidità potrebbe penalizzare la competitività di piccole e medie imprese, cuore pulsante della logistica italiana: senza strumenti contrattuali che consentano una gestione agile dei picchi operativi, molte imprese potrebbero trovarsi in difficoltà nel garantire i livelli di servizio richiesti dal mercato. Altro tema centrale è quello delle competenze. La logistica del futuro necessita di figure professionali qualificate, capaci di utilizzare tecnologie avanzate e gestire processi complessi. Il contratto non sembra però riflettere pienamente questa evoluzione, limitandosi a regolare aspetti tradizionali senza affrontare il nodo della formazione continua e della valorizzazione delle nuove professionalità. Servono incentivi per modelli di lavoro innovativi che integrino sostenibilità, digitalizzazione e benessere dei lavoratori, indispensabili per mantenere la competitività in un settore in cui la pressione internazionale è fortissima. Il CCNL 2025-2027 costituisce dunque solo un punto di partenza, seppur importante. Per affrontare le sfide del futuro è necessario un dialogo costruttivo tra parti sociali e Istituzioni per introdurre flessibilità e innovazione, valorizzare le competenze, gestire le fluttuazioni della domanda e sostenere un’evoluzione sostenibile e competitiva. Solo così la logistica italiana potrà ricoprire il ruolo strategico che le spetta nello scenario globale”.





prevedendo la possibilità per un dipendente di cedere su base volontaria, ad un collega che abbia necessità di assistere i figli, il coniuge o altri familiari che necessitino di cure costanti, 2 giorni di ferie e 4 giorni di permessi. In FERCAM ci stiamo sempre più dedicando alla valorizzazione delle nostre persone, tramite percorsi di crescita verticale o orizzontale, introducendo misure per il benessere personale quali contributo per attività sportive o a centri estivi per i bimbi, così come misure di flessibilità al rientro da lunghi periodi di assenza. L'obiettivo è di avere persone soddisfatte ed in buona salute, che possano dedicare le proprie energie con entusiasmo sia all'azienda sia alla vita personale”.



”

ROBERTO FLAIM
DIRETTORE HR FERCAM

“Il recente contratto ha introdotto alcune misure significative. È stata introdotta la possibilità di modificare l'orario di lavoro per il personale di magazzino e delle aree di stoccaggio e movimentazione merci al termine di ogni trimestre, anziché ogni semestre, senza necessità di accordo ma previo esame con il sindacato, il che permette una maggiore velocità di adeguamento alle mutevoli condizioni di mercato variando il più rapidamente l'assetto operativo.

Sono state riviste le normative sui contratti a tempo determinato e sul lavoro somministrato, con l'obiettivo di rendere più flessibile l'utilizzo di queste forme contrattuali. Sono state introdotte clausole elastiche e flessibili per i contratti part-time, che consentono di variare l'orario di lavoro in base alle necessità aziendali, così come è stata innalzata la percentuale di lavoratori part-time che ogni azienda può avere in organico.

Allo scopo di garantire maggiore trasparenza negli appalti di magazzino è stata rafforzata l'attuale disciplina che già prevede l'obbligo per gli appaltanti di rivolgersi a imprese qualificate e che applichino il CCNL logistica, trasporto e spedizione, il divieto di subappalto e la clausola sociale in caso di cambio appalto. Tra le novità introdotte si segnalano l'introduzione di requisiti più stringenti a carico degli appaltatori (tra cui l'adozione del modello 231/2001 o comunque di un modello alternativo volto alle medesime finalità organizzative, di gestione e controllo) e l'ampliamento dei motivi di risoluzione del contratto per violazioni commesse dagli stessi (tra cui la violazione delle disposizioni essenziali in materia di salute e sicurezza sul lavoro). Questi cambiamenti rappresentano un passo avanti importante, ma è difficile dire se siano sufficienti senza un'analisi approfondita dei risultati nel lungo termine. La direzione sembra essere quella giusta, certamente risulta necessario che tutti gli attori della filiera siano coinvolti in queste misure, potenziando ed automatizzando i processi di verifica.

Dal punto di vista economico, il nuovo CCNL introduce diverse novità interessanti. Tra queste, ci sono aumenti salariali significativi, nuove indennità di trasferta e l'introduzione dell'EPA. Inoltre, il contratto è stato aggiornato per essere al passo con le trasformazioni legate alla digitalizzazione e alle nuove sfide tecnologiche, come l'intelligenza artificiale e la blockchain, è stata aggiornata la classificazione del personale con l'inserimento di profili nuovi e la soppressione di quelli ormai obsoleti. Sono state disciplinate le “ferie solidali”



”

SIMONE GHIAZZA
DIRETTORE OPERATIONS ADECCO
OUTSOURCING SOLUTIONS

“Nel recente rinnovo del CCNL Logistica a balzare all'occhio in un primo approccio sono gli incrementi introdotti dal punto di vista economico. Un incremento non banale, se si considerano

anche i due precedenti ICE, ma certamente dovuto, poiché era necessario riconoscere ai lavoratori un adeguamento in risposta al caro vita. Un incremento, però, che non sarà semplice da integrare nei budget delle aziende. L'aspetto economico rischia di mettere in secondo piano le numerose novità interessanti introdotte per favorire un'evoluzione positiva del mercato del lavoro in questo comparto: una maggior attenzione alla sicurezza, il contrasto alla violenza di genere o le ferie solidali. Misure che testimoniano il nascere di una nuova cultura del lavoro in questo ambito e che vanno ad accogliere istanze prima inascoltate o best practices che meritavano di essere condivise. L'introduzione delle ferie solidali, per esempio, è una soluzione che come Adecco abbiamo già da alcuni anni inserito nella contrattazione di secondo livello e che introdotta nel nuovo CCNL ci dà il segnale che si sta procedendo nella giusta direzione. Il contratto introduce anche interessanti novità per implementare una maggior flessibilità lavorativa. Le aziende disporranno così di strumenti più efficaci per riorganizzare e ottimizzare le proprie risorse. Nel nostro caso il WOPR – Warehouse Operation Plan Response l'algoritmo che ci permette di simulare l'esatta composizione di una squadra d'appalto anche in cantieri con elevata complessità organizzativa – sarà aggiornato con le nuove misure e si abiliteranno nuove opportunità di gestione. Lo stesso aumento dei costi potrà rappresentare un'opportunità perché spingerà le aziende a intraprendere un cambiamento organizzativo modificando la strategia nella gestione del capitale umano e accelerando sull'automazione. Ciò significherà creare percorsi professionalizzanti di reskilling e upskilling: si creeranno spazio e opportunità per chi lo saprà fare al meglio. Potrà essere uno stimolo per introdurre una miglior progettualità e ingegneria del lavoro, più formazione e nuove occasioni di crescita del personale: tutti stimoli che andranno colti e sviluppati al meglio. Un aspetto, invece, che non è stato toccato e che potrebbe rappresentare un'ulteriore opportunità di crescita per il settore? Si potrebbe lavorare a un sistema di certificazione delle competenze dei lavoratori, soprattutto in ambito sicurezza. In occasione di trasferimenti o cambi d'appalto, ciascun lavoratore porta con sé un bagaglio personale di esperienze e formazione che non è riconosciuto, così che a ogni cambio si torna ad investire in formazione di base, senza aver tempo e modo di fare di più. Dare visibilità al lavoratore e al suo bagaglio formativo permetterebbe di accrescerne professionalità e responsabilità, incrementato la cultura della sicurezza nel settore”.