Area Lavoro

Con il patrocinio degli Ordini di:
BOLOGNA, FERRARA, FORLI',
MODENA, PARMA, PIACENZA,
RAVENNA, REGGIO EMILIA, RIMINI

Il lavoro nell'autotrasporto

Pierluigi Rausei

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*)
Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro Univ. di Bergamo
Adapt Professional Fellow
Centro Studi Internazionali DEAL Univ. Modena e Reggio Emilia

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene

LE NORME COMUNITARIE E NAZIONALI SUL LAVORO NELL'AUTOTRASPORTO

Nel procedere all'esame della normativa comunitaria, occorre segnalare che il Regolamento CE n. 561/2006 del 15 marzo 2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, in vigore dall'11 aprile 2007, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada , che ha modificato i Regolamenti del Consiglio CEE n. 3821/1985 e CE n. 2135/1998 , contestualmente abrogando il Regolamento CEE n. 3820/1985 del Consiglio, ha determinato una significativa "rivoluzione" tanto nel sistema normativo in materia di autotrasporto quanto relativo apparato sanzionatorio, che ora fa necessariamente riferimento all'adeguamento dettato dal D.M. 16 dicembre 2014.

Per espressa indicazione contenuta nell' art. 2 del Regolamento CE n. 561/2006 le disposizioni da esso introdotte trovano applicazione al trasporto su strada di merci, sia in conto terzi che in conto proprio, effettuato da veicoli di massa superiore a 3,5 tonnellate (autocarri, autotreni, autoarticolati) e di passeggeri effettuato da veicoli atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente (autobus, autosnodati).

Per una definizione normativa del trasporto in conto proprio, rileva l' art. 31 della legge 6 giugno 1974, n. 298.

sono esentati dall'osservanza delle norme del regolamento (ai sensi dell'art. 3 dello stesso Regolamento CE n. 561/2006) i trasporti stradali effettuati a mezzo di:

a) veicoli adibiti al trasporto di passeggeri in servizio regolare di linea, il cui percorso non supera i 50 chilometri;
b) veicoli la cui velocità massima autorizzata non supera i 40 chilometri orari;
c) veicoli di proprietà delle forze armate, della protezione civile, dei vigili del fuoco e delle forze responsabili del mantenimento dell'ordine pubblico o da questi noleggiati senza conducente, nel caso in cui il trasporto venga effettuato nell'ambito delle funzioni proprie di questi servizi e sotto la loro responsabilità;
d) veicoli, compresi quelli usati per operazioni di trasporto non commerciale di aiuto umanitario, utilizzati in situazioni di emergenza o in operazioni di salvataggio;

e) veicoli speciali adibiti ad usi medici;
f) carri attrezzi specializzati che operano entro un raggio di 100 km dalla propria base operativa;
g) veicoli sottoposti a prove su strada a fini di miglioramento tecnico, riparazione o manutenzione, e veicoli nuovi o trasformati non ancora messi in circolazione;
h) veicoli o combinazioni di veicoli, di massa massima ammissibile non superiore a 7,5 tonnellate, adibiti al trasporto non commerciale di merci;
i) veicoli commerciali che rientrano nella categoria dei veicoli storici a norma della legislazione dello Stato membro nel quale circolano e sono utilizzati per il trasporto non commerciale di passeggeri o di merci.

L'art. 45, paragrafo 1, n. 2, *lett. a)*, del Regolamento UE n. 165/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 4 febbraio 2014 (pubblicato sulla G.U. dell'UE n. L 60 del 28 febbraio 2014), ha introdotto la *lett.a-bis)* nell'art. 3 del Regolamento n. 561/2006, per escludere dall'ambito di applicazione dello stesso regolamento anche i trasporti effettuati con «*veicoli o combinazioni di veicoli di massa massima autorizzata non superiore a 7,5 tonnellate, impiegati per il trasporto di materiali, attrezzature o macchinari necessari al conducente per l'esercizio della sua professione e che sono utilizzati solamente entro un raggio di 100 km dal luogo in cui si trova l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente*».

Cfr. in merito le indicazioni operative offerte dalla Circolare congiunta del Ministero dell'Interno (prot. n. 3001) e del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (prot. n. 4409) del 27 febbraio 2015.

la Circolare n. 5219 del 14 luglio 2014 del Dipartimento della pubblica sicurezza del Ministero dell'interno ha escluso dal campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 i «*veicoli appartenenti alle imprese della filiera dell'industria cineaudiovisiva, immatricolati autoveicoli per uso speciale secondo la definizione dell'art. 54, comma 1, lett. g), del Codice della Strada*», ai sensi degli artt. 2, paragrafo 1, *lett. a)*, e 3, paragrafo 1, *lett. f)* dello stesso Regolamento (CE) n. 561/2006, trattandosi di autoveicoli immatricolati per uso speciale, non adibiti espressamente al trasporto merci, sancendo, quindi, l'esclusione anche dagli obblighi di installazione e utilizzo dell'apparecchio di controllo cronotachigrafo (analogico o digitale)

con il D.M. 20 giugno 2007 sono stati previsti ulteriori casi di esenzione dall'obbligo di rispetto dei tempi di guida e riposo:
•veicoli o combinazione di veicoli di massa massima autorizzata non superiore a 7,5 tonnellate, impiegati dai fornitori di servizi universali utilizzati solamente entro un raggio di 100 km dal luogo ove è basata l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente;
•veicoli impiegati nell'ambito di servizi fognari, di protezione contro le inondazioni, di manutenzione della rete idrica, elettrica e del gas, di manutenzione e controllo della rete stradale, di nettezza urbana, dei telegrafi, dei telefoni, della radiodiffusione, della televisione e della rilevazione di emittenti e riceventi di televisione o radio;
•veicoli speciali che trasportano materiale per circhi o parchi di divertimento;
•veicoli impiegati per la raccolta del latte nelle fattorie e la restituzione alle medesime dei contenitori di latte o di prodotti lattieri destinati all'alimentazione animale

la Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno (prot. n. 300/A/6262/11/111/20/3) e del Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti (prot. n. 17598) del 22 luglio 2011 ha precisato che la circolazione di veicoli in aree private è sottratta all'ambito di applicazione delle disposizioni del Regolamento, ricordando, a titolo di esempio, l'attività svolta dal conducente di un veicolo tenuto al rispetto delle predette disposizioni all'interno di un cantiere o di una cava è esclusa dal computo dell'attività di guida giornaliera

la stessa Circolare ha chiarito che nel computo dei periodi di guida non devono essere ricomprese le «*altre mansioni*» svolte dal conducente che, invece, rientrano nel computo generale dell'orario di lavoro per la verifica del rispetto dell'orario di lavoro e dei tempi di riposo di cui al D.Lgs. n. 234/2007.

Tempi di guida

Nell'analizzare il quadro normativo sui tempi di guida e corrispondentemente di riposo, occorre in primo luogo richiamare quanto disposto dall'art. 4 *lett. j)*, del Regolamento CE n. 561/2006, che detta la definizione del «*tempo di guida*» individuato, precisamente, come «*la durata dell'attività di guida registrata automaticamente o semiautomaticamente*» dall'apparecchio di controllo di cui all'allegato I e all'allegato IB del Regolamento CEE n. 3821/85, ovvero «*manualmente*», come richiesto dall'art. 16, par. 2, del Regolamento CEE n. 3821/85.
Ciò premesso ci si può occupare dell'art. 6 del Regolamento CE n. 561/2006 che disciplina i periodi di guida, sempre in ragione della premessa definitoria di cui all'art. 4, *lett. k)*, dello stesso Regolamento CE n. 561/2006, che definisce il periodo di guida giornaliero come quel periodo, complessivamente considerato, trascorso da un lavoratore conducente alla guida di un veicolo «*tra il termine di un periodo di riposo giornaliero e l'inizio del periodo di riposo giornaliero seguente o tra un periodo di riposo giornaliero e un periodo di riposo settimanale*», tale periodo non può superare la durata massima ordinaria di 9 ore (art. 6, par. 1).

Una deroga è ammessa, con estensione dell'orario di guida giornaliero fino a 10 ore, a condizione che ciò non avvenga più di due volte nell'arco di una stessa settimana.
Tenendo presente che per «*settimana*» deve intendersi il periodo di tempo «*compreso tra le ore 00.00 di lunedì e le ore 24.00 della domenica*» (art. 4, *lett. i)*, Regolamento CE n. 561/2006), a norma del nuovo regolamento comunitario il periodo di guida settimanale, e cioè il tempo passato complessivamente alla guida nel corso di una settimana (art. 4, *lett. l)*, Regolamento CE n. 561/2006), non deve superare le 56 ore (art. 6, par. 2) e l'orario di lavoro dell'autista non può comunque superare il limite massimo di 60 ore stabilito dalla Direttiva 2002/15/CE dell'11 marzo 2002 (G.U.C.E. 23 marzo 2002, n. L 80), così come recepita dal Legislatore italiano con il D.Lgs. 19 novembre 2007, n. 234 (G.U. n. 292, serie generale, del 17 dicembre 2007).
Peraltro, nell'arco di due settimane consecutive, il periodo di guida (*c.d.* "bisettimanale") non può superare le 90 ore complessive (art. 6, par. 3). Così, ad esempio, se la guida di una settimana è stata pari a 54 ore (6 giorni a 9 ore), nella settimana successiva non potrà essere superato il limite delle 36 ore di guida.

Deroghe specifiche ai limiti di guida così sanciti sono riconosciute espressamente dall'art. 12 del Regolamento CE n. 561/2006 che consente, appunto, di derogare alle disposizioni dell'art. 6, nei casi in cui il conducente si trovi costretto a dover proseguire la marcia per raggiungere un posto di sosta adeguato e sicuro per la propria persona, per l'automezzo ovvero per il carico.
Lo stesso art. 12 stabilisce le condizioni necessarie per fruire della deroga, vale a dire che il conducente:
•non deve trovarsi in situazione tale da compromettere la sicurezza stradale;
•deve annotare, tempestivamente (al più tardi nel momento in cui raggiunge il punto di sosta più appropriato) e specificamente, sul foglio di registrazione del cronotachigrafo analogico o digitale (in tal caso sul nastrino di stampa) il motivo esatto della deroga.

Tempi di guida
(art. 6 - reg. 561/2006)

- **guida giornaliera**: 9 ore estendibili a max 10 ore per non più di due volte a settimana.

– **guida settimanale**: max 56 ore.

– **guida bisettimanale**: in un periodo di due settimane consecutive max 90 ore.

Interruzioni

Ai sensi dell'art. 7 del Regolamento CE n. 561/2006, gli autisti durante la loro prestazione lavorativa, dopo un periodo di guida consecutiva di quattro ore e mezza, devono osservare un'apposita interruzione, cioè di un periodo in cui i conducenti non possono guidare o svolgere altre mansioni e che serve unicamente al loro riposo (art. 4, *lett. d)*, Regolamento CE n. 561/2006). Di norma tale interruzione deve essere *unitaria* e di durata pari ad almeno 45 minuti consecutivi.
L'interruzione unitaria può essere però sostituita da una interruzione *frazionata* costituita da due (e soltanto due) distinte pause, di durata predeterminata - una di almeno 15 minuti e l'altra immediatamente successiva di almeno 30 minuti -, intercalate nel periodo di guida in modo da assicurare comunque una interruzione complessiva di 45 minuti ogni quattro ore e mezza.

L'interruzione può non essere osservata, in nessuna delle due forme consentite, qualora dopo le quattro ore e mezza di guida consecutiva abbia inizio un periodo di riposo.
Operano inoltre anche per l'art. 7 le deroghe riconosciute dall'art. 12 del Regolamento CE n. 561/2006 nei casi in cui il conducente si trovi costretto a dover proseguire la marcia per raggiungere un posto di sosta adeguato e sicuro alle condizioni già segnalate.

Con Nota n. 5033 del 1° giugno 2011 il Ministero dell'Interno ha precisato che l'interruzione della pausa è consentita, senza sanzioni, per circostanze straordinarie, ragioni di emergenza ovvero si debba ottemperare a specifici ordini impartiti, in conseguenza di cui si debba procedere a spostare il veicolo, a condizione che l'interruzione abbia durata di «*alcuni minuti*» e vi siano apposite annotazioni manuali da parte del conducente sul foglio di registrazione o sullo stampato dell'evento straordinario ed eccezionale che ha causato la temporanea interruzione. Gli esempi riportati nella nota ministeriale di interruzione della pausa per spostare il veicolo sono: anticipare le operazioni di carico/scarico della merce per improcrastinabili esigenze organizzative del terminal che ha necessità di liberare l'area destinata al carico/scarico e non dispone di propri autisti da destinare a tale attività; fare defluire il traffico in un'area di parcheggio su disposizione dell'organo di Polizia Stradale.

Nella medesima Nota n. 5033/2011, peraltro, il Ministero dell'Interno, ai fini del calcolo del periodo di guida continuativo, ammette il ricorso da parte degli organi di controllo dovrebbero ad una tolleranza nei confronti dei conducenti di veicoli che effettuano soste frequenti o viaggi con ripetute operazioni di carico e scarico, dotati di tachigrafo digitale: tale tolleranza può essere applicata sottraendo un minuto per ciascun periodo di guida continuato, dopo una sosta, per un massimo di 15 minuti su un periodo di guida di quattro ore e mezza.
La Circolare congiunta del 22 luglio 2011 ha ribadito tali indicazioni, precisando tuttavia che la tolleranza può essere concessa soltanto ai periodi di guida, e non alle interruzioni o ai riposi giornalieri, e a condizione che si abbia la prova delle frequenti soste effettuate.

Interruzioni della guida
(art. 7 – reg. 561/2006)

Il conducente **dopo 4 ore e mezzo di guida consecutiva**
deve effettuare un'interruzione:

– unica di 45 minuti (se non inizia un periodo di riposo giornaliero o settimanale)

– frazionata la prima di almeno 15 minuti e la seconda di almeno 30 minuti (se la prima interruzione supera i 15 minuti, la seconda dovrà essere comunque di almeno 30 minuti).

Riposi giornalieri

Dal momento in cui il conducente prende il veicolo in consegna deve godere di un periodo di *«riposo giornaliero regolare»* e quindi di un riposo ininterrotto di almeno 11 ore, oppure, in alternativa, di due periodi di riposo, il primo di almeno 3 ore senza interruzione e il secondo di almeno 9 ore senza interruzione (art. 8, par. 2).
Sono consentiti, comunque, periodi di «*riposo giornaliero ridotto»*, fino a un massimo di tre volte tra due periodi di riposo settimanale, e cioè un riposo giornaliero ininterrotto di almeno 9 ore, ma inferiore a 11 ore (art. 8, par. 4).

Gli autisti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero nell'arco delle 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale.

In caso di multipresenza, vale a dire nelle situazioni in cui, durante il periodo di guida (compreso fra due riposi giornalieri consecutivi o fra un riposo giornaliero e un riposo settimanale) ci sono a bordo del veicolo almeno due conducenti (art. 4, *lett. f)*, Regolamento CE n. 561/2006), i conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero di almeno 9 ore nell'arco di 30 ore dal termine di un periodo di riposo giornaliero o settimanale (art. 8, par. 5).

Come chiarito dalla Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno e dei Trasporti del 22 luglio 2011, per potersi considerare «*multipresenza*», al fine di disporre di un arco temporale di riferimento più ampio per la fruizione del riposo giornaliero, il secondo conducente deve essere sempre a bordo del veicolo per l'intera durata del viaggio, l'unica eccezione a tale regola è prevista dall'art. 4, *lett. o)*, del Regolamento CE n. 561/2006, che consente di ricomprendere nel regime della «*multipresenza*» anche l'ipotesi in cui il secondo conducente non si trova a bordo del veicolo per la prima ora dall'inizio del viaggio.

Riposi settimanali

Il riposo settimanale è disciplinato, dall'art. 8, par. 6, del Regolamento CE n. 561/2006, considerando il corso di due settimane consecutive, secondo due principi generali:

- il riposo settimanale comincia non più tardi di sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale;
- un periodo di riposo settimanale che viene a cadere, nel calendario, in due distinte settimane consecutive può essere conteggiato soltanto in una delle due, ma mai in entrambe.

Nell'arco delle due settimane, dunque, gli autisti devono effettuare, alternativamente:
1) due periodi di *riposo settimanale regolare*, vale a dire con due riposi di almeno 45 ore ciascuno;
2) un periodo di riposo settimanale regolare (almeno 45 ore) ed un periodo di «*riposo settimanale ridotto»* di almeno 24 ore, tale riduzione, tuttavia, deve essere compensata da un riposo equivalente preso non oltre la fine della terza settimana successiva alla settimana interessata dal riposo ridotto e attaccato a un ulteriore periodo di riposo di almeno 9 ore.
Il Ministero del Lavoro con Nota n. 7136 del 29 aprile 2015 ha integrato e, di fatto, "corretto" il contenuto dispositivo dell'art. 8, par. 6, del Regolamento CE n. 561/2006, imponendo la fruizione del riposo compensativo «*in blocco*», vale a dire in modo unitario e non frazionato, alla medesima stregua degli altri colleghi europei secondo quanto espressamente previsto dai rispettivi testi normativi ufficiali.

La nota muove dalla circostanza che viene rilevata una discrasia *«rispetto alla traduzione della medesima norma nella quasi totalità delle altre lingue ufficiali dell'Unione*». Secondo la normativa italiana, in caso di riposo settimanale ridotto si potrebbe «co*nsiderare compensata la riduzione del riposo settimanale anche attraverso la fruizione del riposo equivalente in più frazioni, a condizione che le stesse siano prese entro la fine della terza settimana successiva e che siano attaccate ad un altro periodo di riposo di almeno nove ore*». Al contrario, «*il testo letterale della norma, nella maggior parte delle lingue ufficiali dell'Unione, non consente al datore di lavoro di ripartire in più frazioni il credito orario complessivo del lavoratore per le ore di riposo settimanale non goduto, come invece parrebbe consentito, in via interpretativa, dal testo della norma in lingua italiana*».

Tempi di riposo (art. 8 - reg. 561/2006)

Per ogni 24 ore deve essere effettuato un periodo di riposo giornaliero

- **Riposo giornaliero regolare**: ininterrotto di almeno 11 ore. Ovvero può essere suddiviso in due periodi, il primo ininterrotto di almeno 3 ore e il secondo di almeno 9 ore senza interruzioni.
- **Riposo giornaliero ridotto**: minimo 9 ore non più di tre volte a settimana.

Dopo sei periodi di 24 ore (6 gg.) si deve iniziare un periodo di riposo settimanale

- **Riposo settimanale regolare**: di 45 ore (per almeno due volte in due settimane consecutive.
- **Riposo settimanale ridotto**: nel corso di due settimane consecutive un periodo di 45 ore + almeno 24 ore (la riduzione deve essere compensata entro la terza settimana successiva).
- Attenzione: *ogni periodo di riposo preso a compensazione va effettuato unitamente ad altro periodo di riposo di almeno 9 ore.*

Disposizioni comuni ai riposi giornalieri e settimanali

Quando i conducenti si trovano in trasferta possono effettuare a bordo del veicolo i periodi di riposo giornaliero e quelli settimanali ridotti solo se il mezzo risulta dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti a bordo e rimane in sosta per tutta la durata del riposo (art. 8, par. 8). Si tenga poi presente che operano anche per i riposi giornalieri e settimanali le deroghe riconosciute dall'art. 12 del Regolamento CE n. 561/2006 nei casi in cui il conducente si trovi costretto a dover proseguire la marcia per raggiungere un posto di sosta adeguato e sicuro alle condizioni già segnalate.

La Nota n. 5033 del 1° giugno 2011 il Ministero dell'Interno ha precisato che l'interruzione del riposo giornaliero è consentita, senza sanzioni, se sussistono circostanze straordinarie, ragioni di emergenza o vi siano specifici ordini da organi di polizia o altra autorità, ma solo quando l'interruzione del riposo dura «*alcuni minuti*» e vi sono annotazioni manuali da parte del conducente, sul foglio di registrazione o sullo stampato del cronotachigrafo digitale, circa l'evento straordinario ed eccezionale che ha causato la temporanea interruzione del riposo giornaliero, avendo cura di evitare «*una prassi illegittima finalizzata a limitare i periodi di riposo prescritti in modo tassativo dalla normativa comunitaria*».

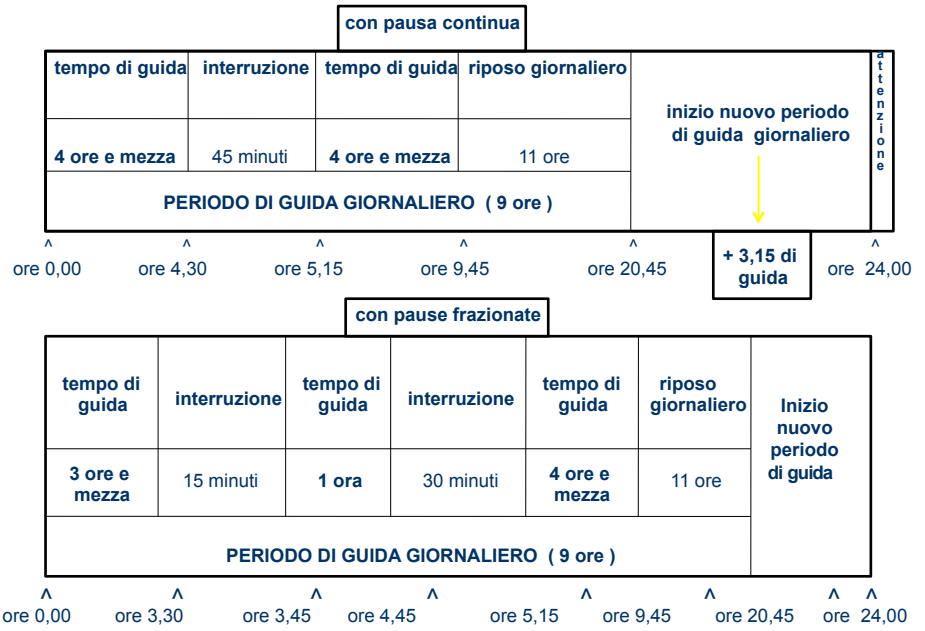
Sotto altro profilo, sempre con riferimento al riposo giornaliero, la Circolare congiunta dei Ministeri dell'Interno e dei Trasporti del 22 luglio 2011 ha precisato che un riposo di durata inferiore a quello regolamentare deve essere considerato come non effettuato, per cui i periodi di guida che lo precedono e quelli che lo seguono, in quanto non intervallati dal prescritto riposo, vanno considerati come un unico periodo di guida, con il possibile superamento del limite consentito e la conseguente sanzione prevista dall'art. 174 C.d.S., commi 4, 5 o 6 che concorre con la sanzione per la durata inferiore del riposo giornaliero.

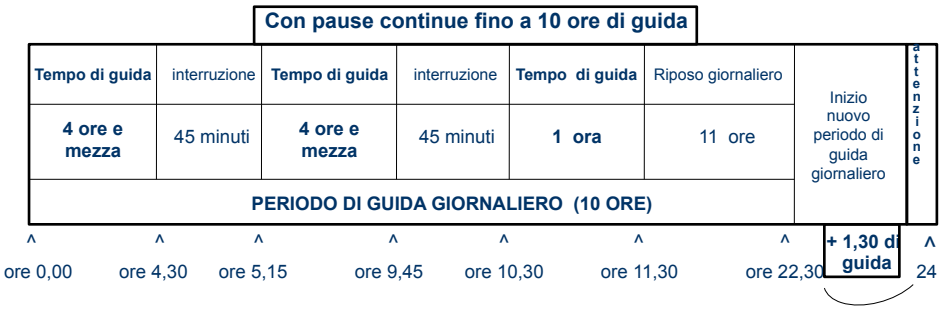
D’altro canto, in base alla Decisione della Commissione Europea del 7 giugno 2011 le due sanzioni si applicheranno assieme solo se l’intervallo accertato fra i due periodi di guida risulta minore di 7 ore, in caso contrario si applicherà la sola sanzione per l’omesso riposo giornaliero. La Circolare del 22 luglio 2011 ricorda poi che, in ragione di quanto disposto dall’art. 174, comma 11, C.d.S. il conducente così sanzionato non potrà riprendere il viaggio prima di aver completato il periodo di riposo giornaliero dovuto.

Corte di giustizia Ue 20 dicembre 2017, C-102/16

L'articolo 8, paragrafi 6 e 8, del regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, relativo all'armonizzazione di alcune disposizioni in materia sociale nel settore dei trasporti su strada e che modifica i regolamenti del Consiglio (CEE) n. 3821/85 e (CE) n. 2135/98 e abroga il regolamento (CEE) n. 3820/85 del Consiglio, dev'essere interpretato nel senso che un conducente **non può effettuare i periodi di riposo settimanali regolari** di cui al predetto articolo 8, paragrafo 6, **a bordo del proprio veicolo**.

Di seguito vengono forniti alcuni esempi di come potrebbe essere strutturato il periodo di guida giornaliero:





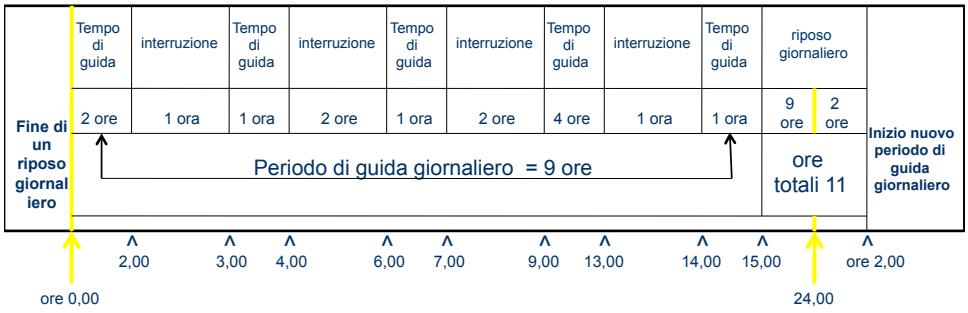
Ferme restando, quindi, le disposizioni del Reg. CE 561/2006 sulle interruzioni di guida, la direttiva 2002/15/CE, all'art. 5, stabilisce che in nessun caso un conducente può lavorare (intendendo con ciò non solo l'attività di guida ma anche le altre attività che rientrano nella definizione di orario di lavoro) sia durante i periodi di pausa o interruzioni che dopo un periodo di lavoro di 6 ore consecutive. In quest'ultimo caso è previsto un riposo intermedio di almeno 30 minuti se il totale delle ore di lavoro è compreso tra 6 e 9 ore, e di almeno 45 minuti se supera le 9 ore.

IMPORTANTE:

Per come è stata formulata la normativa, tenuto conto che il periodo di guida giornaliero è il periodo complessivo di guida ***(9 ore, che possono arrivare al massimo fino a 10 ore per non più di 2 volte a settimana)*** calcolato tra il termine di un periodo di riposo giornaliero e l'inizio del periodo di riposo giornaliero seguente (che se è regolare deve essere pari a 11 ore, o a 3 ore + 9 ore se frazionato), è evidente che nell'arco delle 24 ore è possibile per il conducente guidare per più di 10 ore.

RIPOSO GIORNALIERO (art.8 CE 561/2006)

La normativa è ferrea: ai fini della verifica del rispetto dei tempi di riposo, vengono ritenute utili solo le ore che ricadono nelle prime 24 ore. Quelle ore eccedenti non vengono conteggiate.
Ecco il caso esemplificato in una tabella:



Ai fini del riposo giornaliero valgono solo le prime 9 ore perché ricadenti nelle 24 ore successive alla fine del riposo del giorno precedente. Il periodo di riposo così effettuato per quanto appaia di tipo "regolare" in quanto complessivamente di 11 ore, è considerato "ridotto".
Le 2 ore eccedenti, pertanto, non possono essere conteggiate.
Si ricorda che il periodo di riposo giornaliero può essere frazionato in due periodi, il primo dei quali di almeno 3 ore ininterrotte e il secondo di almeno 9 ore senza interruzione. Non è consentito invertire tale ordine, perché se così fosse non sarà considerato di tipo "regolare, ma di tipo ridotto".

Responsabilità dell'impresa

Ai sensi dell'art. 4, *lett. p)*, del Regolamento CE n. 561/2006, per «*impresa di trasporto*» deve intendersi qualsiasi persona fisica o giuridica (comprese le associazioni o i gruppi di persone anche privi di personalità giuridica, con o senza scopo di lucro, e qualunque altro organismo dotato di propria personalità giuridica o facente capo ad un ente che ne sia dotato), che effettua trasporti su strada, per conto terzi o per conto proprio. Il successivo art. 10 dello stesso Regolamento CE n. 561/2006 affida ad ogni impresa di trasporto una serie di obblighi, anche in forma di divieto, volti ad attestarne la piena responsabilità sia con riguardo alla sicurezza stradale sia con riferimento alle condizioni di lavoro degli autisti che operino alle sue dipendenze.

Anzitutto è fatto espresso divieto di retribuire i conducenti o di concedere loro premi o maggiorazioni retributive sulla base delle distanze percorse ovvero del volume delle merci trasportate, quando tale forma di retribuzione sia comunque di natura tale da mettere in pericolo la sicurezza stradale ovvero da incoraggiare agli autisti a commettere infrazioni in materia di tempi di guida, interruzioni e riposi (art. 10, par. 1).
In secondo luogo è espressamente stabilito (art. 10, par. 2) che le imprese di trasporto devono procedere ad organizzare l'attività dei conducenti con modalità che consentano a ciascuno di essi di rispettare le disposizioni del Regolamento CEE n. 3821/1985 in materia di apparecchi di controllo (cronotachigrafi), nonché le norme contenute nel capo II del Regolamento CE n. 561/2006 in materia di tempi di guida e riposo.

Allo stesso modo è previsto che sia obbligo specifico delle imprese di trasporto fornire ai conducenti tutte le istruzioni più opportune per garantire il rispetto delle disposizioni in materia di apparecchi di controllo e di tempi di guida e riposo. Ancora, è fatto obbligo alle stesse imprese di effettuare appositi e regolari controlli per verificare l'effettivo rispetto delle disposizioni normative anzidette. A norma dell'art. 10, par. 3, del Regolamento CE n. 561/2006, le imprese di trasporto sono responsabili per le infrazioni commesse dai propri conducenti, anche quando la violazione è stata commessa sul territorio di un altro Stato membro o di un Paese terzo.
Infine, per garantire una generale filiera di controlli preventivi, l'art. 10, par. 4, stabilisce che le imprese, i caricatori, gli spedizionieri, gli operatori turistici, i capifila, i subappaltatori e le agenzie di collocamento degli autisti debbano assicurarsi che gli orari di lavoro concordati contrattualmente siano conformi alle disposizioni del Regolamento CE n. 561/2006.

Per effetto dell'art. 174, comma 14, del Codice della Strada l'impresa che nell'esecuzione dei trasporti non osserva le disposizioni contenute nel Regolamento n. 561/2006, ovvero non tiene i documenti prescritti o li tiene scaduti, incompleti o alterati, è punita con sanzione amministrativa per ciascun dipendente e per ciascuna la violazione alla quale la condotta illecita si riferisce, come chiarito dal Ministero del Lavoro con Nota n. 13587 del 2 agosto 2010.
Successivamente con Nota n. 12194 del 20 giugno 2012 il Ministero dell'Interno ha sancito che l'accertamento su strada della violazione delle norme sui tempi di guida e di riposo fa sempre scattare l'applicazione della sanzione prevista dal comma 14 dell'art. 174 del Codice della Strada nei confronti dell'impresa.

RESPONSABILITA' DELL'IMPRESA

(ART. 10 – REG. 561/2006)

- Organizzare l'attività dei conducenti in modo tale che essi possano rispettare le disposizioni e le norme del c.d.s.
- Fornire ai conducenti opportune istruzioni per garantire il rispetto delle disposizioni sui cronotachigrafi.
- Provvedere periodicamente al controllo sulla corretta funzionalità degli apparecchi misuratori dei tempi di guida e di riposo.
- Controllo periodico (almeno mensile) sui tempi di guida e riposi effettuati dai conducenti.
- Assicurare che i dati registrati delle attività dei propri conducenti su apparati tachigrafici o digitali vengano trasferiti periodicamente sui supporti aziendali e garantire la loro conservazione per almeno 12 mesi.
- Rispondere delle infrazioni commesse dai conducenti, pur tenendo conto della possibilità di fornire prove per non essere l'azienda ragionevolmente considerata responsabile delle infrazioni stesse.

Importante: per la sicurezza stradale, viene ribadito il divieto di retribuire i conducenti, con premi o maggiorazioni, in base alle distanze percorse o al volume delle merci trasportate.

Apparecchi di controllo (cronotachigrafi)

L'art. 13 del Regolamento CEE n. 3821/1985, come sostituito dall'art. 1 del Regolamento CE n. 2135/1998 del 24 settembre 1998 del Consiglio, fa obbligo all'impresa di trasporto datrice di lavoro e ai conducenti di provvedere al buon funzionamento e al buon uso, rispettivamente, dell'apparecchio di controllo (cronotachigrafo) e della carta del conducente.
A norma del successivo art. 14, il datore di lavoro rilascia ai conducenti di veicoli dotati di apparecchi di controllo un numero sufficiente di fogli di registrazione (*dischi cronotachigrafi* o altrimenti detti *tachigrafici*, di un modello omologato atti ad essere utilizzati nell'apparecchio *cronotachigrafo analogico* montato a bordo del veicolo), tenuto conto del carattere individuale di tali fogli, della durata del servizio e dell'obbligo di sostituire i fogli danneggiati o quelli ritirati da un agente incaricato del controllo.

Con riguardo al veicolo dotato di un apparecchio *cronotachigrafo digitale*, il datore di lavoro e l'autista devono provvedere affinché, tenuto conto della durata del servizio, possa effettuarsi correttamente la stampa su richiesta in caso di controllo. L'impresa di trasporto è tenuta a conservare i dischi cronotachigrafi e gli eventuali tabulati, in ordine cronologico e in forma leggibile per un periodo di almeno un anno dalla data di utilizzazione e ne deve rilasciare una copia ai conducenti interessati che ne facciano richiesta. L'impresa deve fornire, agli autisti interessati che le richiedono, anche le copie dei dati scaricati dalle carte del conducente e gli stampati di dette copie. I dischi cronotachigrafi, i tabulati e i dati scaricati sono esibiti o consegnati a richiesta degli agenti incaricati del controllo. La carta del conducente, di validità amministrativa non superiore a cinque anni, è personale: ogni conducente può essere titolare di una sola carta valida ed è autorizzato ad usare solo la propria carta personalizzata.

Durante il periodo di validità non può formare oggetto di ritiro o sospensione, salvo che non se ne constati la falsificazione ovvero il conducente utilizzi una carta di cui non è titolare o si accerti che la carta è stata ottenuta in base a dichiarazioni o documenti falsi. Non possono essere utilizzate carte del conducente difettose o il cui periodo di validità risulti scaduto. In caso di danneggiamento, di cattivo funzionamento, di smarrimento o di furto della carta del conducente, viene fornita all'autista una carta sostitutiva entro cinque giorni lavorativi dalla presentazione di apposita domanda circostanziata. L'art. 15 del Regolamento CEE n. 3821/1985, come modificato dal Regolamento CE n. 561/2006, stabilisce che i conducenti non possono utilizzare fogli di registrazione o la carta del conducente sporchi o deteriorati.

Il riferimento all'art. 15 del CEE n. 3821/1985, sostituito dall'art. 34 del Regolamento UE n. 165/2014 del 4 febbraio 2014, il quale, comunque, seguita a disciplinare specifiche prescrizioni di natura tecnica riguardanti, appunto, il corretto utilizzo dei tachigrafi da parte del conducente, sostanzialmente coincidenti con quanto previsto dall'ormai abrogato art. 15 del CEE n. 3821/1985, compresi i riferimenti iconografici e simbolici riferiti alle singole attività (tempo di guida, altre mansioni, tempi di disponibilità, interruzioni e riposi).
Se si deteriora, per qualsiasi motivo, un disco cronotachigrafo con registrazioni di periodi di guida e tempi di riposo già effettuati, i conducenti devono accludere il disco deteriorato al foglio di registrazione di riserva utilizzato per sostituirlo. In caso di danneggiamento, cattivo funzionamento, smarrimento o furto della carta del conducente, il conducente deve chiederne, entro sette giorni di calendario, la sostituzione.

Sul valore documentale dei dischi cronotachigrafi cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 20 giugno 2002,
n. 9006, secondo cui «*in tema di accertamento del lavoro prestato da un autotrasportatore, e quindi dello straordinario eventualmente svolto da tale dipendente, i dischi cronotachigrafi, in originale od in copia fotostatica, ove da controparte ne sia disconosciuta la conformità ai fatti in essi registrati e rappresentati, non possono da soli fornire piena prova, stante la preclusione sancita dall'art. 2712 cod. civ., né dell'effettuazione del lavoro, e dell'eventuale straordinario, né dell'effettiva entità degli stessi, occorrendo a tal fine che la presunzione semplice costituita dalla contestata registrazione o rappresentazione anzidetta sia supportata da ulteriori elementi, pur se anch'essi di carattere indiziario o presuntivo, offerti dall'interessato o acquisiti dal giudice del lavoro nell'esercizio dei propri poteri istruttori*».

Secondo la Corte di Giustizia delle Comunità europee, Sez. V, 18 gennaio 2001, n. 297, l'art. 15 del Reg. CEE n. 3821/1985 «*deve essere interpretato nel senso che l'obbligo per il conducente di procedere alla registrazione di tutti gli altri tempi di lavoro riguarda parimenti: i periodi dedicati dal conducente agli spostamenti necessari al fine di poter prendere in consegna un veicolo, soggetto all'obbligo di installazione e di utilizzazione di un apparecchio di controllo, che si trovi in luogo diverso dal domicilio del conducente stesso o dalla sede dell'azienda del datore di lavoro, indipendentemente dal fatto che quest'ultimo abbia impartito o meno istruzioni in merito ovvero che la scelta dell'orario e delle modalità di trasporto spettassero al conducente; i periodi dedicati dal conducente, precedentemente alla presa in consegna di un veicolo soggetto all'applicazione del regolamento n. 3821/85, alla guida nell'ambito di un servizio di trasporto che esuli dalla sfera di applicazione del regolamento*».

Si noti che il paragrafo n. 3, secondo capoverso, dell'art. 34 del Regolamento UE n. 165/2014, stabilisce espressamente che «*gli Stati membri non impongono ai conducenti l'obbligo di presentazione di moduli che attestino le loro attività mentre sono lontani dal veicolo*».

L'autista può continuare a guidare senza la carta personale per un massimo di quindici giorni di calendario, o per un periodo più lungo, se ciò fosse indispensabile per riportare il veicolo alla sede dell'impresa, a condizione che possa dimostrare l'impossibilità di esibire o di utilizzare la carta personale durante tale periodo.

Se la carta del conducente risulta danneggiata o comunque non sia in grado di funzionare correttamente ovvero quando l'autista non sia in possesso della propria carta del conducente, questi deve stampare all'inizio del viaggio, le indicazioni del veicolo guidato, inserendo su tale tabulato le informazioni che consentono di identificarlo esattamente - vale a dire: nome, numero della carta del conducente o della patente di guida - e deve sottoscrivere il tabulato. Durante il viaggio dovrà trascrivere sul tabulato predisposto all'inizio del viaggio le altre mansioni svolte, i tempi di disponibilità, le interruzioni e i periodi di riposo effettuati. Infine, al termine del viaggio, l'autista dovrà stampare le informazioni relative ai periodi di tempo registrati dall'apparecchio cronotachigrafo, registrare i periodi di altre mansioni, disponibilità e riposo rispetto al tabulato di inizio viaggio (solo se non registrati dal tachigrafo) e riportare anche su tale documento gli elementi che lo identificano, firmandolo personalmente.

Gli autisti devono utilizzare i fogli di registrazione o la carta del conducente per ciascun giorno in cui guidano, a partire dal momento in cui prendono in consegna il veicolo. Il disco o la carta devono essere ritirati solo alla fine del periodo di lavoro giornaliero: nessun foglio di registrazione e nessuna carta del conducente devono essere utilizzati per un periodo più lungo di quello per il quale erano destinati.
Gli autisti devono annotare i seguenti dati:

- cognome e nome all'inizio dell'utilizzazione;
- data e luogo all'inizio e alla fine dell'utilizzazione;
- numero della targa del veicolo al quale è assegnato prima del primo viaggio registrato (in caso di cambiamento di veicolo dovrà essere indicata la targa dell'altro veicolo in cui il disco è stato utilizzato, annotando l'ora in cui il cambio è avvenuto);
- la cifra risultante dalla lettura del contachilometri: prima del primo viaggio registrato, alla fine dell'ultimo viaggio e in caso di cambio di veicolo.

Il conducente introduce nell'apparecchio cronotachigrafo digitale il simbolo del Paese in cui inizia il proprio periodo di lavoro giornaliero e il simbolo del Paese in cui lo termina.
L'apparecchio di controllo deve permettere agli agenti incaricati del controllo di:
accertare che le registrazioni vengono regolarmente effettuate;
leggere, senza deformare, danneggiare o insudiciare il foglio, le registrazioni relative alle nove ore che precedono l'ora del controllo.

L'autista che guida un veicolo con «*cronotachigrafo analogico»* deve essere in grado di presentare, su richiesta degli addetti ai controlli:
a) i fogli di registrazione della settimana in corso e quelli utilizzati dallo stesso nei 28 giorni precedenti;
b) la carta del conducente;
c) ogni registrazione manuale e tabulato relativi alla settimana in corso e ai 28 giorni precedenti.
L'autista che guida un veicolo con «*cronotachigrafo digitale»* deve presentare, su richiesta, agli addetti ai controlli:
a) la carta del conducente di cui è titolare,
b) ogni registrazione manuale e tabulato riguardanti la settimana in corso e i 28 giorni precedenti;
c) i fogli di registrazione corrispondenti allo stesso periodo nel caso in cui abbia guidato un veicolo munito di un apparecchio di controllo analogico.

In caso di guida “promiscua” nel corso dei 28 giorni, vale a dire di guida alternata di veicoli con apparecchi analogici e veicoli con tachigrafo digitale, la Circolare congiunta dei Ministeri dell’Interno e dei Trasporti del 22 luglio 2011 ha sancito che il conducente in sede di controllo deve esibire:

- i *fogli di registrazione* (*c.d.* dischi cronotachigrafi) dei giorni in cui ha guidato un veicolo dotato del sistema di registrazione analogico;
- la *carta del conducente* per i giorni in cui ha guidato un veicolo dotato del sistema di registrazione digitale.

Rimane vietato, in ogni caso, falsificare, cancellare o distruggere i dati registrati sul foglio di registrazione, oltre che i dati registrati nell’apparecchio di controllo o sulla carta del conducente, nonché i documenti stampati prodotti dal cronotachigrafo digitale.

Sono vietate manomissioni dell’apparecchio di controllo, dei fogli di registrazione e della carta del conducente atte a falsificare i dati o i documenti stampati o a renderli inaccessibili o a distruggerli. L’art. 16 del Regolamento CEE n. 3821/1985, in caso di guasto o di funzionamento difettoso del cronotachigrafo, il datore di lavoro deve farlo riparare da un installatore o in una officina autorizzata, non appena le circostanze lo rendano possibile; qualora il ritorno alla sede di lavoro possa essere effettuato soltanto dopo più di una settimana dal giorno del guasto o del malfunzionamento, la riparazione va effettuata durante il percorso. Durante il guasto o il cattivo funzionamento, l’autista deve riportare le indicazioni relative ai tempi di guida e di riposo, che non sono più correttamente registrati o stampati, sul foglio o sui fogli di registrazione, oppure su un diverso apposito foglio, sul quale deve riportare gli elementi che lo identificano (nome e numero della patente di guida o della carta del conducente), sottoscrivendolo.

Cronotachigrafo analogico e digitale
(reg. 3821/1985 – reg. 561/2006)

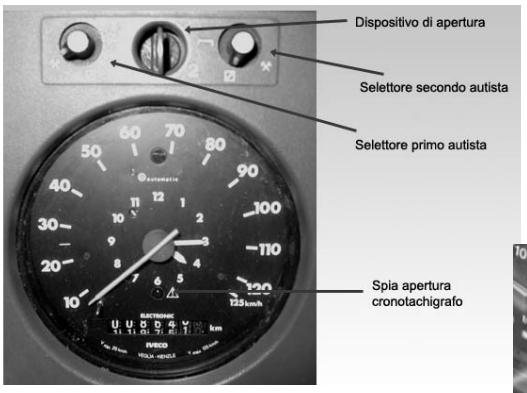
ANALOGICO

- Conservazione per almeno un anno dalla loro utilizzazione;
- Esibizione agli organi di controllo: degli ultimi 28 giorni per gli agenti della Polizia Stradale – per il periodo richiesto dagli Ispettori del Lavoro ovvero fino ad un max di 12 mesi dalla data di inizio degli accertamenti.

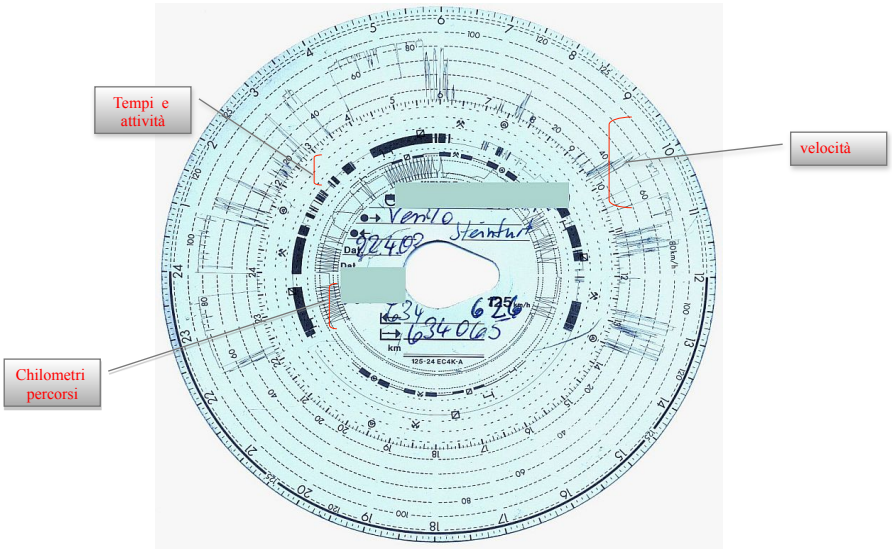
– registrazioni grafiche impresse sul disco dal sistema in uso.
– registrazioni manuali relative a: nome e cognome autista – località di partenza e di arrivo – data di partenza e di arrivo – targa automezzo – Km. Partenza e di arrivo – totale Km. Percorsi.
– sequenzialità dei dischi crono (nelle date – nei Km – nelle varie località di arrivo e partenza).
– utilizzo del foglio di registrazione (disco) fino ad un max di 24 ore.
– utilizzo di un solo foglio di registrazione nelle 24 ore.

DIGITALE

– carta sufficiente per la stampante.
– inserimento nel sistema della carta conducente.
– trasferimento periodico dei dati nel software centrale.

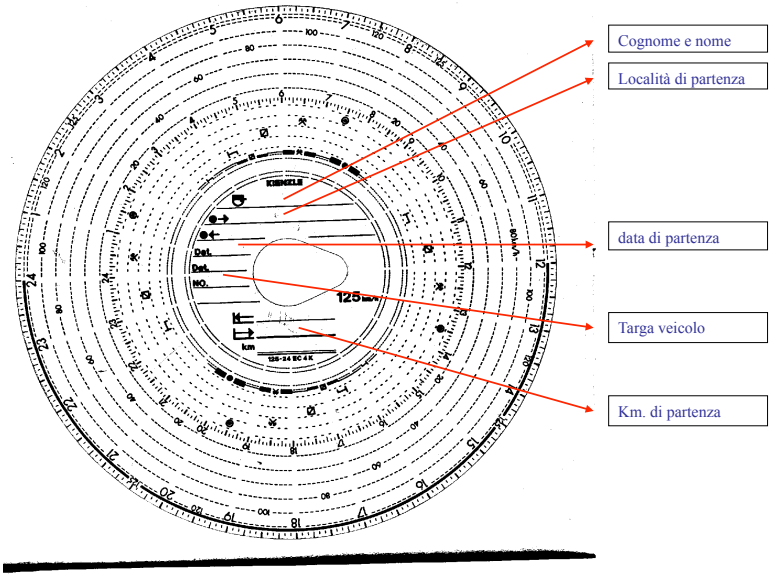


Registrazioni grafiche



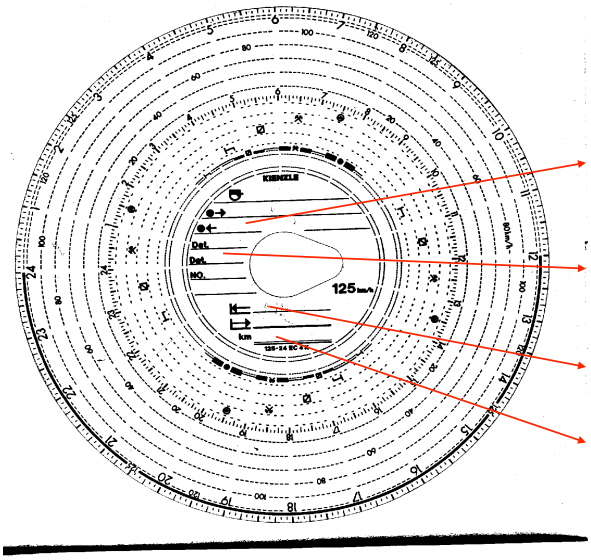
Registrazioni manuali

(prima di iniziare il viaggio)

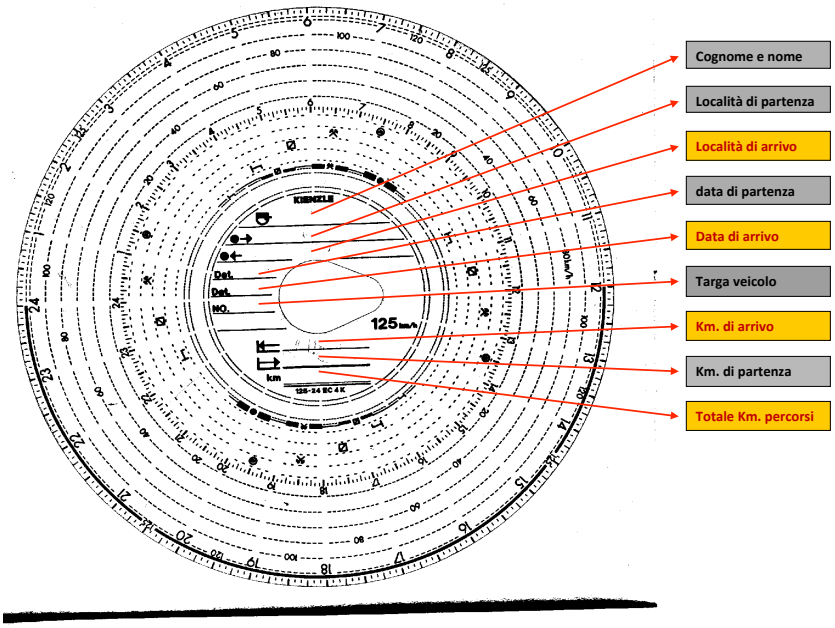


Registrazioni manuali

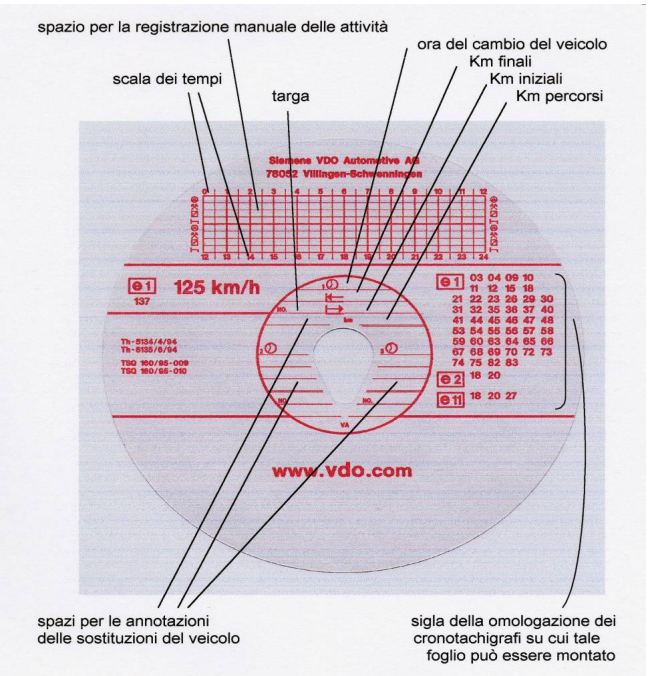
(alla fine della giornata o a fine viaggio)



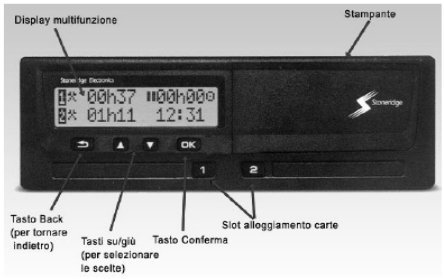
DISCO COMPLETO DELLE REGISTRAZIONI MANUALI



REGISTRAZIONI SUL RETRO DEL DISCHETTO

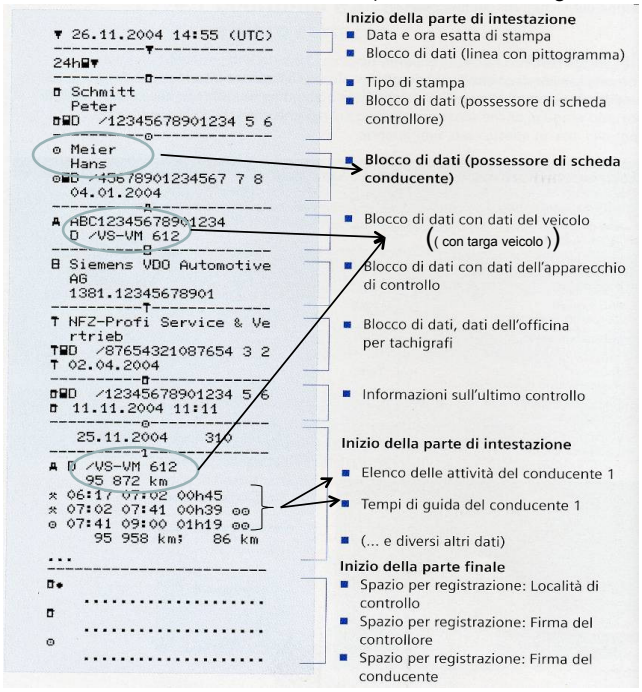


Registrazioni dei tracciati digitali



1	Conducente o slot		Inizio periodo di lavoro giornaliero
2	Conducente 2 o slot		Fine periodo di lavoro giornaliero
	Carta inserita		Pausa
	Altri lavori	UTC	Tempo UTC
	Tempo guida	24h	Giornaliero
	Tempo riposo/pausa		Settimanale
	Disponibilità		Bisettimanale
OUT	Fuori campo		Velocità eccessiva

LO SCONTRINO DI STAMPA - (solo carta omologata CEE)



Art. 16 Reg. CE n. 561/2006: registro di servizio

L'art. 16 del Regolamento CE n. 561/2006 stabilisce per i veicoli adibiti ai servizi regolari passeggeri, in ambito nazionale e in ambito internazionale (se i capolinea si trovano a non più di 50 km in linea d'aria dalla frontiera fra due Stati membri e quando si effettua complessivamente un percorso non superiore a 100 km), nel caso in cui a bordo del veicolo non sia installato un apparecchio di controllo cronotachigrafo a norma del Regolamento CEE n. 3821/1985, l'obbligo, a carico dell'impresa di trasporto, di istituire e tenere un orario di servizio e un registro di servizio.

Tempi di guida e riposo e obblighi aziendali nell'AETR/ AETS

Come ricordato espressamente dall'art. 178, comma 1, del Codice della Strada, nel testo sostituito dall'art. 30, comma 3, della legge n. 120/2010, la durata della guida degli autoveicoli adibiti al trasporto di persone o di cose non muniti di cronotachigrafo e non soggetti al Regolamento CE n. 561/2006 (in precedenza tenuti al rispetto dei tempi di guida dell'abrogato Regolamento CEE n. 3820/1985) è disciplinata dalle disposizioni dell'*Accordo europeo relativo alle prestazioni lavorative degli equipaggi dei veicoli adibiti ai trasporti internazionali su strada* (AETR o AETS), concluso a Ginevra il 1° luglio 1970, e reso esecutivo in Italia dalla legge 6 marzo 1976, n. 112, al cui rispetto sono tenuti anche i conducenti dei veicoli di cui all'art. 2, par. 3, del Regolamento CE n. 561/2006.

INL: modalità di tenuta della documentazione

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la **lettera circolare prot. 1/2017 del 9 febbraio 2017**, con la quale fornisce agli ispettori del lavoro indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera "P" sul Libro Unico del Lavoro.

Più specificatamente, è possibile l'inserimento delle ore effettivamente lavorate entro 4 mesi dallo svolgimento delle stesse, congiuntamente agli elementi variabili della retribuzione. (cfr. il citato interpello n. 63 del 2009).

Nelle more della registrazione dell'orario di lavoro effettivo, **può essere indicata giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera "P"** ed, in ogni caso, deve essere conservata la documentazione probante l'orario di lavoro (dischi cronotachigrafi analogici e dati scaricati dalle carte tachigrafiche digitali).

In considerazione del fatto che l'obbligo di aggiornamento del LUL è mensile per tutte le categorie di lavoro e **quadrimestrale** per le imprese di autotrasporto che applicano un orario di lavoro multiperiodale, è di tutta evidenza che l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafi **rispetto all'obbligo di registrazione dei dati sul LUL** è di massimo 4 mesi.

- il LUL va conservato per almeno 5 anni;
- la registrazione dei dati dell'orario di lavoro del personale mobile che ha orario multiperiodale è compiuta entro 4 mesi dallo svolgimento effettivo della prestazione medesima, onde non incorrere in una irregolarità;
- la registrazione differita dell'orario di lavoro è consentita se sono conservati i documenti;
- i dischi cronotachigrafi devono essere conservati **per un anno** in adempimento dell'obbligo di conservazione previsto dalla normativa europea.

Il modulo di controllo delle assenze

L'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 144/2008, in effetti, stabilisce che le assenze per malattia, per ferie annuali ma anche la guida di un veicolo escluso dal campo di applicazione del Regolamento CE n. 561/2006 oppure dell'AETR (o AETS), da parte del conducente deve essere documentata attraverso il *modulo di controllo delle assenze dei conducenti* in formato elettronico e stampabile previsto (previsto dall'art. 11, paragrafo 3, della Direttiva 2006/22/CE, elaborato dalla Commissione europea e riportato in allegato alla Decisione 2007/230/CE della Commissione del 12 aprile 2007, come modificato da ultimo con la Decisione della Commissione UE n. 2009/959 del 14 dicembre 2009), che va compilato in ogni sua parte e sottoscritto dal datore di lavoro.

La Circolare del 22 luglio 2011 ha precisato «*la previsione (…) secondo cui il modulo deve essere redatto in formato elettronico e stampabile, non esclude la possibilità di utilizzare dei moduli prestampati in formato elettronico e parzialmente compilati a mano, soprattutto nelle parti mutabili*».
Il modulo va utilizzato per attestare le assenze del conducente professionale che guida un mezzo dotato di cronotachigrafo per malattia, ferie annuali, altre mansioni.
Sul punto la Circolare del 22 luglio 2011 ha precisato che il modulo «*non serve a documentare l'effettuazione del riposo settimanale*». Se il conducente è impiegato in azienda per lo svolgimento di altre attività viene richiesta la compilazione di tanti moduli di controllo con il giustificativo «*altre mansioni*» («*eseguiva un altro lavoro diverso dalla guida*») per quanti sono i giorni in cui il dipendente non sia stato impegnato nella guida del mezzo.

L'espressione «*altre mansioni*», peraltro, per quanto previsto dall'art. 15, comma 3, *lett. b),* del Regolamento CE n. 3821/1985, deve essere intesa con riferimento alle attività diverse dalla guida e comunque connesse all'attività del servizio (quali, ad esempio, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione del veicolo, operazioni volte a garantire la sicurezza del veicolo, sorveglianza del veicolo e del carico e formalità amministrative). Pertanto, anche nel caso in cui il dipendente è assunto per svolgere altre attività lavorative, differenti dalla guida professionale (come ad esempio nel caso di magazziniere, operaio), e si trovi solo saltuariamente a svolgere mansioni di autista e, conseguentemente, a condurre un mezzo dotato di cronotachigrafo deve ritenersi necessario compilare il modulo di controllo e attestazione delle assenze, stante lo svolgimento di altre mansioni in modo assolutamente prevalente. In questo senso si è espresso il Ministero delle Infrastrutture con Nota n. 60856 del 16 luglio 2010.

Detto modulo di controllo va conservato dall'impresa per un anno dalla scadenza del periodo al quale si riferisce, mentre il conducente deve recare con sé il modulo che deve essere esibito ad ogni richiesta degli organi di controllo.
Si tenga presente che la Circolare n. 5219 del 14 luglio 2014 del Ministero dell'Interno ha escluso dall'obbligo di esibizione e di conservazione del modulo di controllo delle assenze i «*veicoli appartenenti alle imprese della filiera dell'industria cineaudiovisiva*», trattandosi di autoveicoli immatricolati per uso speciale, non adibiti espressamente al trasporto merci.
Il Ministero dell'Interno con Circolare prot. 300/A/ 5933/16/111/20/3 del 1° settembre 2016 ha chiarito che sono inapplicabili le sanzioni se il modulo non è nell'immediata disponibilità del conducente (per malattia, ferie o guida di veicolo senza obbligo di tachigrafo). In ogni caso l'impresa è tenuta a redigere il modulo utile ad attestare le assenze (la normativa sancisce l'obbligo per il conducente di registrare le attività svolte in assenza di tachigrafo).

MODULO DI CONTROLLO

(assenze dei conducenti D.Lgs. 144/2008 attuazione dir. 2006/22/CE)

– da compilare per assenza per malattia – ferie annuali – guida di altro veicolo escluso dal campo di applicazione del reg. 561/2006.
– deve essere riempito a macchina e firmato prima dell'inizio del viaggio.
– le false dichiarazioni costituiscono reato.
– deve essere conservato dall'azienda per almeno un anno dalla scadenza del periodo cui si riferisce.
– va tenuto dal conducente durante il viaggio senza alterazioni (unitamente ai dischi crono della giornata e dei 28 giorni precedenti) nel caso in cui nel periodo considerato si siano verificate tipologie di assenze.
– va esibito ad ogni richiesta degli organi di controllo.
– tale obbligo vige anche per i conducenti titolari di imprese che devono compilare il modulo e firmarlo come titolari e come conducenti.

Circolare Ministero Interno n° 300/A/5933/16/111/20/3 del 1° settembre 2016 ha sostanzialmente **superato l'obbligo**: le registrazioni vanno annotate sul retro del disco o sulla smartcard

il modulo cartaceo non rappresenta più un obbligo, ma una facoltà che consente di assolvere l'obbligo di registrare in ogni caso le attività di vita e lavorative del conducente professionale

L'orario di lavoro dei lavoratori mobili

Sotto altro profilo va rilevato che con il **D.Lgs. n. 19 novembre 2007, n. 234** il Legislatore ha attuato, in forza della delega legislativa di cui alla legge 20 giugno 2007, n. 77, la Direttiva 2002/15/CE dell'11 marzo 2002, relativa all'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto.
Il D.Lgs. n. 234/2007 governa l'orario di lavoro dei lavoratori mobili, con riferimento al «*tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto*» - vale a dire le attività di guida del veicolo, ma anche il tempo impiegato per il carico e lo scarico delle merci (ovvero per la supervisione della salita e della discesa dei passeggeri), e così pure il tempo per la pulizia e la manutenzione del veicolo - e ai «*periodi di tempo durante il quale il lavoratore non può disporre liberamente del proprio tempo*» come per i tempi di attesa mentre vengono svolte le operazioni di carico e scarico.

art. 3 del D.Lgs. n. 234/2007:

- per *lavoratore mobile* il dipendente al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi che fa parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti (*lett. d*);
- per *autotrasportatore autonomo* una persona la cui attività professionale principale consiste nel trasporto di persone e merci su strada dietro remunerazione ai sensi della legislazione comunitaria, in virtù di una licenza o di altra autorizzazione professionale ad effettuare il suddetto trasporto, che è abilitata a lavorare per conto proprio e che non è legata ad un datore di lavoro da un contratto di lavoro o da un altro rapporto di lavoro di tipo gerarchico, che, libera di organizzare le attività in questione, il cui reddito dipende dagli utili realizzati e che è libera di intrattenere, individualmente o in cooperazione tra autotrasportatori autonomi, relazioni commerciali con più clienti (*lett. e*).

Durata media e massima della settimana lavorativa

A norma dell'art. 4, comma 1, il lavoratore mobile dell'autotrasporto non può superare, in media, nella settimana lavorativa le 48 ore. In ogni caso, una settimana lavorativa può prevedere un impegno massimo del lavoratore fino a 60 ore soltanto a condizione che nell'arco di un periodo pari a 4 mesi la media delle ore lavorative non supera in ogni caso il limite di quarantotto ore settimanali.
Vengono fatte salve le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale) che prevedono un differente regime dell'orario di lavoro in presenza di ragioni tecniche o di esigenze oggettivamente connesse con l'organizzazione del lavoro, fermo restando il rispetto della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori (art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 234/2007).

Ai sensi dell'ultimo periodo dell'art. 4, comma 2, l'arco di tempo da utilizzare quale termine di riferimento per il calcolo della settimana lavorativa media «*non può in ogni caso essere esteso oltre i sei mesi*».
Infine, se uno stesso lavoratore presta la propria attività lavorativa per conto di più datori di lavoro, la durata della prestazione lavorativa è pari alla somma di tutte le ore di lavoro complessivamente effettuate (art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 234/2007).
Pertanto, al fine di evitare di incorrere nella reazione punitiva, il datore di lavoro deve chiedere al lavoratore mobile di fornire «*per iscritto*» l'esatta indicazione del numero di ore di lavoro prestate a favore di un altro datore di lavoro; al lavoratore mobile, corrispondentemente, è fatto obbligo di fornire tali informazioni per iscritto, a pena di sanzione disciplinare.

Riposi intermedi

Secondo l'art. 5 del D.Lgs. n. 234/2007, «*le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per più di sei ore consecutive senza un riposo intermedio*». L'orario lavorativo degli autisti deve essere interrotto da riposi intermedi, eventualmente anche suddivisi in pause non inferiori a quindici minuti ciascuna, per un totale di almeno: 30 minuti se l'orario di lavoro è compreso fra sei e nove ore; 45 minuti se supera le nove ore.
Restano ferme le tutele previste dall'art. 7 del Regolamento CE n. 561/2006 secondo cui gli autisti durante la loro prestazione lavorativa, dopo un periodo di guida consecutiva di quattro ore e mezza, devono osservare un'apposita interruzione di norma unitaria e di almeno 45 minuti consecutivi, ma che può essere anche frazionata in due distinte pause, una di almeno 15 minuti e l'altra immediatamente successiva di almeno 30 minuti.

Riposi degli apprendisti

Per effetto dell'art. 6 del D.Lgs. n. 234/2007, gli apprendisti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, anche con riferimento alle prescrizioni contenute nell'art. 8 del Regolamento CE n. 561/2006 con riguardo ai riposi giornalieri e settimanali.

Lavoro notturno

L'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 234/2007, se viene svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non può superare le 10 ore per ciascun periodo di 24 ore. Sulla definizione di lavoro notturno nell'autotrasporto è intervenuto il Ministero del Lavoro con Nota n. 12009 del 9 luglio 2010 e poi ancora con Nota n. 13587 del 2 agosto 2010.
La prima invita il personale ispettivo a «*prestare particolare attenzione anche all'osservanza della disciplina del lavoro notturno*" durante le "*attività di accertamento del rispetto di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente in materia di tempi di guida e di riposo, nonché dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili*", onde "*assicurare maggiore efficacia ed uniformità di comportamento del personale ispettivo nello svolgimento dell'azione di vigilanza nel settore dell'autotrasporto, nonché di incentivare il rispetto delle norme a tutela della sicurezza sociale e della circolazione*».

La Nota n. 12009/2010 entra nel merito del coordinamento tra le definizioni di «*lavoro notturno*» e «*notte*», contenute nel D.Lgs. n. 234/2007, per sancire che «*deve essere considerata irregolare la prestazione di lavoro che si protragga per almeno 4 ore consecutive nella fascia oraria tra le ore 0: 00 e le ore 7: 00 (*ex *art. 4), qualora la durata complessiva dell'attività lavorativa giornaliera superi il limite delle dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore (*ex *art. 7)*».
La posizione affermata con la Nota del 9 luglio 2010 viene ribadita con la successiva Nota n. 13587/2010, laddove si trova confermato che la nozione di lavoro notturno, necessaria per la corretta applicazione dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 234/2007, «*deriva dalla lettura coordinata delle disposizioni contenute nelle lett. h) e i) dell'art. 3, D.Lgs. n. 234/2007, concernenti le definizioni di "notte" (periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00) e di "lavoro notturno" (ogni prestazione espletata durante la notte)*".

Da qui la ribadita conseguenza "*che deve essere considerata irregolare - ai sensi dell'art. 7. D.Lgs. n. 234/2007 - la prestazione di lavoro che superi il limite delle dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore, qualora si protragga per almeno quattro ore consecutiva nella fascia oraria tra le ore 0: 00 e le ore 7: 00*».
Sotto altro profilo la normativa prevede che le prestazioni di lavoro notturno sono indennizzate sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro a condizione che il metodo di indennizzo risulti tale da non compromettere la sicurezza stradale (art. 7, comma 2).

Informazioni obbligatorie

Per effetto dell'art. 8, comma 1, del D.Lgs. n. 234/2007, i lavoratori mobili devono essere informati, secondo le previsioni della contrattazione collettiva (comma 4), delle disposizioni nazionali che governano la loro prestazione lavorativa, del regolamento interno dell'impresa per la quale operano e di tutti gli accordi tra le parti sociali, in particolare dei contratti collettivi e degli eventuali contratti aziendali, applicabili al proprio rapporto di lavoro.

Orario di lavoro dei lavoratori mobili (D.lgs. 234/2007 attuazione dir. 2002/15/CE)

– tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto compreso quello di attesa in cui il conducente non può disporre liberamente del proprio tempo e rimanere sul posto di lavoro.
– sono esclusi i periodi di interruzione dalla guida, i riposi intermedi, i riposi giornalieri o settimanali e i periodi di disponibilità.
– la durata media settimanale non può superare le 48 ore. L'orario di lavoro settimanale può essere estesa a 60 ore solo se in un periodo di 4 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite delle 48 ore settimanali.
– dopo 6 ore consecutive di lavoro scatta il riposo intermedio: di 30 minuti per un orario di lavoro tra 6 e 9 ore; di 45 minuti per un orario di lavoro oltre le 9 ore.

LE SANZIONI NELL'AUTOTRASPORTO

ISPETTORATO DEL LAVORO

1.- accertamento presso i locali dell'azienda

- Ultimo verbale ispettivo rilasciato dagli organi di vigilanza;
- visione ed acquisizione in copia della documentazione di lavoro del o dei dipendenti oggetto della verifica (assunzioni – licenziamenti – contratti di lavoro – buste paga – orario di lavoro – retribuzioni – ecc.);
- Registri obbligatori (LUL);
- Contribuzioni e premi con le relative ricevute di versamento;
- Delega al Professionista o Ass. Cat. L. 133/2008;
- Dischi cronotachigrafi analogici originali per il periodo richiesto (fino a 12 mesi);
- Stampa attività giornaliera e riepilogo delle registrazioni delle carte tachigrafiche digitali per il periodo richiesto;
- Verbale ispettivo di primo accesso – eventuale verbale interlocutorio – verbale conclusivo.

2.- accertamenti iniziati d'ufficio

- Con apposito verbale verranno richiesti tutti i documenti di cui sopra da presentare in originale o copia entro i termini ivi indicati.

N.B.- Nel corso della verifica sono richieste anche informazioni circa i dati aziendali (tipo di trasporto – tipo di attività – dimensioni aziendali – dimensioni della flotta, n. automezzi con sistema digitale ed analogico – ecc.) da presentare in forma scritta unitamente alla documentazione.

Con sentenza **Cass. Civ., sez. VI, 12 ottobre 2016, n. 20594**, la Suprema Corte ha affermato, senza riserve, la competenza degli ispettori del lavoro a contestare ed irrogare le sanzioni amministrative per le violazioni al Codice della Strada riguardanti il mancato rispetto dei tempi di guida e riposo rilevate dai dischi cronotachigrafi, specificando che: "*L'esame dei registri di servizio e dei dischi cronotachigrafi finalizzato all'accertamento che siano rispettati i limiti temporali dell'orario di lavoro risponde alla duplice esigenza di garantire la sicurezza della circolazione e la tutela del lavoratore. I soggetti preposti a tale verifica sono sia quelli normalmente indicati dal codice della strada in ordine alla sicurezza della circolazione sia quelli funzionalmente titolari del controllo delle condizioni di lavoro, con la conseguenza che l'accertatore è legittimato alle relative contestazioni*".

Il verbale e i tempi della notifica

Per quanto attiene al sistema normativo che governa gli illeciti amministrativi e le sanzioni va tenuto presente che la vigilanza in materia di tempi di guida e condizioni di lavoro dei lavoratori dell'autotrasporto è governata dalle disposizioni del Titolo VI, Capo I, Sezione I, del Codice della Strada, mentre trova applicazione la legge 24 novembre 1981, n. 689 soltanto fatte salve «*le modifiche e le deroghe previste dalle norme del presente capo*» (così l'art. 194 C.d.S.).
La legge n. 120/2010, nel modificare l'*incipit* del comma 1 dell'art. 200 (rubricato «*Contestazione e verbalizzazione delle violazioni*») ha sancito che le infrazioni al Codice della Strada di cui qui si tratta devono essere, quando è possibile, immediatamente contestate.

Il comma 2 del medesimo art. 200 stabilisce le modalità di redazione e i contenuti del verbale di contestazione, che può essere redatto anche con l'ausilio di sistemi informatici, ma deve contenere la sommaria descrizione del fatto accertato, gli elementi essenziali per l'identificazione del trasgressore e la targa del veicolo con cui è stata commessa la violazione, oltre alle dichiarazioni che gli interessati chiedano di inserirvi. Non esiste un modello di verbale formalmente vincolante, posto che il rinvio al regolamento è relativo esclusivamente ai contenuti della verbalizzazione e non ai requisiti di forma.

Per i casi in cui la violazione non può essere immediatamente contestata, il comma 1 dell'art. 201 (rubricato «*Notificazione delle violazioni*»), come modificato dall'art. 36 della legge n. 120/2010, stabilisce che il verbale, «*con gli estremi precisi e dettagliati della violazione e con la indicazione dei motivi che hanno reso impossibile la contestazione immediata*», deve essere notificato «*entro novanta giorni*» dall'accertamento.

Qui sta una delle novità più rilevanti introdotte dalla legge n. 120/2010, giacché fino al 12 agosto 2010 il termine per la notifica dei verbali di contestazione delle violazioni era di 150 giorni e non già 90 giorni dall'accertamento: il superamento del nuovo termine comporta l'estinzione dell'obbligazione di pagare la sanzione pecuniaria per il soggetto che ha ricevuto la notificazione tardiva (ai sensi dell'art. 201, comma 5, C.d.S.).

Il sistema sanzionatorio

In base alle previsioni contenute nell'art. 2, comma 1, *lett. b)*, del D.Lgs. n. 4 agosto 2008, n. 144, le funzioni di coordinamento per la definizione degli obiettivi dell'attività nazionale di controllo nell'autotrasporto sono attribuite al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, mentre le attività di controllo su strada e le attività di controllo presso i locali delle imprese, da chiunque svolte, sono pianificate e coordinate rispettivamente, dal Ministero dell'interno e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quanto a quest'ultimo, dal 1° gennaio 2017, per effetto del D.Lgs. n. 149/2015 che ha istituito l'Agenzia unica delle ispezioni, l'attività di vigilanza in materia di lavoro nell'autotrasporto è affidata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Per effetto dell'art. 7, comma 3, del D.Lgs. n. 144/2008 le imprese responsabili dei conducenti conservano per un anno i verbali loro rilasciati dagli organismi di controllo, i protocolli dei risultati e altri dati pertinenti relativi ai controlli effettuati.
Ai sensi dell'art. 7, commi 5-7, del D.Lgs. n. 144/2008 i controlli nei locali delle imprese si effettuano anche quando sono state accertate su strada gravi infrazioni al Regolamento (CE) n. 561/2006 o al Regolamento (CEE) n. 3821/1985, ora abrogato e sostituito dal Regolamento (UE) n. 165/2014.
L'Ufficio di coordinamento sulla base delle informazioni ricevute dal Ministero dell'interno, tenendo conto delle informazioni fornite dagli organismi di collegamento designati degli altri Stati membri, comunica al Ministero del lavoro l'elenco delle imprese italiane da controllare.

L'**art. 174 del D.Lgs. n. 285/1992** (rubricato «*Durata della guida degli autoveicoli adibiti al trasporto di persone o di cose*») sanziona specificamente le inosservanze da parte dell'impresa, del conducente e del membro dell'equipaggio, alle disposizioni oggi contenute nel Reg. (CE) n. 561/2006 e già previste dal Reg. (CEE) n. 3820/1985 (ora abrogato), in materia di tempi di guida e di riposo. Tale disposizione è stata integralmente sostituita dall'art. 30 della legge n. 120/2010, prevedendo, in primo luogo, che per il settore dell'autotrasporto va fatto esclusivo riferimento alle disposizioni previste dal citato Reg. n. 561/2006 per il cui accertamento, con espresso richiamo al ruolo degli Ispettorati territoriali del lavoro, si fa esplicita menzione delle risultanze e delle registrazioni derivanti dai dispositivi di controllo installati sui veicoli (cronotachigrafi, analogici e digitali (comma 3), oltre che dei registri di servizio (comma 2).

La norma si articola poi in specifiche fattispecie di illecito amministrativo, con relative sanzioni pecuniarie, strutturate, almeno in larga misura, su un sistema sanzionatorio per soglia di irregolarità, sancendo la novità assoluta di tre soglie di penalità (fino al 10%, da oltre il 10% al 20%, da oltre il 20% in su) in relazione alla gravità della violazione commessa.
Ai sensi del comma 4, primo periodo, è punito il conducente che supera la durata dei periodi di guida prescritti dal Reg. n. 561/2006 e, precisamente, dall'art. 6, paragrafo 1 (numero di ore di guida superiore a quello giornalmente consentito) dall'art. 6, paragrafi 2 e 3 (periodo di guida settimanale superiore alle ore consentite). Ai sensi del secondo periodo dello stesso comma 4 è sanzionato il conducente che non osserva le disposizioni relative ai periodi di riposo giornaliero previsti dal Reg. n. 561/2006 e, precisamente, dall'art. 8, paragrafi 2, 3, 4 e 5 (riposo giornaliero regolare, ridotto e in compresenza con due autisti).

Il comma 5 dell'art. 174 stabilisce la seconda soglia di penalità, quando le violazioni hanno durata superiore al 10% rispetto al limite giornaliero massimo di durata dei periodi di guida ed anche quando le violazioni hanno durata superiore al 10% rispetto al tempo minimo di riposo giornaliero prescritto.
Nel comma 6 si prevede la terza soglia di penalità, che è identica sia per i periodi di guida in eccesso che per i periodi di riposo mancanti per le violazioni con durata superiore al 20% rispetto al limite giornaliero massimo di durata dei periodi di guida o al tempo minimo di riposo giornaliero.
Il comma 7, primo periodo, dell'art. 174 punisce il conducente che non rispetta per oltre il 10% il limite massimo di durata dei periodi di guida settimanale prescritti dall'art. 6, paragrafi 2 e 3, del Reg. n. 561/2006; mentre ai sensi del secondo periodo dell'art. 174, comma 7, è sanzionato il conducente che non rispetta per oltre il 10% il limite minimo dei periodi di riposo settimanale prescritti dall'art. 8, paragrafo 6, del Reg. n. 561/2006 (riposo settimanale regolare e ridotto).

L'ultimo periodo del comma 7 dell'art. 174 prevede per il conducente che supera i limiti massimi di durata dei periodi di guida settimanale o minimi dei periodi di riposo settimanale per oltre il 20% l'applicazione di una sanzione più elevata.
In base al comma 8 dell'art. 174 è sanzionato il conducente che durante la guida non rispetta le interruzioni previste (più di 4 ore e mezzo di guida continua, senza almeno 45 minuti di pausa continuativi o una interruzione di almeno 15 minuti e una successiva di almeno 30 minuti).
Il primo periodo del comma 9 punisce il conducente che è sprovvisto dell'estratto del registro di servizio o della copia dell'orario di servizio di cui all'art. 16, paragrafo 2, del Reg. n. 561/2006; mentre il secondo periodo dello stesso comma 9 punisce chiunque non ha con sé o tiene in modo incompleto o alterato l'estratto del registro di servizio o copia dell'orario di servizio (oltre alle pene previste ove il fatto costituisca reato), in violazione dell'art. 16, paragrafo 2, del Reg. n. 561/2006.

Ai sensi del comma 10 dell'art. 174 del Codice della Strada le sanzioni previste dai commi 4, 5, 6, 7, 8 e 9 trovano applicazione anche nei confronti degli altri membri dell'equipaggio che non osservano le disposizioni del Reg. n. 561/ 2006.
Per effetto del comma 13 dell'art. 174, inoltre, per tutte le violazioni delle disposizioni richiamate e sanzionate dallo stesso articolo, l'impresa da cui dipende il lavoratore al quale gli illeciti si riferiscono è obbligata in solido con l'autore della violazione al pagamento della somma a titolo di sanzione amministrativa da questi dovuta.
Da ultimo, il comma 14 del novellato art. 174 punisce direttamente l'impresa datore di lavoro che nell'esecuzione dei trasporti non osserva le disposizioni contenute nel Reg. n. 561/2006, ovvero non tiene i documenti prescritti o li tiene scaduti, incompleti o alterati.

Dal canto suo, l'**art. 178 del D.Lgs. n. 285/1992** (rubricato "*Documenti di viaggio per trasporti professionali con veicoli non muniti di cronotachigrafo*"), punisce le violazioni rispetto agli obblighi di tenuta e di registrazione relativi all'orario e al registro di servizio per i veicoli non muniti di cronotachigrafo adibiti al trasporto di persone o cose (AETR).

L'**art. 179 del D.Lgs. n. 285/1992** (rubricato "*Cronotachigrafo e limitatore di velocità*") sanziona le inosservanze delle disposizioni contenute nel Reg. (CEE) n. 3821/1985 sostituito dal Regolamento (UE) n. 165/2014 in materia di apparecchi cronotachigrafi (analogici e digitali), di dischi cronotachigrafi (fogli di registrazione) e di carta del conducente.
Il secondo comma sanziona chiunque circola con un veicolo non munito di cronotachigrafo, nei casi in cui è obbligatorio, o circola con veicolo munito di un cronotachigrafo avente caratteristiche non rispondenti a quanto previsto dalle norme comunitarie o non funzionante, o ancora non inserisce il foglio di registrazione (disco cronotachigrafo) o la scheda del conducente, sanzione che raddoppia se vi è manomissione dei sigilli o alterazione del cronotachigrafo.

Il comma 3 dell'art. 179 sanziona il titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto di cose o di persone che mette in circolazione un veicolo sprovvisto di cronotachigrafo e dei relativi fogli di registrazione (dischi cronotachigrafi), ovvero con cronotachigrafo manomesso o non funzionante.
Inoltre, il comma 8*bis* dell'art. 179 prevede che in caso di incidente con danno a persone o a cose, causato da veicoli muniti di cronotachigrafo o che li coinvolga, l'organo accertatore deve segnalare il fatto all'ITL competente per territorio, in ragione della sede del titolare della licenza, al fine di disporre la verifica in azienda per l'esame dei dati sui tempi di guida e di riposo relativi all'anno in corso.
Da ultimo le violazioni su conservazione, esibizione e consegna, uso corretto e regolare dei fogli di registrazione (dischi cronotachigrafi) trovano specifica reazione sanzionatoria amministrativa nell'art. 19 della legge n. 727/1978 (art. 179, comma 10).

Le modalità di applicazione e di calcolo delle sanzioni pecuniarie amministrative da irrogare sono dettate dall'**art. 195 del D.Lgs. n. 285/1992**, il cui comma 2*bis* stabilisce che le sanzioni pecuniarie amministrative previste dagli articoli 174 e 178 sono aumentate di un terzo quando la violazione alla quale si riferiscono è stata commessa fra le ore 22 e le ore 7 del giorno successivo.
Inoltre il comma 3 dell'art. 195 stabilisce un particolare sistema di aggiornamento biennale dell'importo delle sanzioni, ad opera di apposito decreto ministeriale emanato entro il 1° dicembre di ogni biennio, dal Ministro della giustizia, di concerto con i Ministri del tesoro, dei lavori pubblici, dei trasporti.

La decurtazione dei punti

Ancora con riguardo ai profili sanzionatori, va segnalato che con l'art. 7 del D.Lgs. 15 gennaio 2002, n. 9, come subito modificato dalla legge 1° agosto 2003, n. 214 di conversione, con modificazioni, del D.L. 27 giugno 2003, n. 151, è stato introdotto nel nostro Ordinamento un regime sanzionatorio accessorio legato al mantenimento di un predeterminato blocco di "punti" nella patente di guida dei conducenti, stabilendo la decurtazione immediata di un certo numero di "punti" a seguito della contestazione delle violazioni attinenti alla guida, come previsto dall'art. 126-*bis* del D.Lgs. n. 285/1992

Pagamento immediato, in misura ridotta e la rateizzazione

Particolare modalità agevolata di estinzione della procedura sanzionatoria è introdotta dall'art. 202, comma 1, del Codice della Strada, che esula da quella prevista in via generale per tutte le altre ipotesi di sanzione amministrativa: il trasgressore è ammesso al pagamento, **nel termine di 60 g**iorni, della somma pari al **minimo edittale**.
Inoltre, per effetto dell'art. 202, commi 2-*bis*, 2-*ter* e 2-*quater*, del Codice della Strada, quando la violazione degli artt. 174 (commi 5, 6 e 7) e 178 (commi 5, 6 e 7) è commessa da un conducente titolare di patente di guida di categoria C, C+E, D o D+E nell'esercizio dell'attività di autotrasporto di persone o cose, il conducente è ammesso ad effettuare **immediatamente, nelle mani dell'agente accertatore**, il pagamento in misura ridotta.

L'art. 20, commi 5, del D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 98 (in vigore dal 21 agosto 2013), ha introdotto nell'art. 202 del Codice della Strada la possibilità, per chi trasgredisce, di ottenere una ulteriore **riduzione del 30%** degli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie irrogate qualora il pagamento avvenga **entro 5 giorni** dalla contestazione o notificazione ("sanzione ridottissima" o anche "sanzione ridotta scontata").

Il contenzioso amministrativo e i ricorsi

Ai sensi dell'art. 203, comma 1, infatti, il trasgressore o il responsabile in solido che non ha effettuato il pagamento della sanzione in misura ridotta può proporre, nel termine di 60 giorni dalla contestazione o dalla notificazione, **ricorso al Prefetto** del luogo in cui è stata commessa la violazione.

In alternativa alla proposizione del ricorso al Prefetto, ai sensi all'art. 204-*bis*, si può proporre **ricorso al Giudice di pace** competente per territorio, in base al luogo in cui è stata commessa la violazione, con le regole del rito del lavoro, secondo le procedure stabilite dall'art. 7, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 150/2011 Il ricorso è inammissibile se è stato previamente presentato ricorso al Prefetto ai sensi dell'art. 203 del D.Lgs. n. 285/1992 (art. 7, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 150/2011).

CCNL TRASPORTI – LOGISTICA, TRASPORTO MERCI, SPEDIZIONE ACCORDO DEL 3 DICEMBRE 2017

Addì 3 dicembre 2017 in Roma, tra Aite, Aiti, Assoespressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi, Trasportounito Fiap, assistite dalla Confetra, Anita, Fai, Assotir, Federtraslochi, Federlogistica, Fiap, Unital, assistite dalla Conftrasporto, Cna-Fita, Confartigianato Trasporti, Sna-Casartigiani, Claai e Filt Cgil Fit Cisl Uiltrasporti, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del **CCNL logistica, trasporto merci e spedizione**.

Trattamento per i nuovi assunti

Le Parti definiscono le modalità per favorire l'assunzione di nuovi dipendenti. Le aziende interessate devono comunicare e documentare che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto a licenziamenti collettivi e devono inoltre sottoscrivere specifici accordi sindacali, aziendali o territoriali. Per i lavoratori che rientrano nel progetto delle nuove assunzioni la maturazione dei ROL e permessi previsti dal CCNL avverrà con le seguenti modalità:

- nel primo anno maturazione del 30% pari a 12 ore di ROL ed ex festività pari a 1 giornata per il personale non viaggiante e di 1,5 giornate di ex festività e di 1,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- il secondo anno maturazione del 60% pari a 24 ore di ROL ed ex festività pari a 2,5 giornate per il personale non viaggiante, 2,5 giornate di ex festività e di 2,5 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- il terzo anno maturazione del 90% pari a 36 ore di ROL ed ex festività pari a 3,5 giornate per i non viaggianti e di 4 giornate di ex festività e di 4 giornate di permessi per il personale viaggiante;
- dal quarto anno maturazione del 100%.

Orario di lavoro per il personale non viaggiante

L'orario di **lavoro** ordinario del personale non viaggiante è di 39 ore settimanali e le ore lavorate il sabato, se l'orario ordinario è distribuito su 6 giorni, vengono retribuite con la maggiorazione del 20 per cento, mentre quelle prestate di domenica con la maggiorazione del 35 per cento.

Orario di lavoro per il personale viaggiante

Anche l'orario di **lavoro** del personale viaggiante è di 39 ore settimanali ed è previsto che l'attività lavorativa prestata il sabato e la domenica, oltre l'orario di **lavoro**, sia pagata con la maggiorazione del 30 per cento.

Lavoro notturno e domenicale compensativo del personale viaggiante

Viene modificato l'art. 12 nella parte in cui sono disciplinati il **lavoro** notturno e il **lavoro** domenicale con riposo compensativo. Innanzi tutto è chiarito che la regola sul **lavoro** domenicale con riposo compensativo ivi contenuta vale per tutto il personale "*fatta eccezione da quanto previsto dall'art. 10, comma 4 per il personale viaggiante*", anch'esso modificato. Pertanto, è considerato **lavoro** domenicale con riposo compensativo, genericamente, 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.

Per il personale viaggiante, invece, è valido il principio secondo cui il riposo settimanale è fruito con le regole previste dall'art. **8 del regolamento CE n. 561/2006**. L'azienda, nell'ambito della propria organizzazione, farà fruire i riposi settimanali al personale viaggiante, al di fuori della sede di **lavoro** o del domicilio/residenza del lavoratore, di norma in maniera non consecutiva.
Inoltre viene prevista un'unica maggiorazione del 50% in occasione di prestazioni domenicali e festivi del personale viaggiante.

Art. 11 bis – Orario di lavoro e modalità di prestazione del personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue

Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS stipulanti il presenta CCNL sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario. Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione delle disposizioni, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e saranno comunque applicabili a tutti i lavoratori con l'adesione della maggioranza del personale coinvolto. Sono titolati alla stipula degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte e le rappresentanze territoriali delle OO.SS stipulanti il presente CCNL e loro RSA, le RSU ove esistenti, dall'altra. Il confronto dovrà avere Inizio entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta avanzata anche da una sola delle parti. Gli accordi di cui sopra avranno una durata massima di 4 anni.

In assenza di accordi territoriali le Imprese, con l'assistenza dell'associazione artigiana cui aderisce o conferisce mandato, possono definire i suddetti accordi con la rappresentanza sindacale di bacino categoriale di cui alla Sezione Artigiana.

Gli accordi stipulati dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e comunque saranno applicabili a tutti i lavoratori con la sottoscrizione della maggioranza del personale coinvolto.

Art. 9 - Flessibilità

15. Una diversa programmazione dell'orario di lavoro prestabilito sarà attuabile per un massimo di 4 settimane nell'arco di un anno e darà luogo ad una indennità di disagio pari a 50 euro per ogni settimana. Tale programmazione sarà comunicata al lavoratore ed alla RSA/RSU aziendale almeno una settimana prima dell'effettuazione.
16. Prestazioni lavorative collocate in orari diversi da quelli previsti dal normale orario di lavoro possono essere richieste dall'Azienda in regime di flessibilità, al personale operativo, purché vengano collocate all'Interno di calendari quadrimestrali. Il lavoratore inserito in tali calendari percepisce una indennità pari a 8 euro per ogni giornata di flessibilità inserita nel programma.

Tale Indennità non è dovuta nel caso in cui la prestazione lavorativa sia inferiore a quella prevista dal normale orario di lavoro, ma ricompresa all'interno dell'articolazione d'orario programmata. Il lavoratore può essere inserito in tali calendari fermo restando il limite massimo complessivo di 16 settimane di prestazioni in flessibilità realmente effettuata. Per le ore lavorate in regime di flessibilità eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero per la parte di orario collocata al di fuori del normale orario di lavoro programmato, l'Azienda corrisponde una maggiorazione pari al 20% della paga oraria globale.
17. I calendari quadrimestrali sono comunicati dall'azienda ogni 4 mesi e le modalità per l'applicazione della flessibilità, anche a carattere settimanale o mensile, sono oggetto di accordo a livello aziendale con le RSA/RSU, le OO.SS. stipulanti il CCNL e competenti territorialmente.
18. Sono fatti salvi gli accordi aziendali e territoriali su orario di lavoro e flessibilità in vigore alla sottoscrizione del CCNL.

Lavoro straordinario

Viene rimodulata anche la disciplina sul **lavoro** straordinario. Il primo intervento riguarda la definizione di straordinario, che non fa più riferimento espresso alle ore prestate "oltre i limiti giornalieri e settimanali previsti dagli artt. 9, 11, 11-bis e 11-quinquies". Sparisce infatti il richiamo ai limiti "giornalieri e settimanali", con la conseguenza che lo straordinario si allinea all'impostazione del **D.Lgs. 66/2003**, per cui è **lavoro** straordinario solo quello che eccede il limite dell'orario di **lavoro** "normale" settimanale.
Con riguardo al personale viaggiante, la prestazione lavorativa effettuata di sabato e di domenica, oltre l'orario ordinario di **lavoro**, dovrà essere remunerata con la maggiorazione del 30%.

Lavoro a chiamata

Le parti concordano di consentire il **lavoro** a chiamata, che nella precedente stesura del contratto era espressamente vietato. Nelle premesse al Capitolo 3, “Mercato del **lavoro**”, era previsto che “per quanto attiene il **lavoro** a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore”. Dunque, con il nuovo articolato contrattuale torna accessibile per il settore in esame il contratto di **lavoro** intermittente disciplinato al **D.Lgs. n. 81/2015, artt. 13** e ss. Tuttavia, non vengono individuate le “esigenze” che ne legittimano l’utilizzo, ai sensi dell’art. 13 del citato decreto. Ne deriva che le possibilità di utilizzo del particolare istituto contrattuale resta limitato ai casi individuati con decreto del Ministro del **lavoro** e delle politiche sociali (art. **13, co. 1, D.Lgs. 81/2015**).

Contratto a termine

Il contratto di **lavoro** a tempo determinato segue quanto stabilito dal D.Lgs n. 81/2015.

In particolare il personale, anche a tempo parziale, assunto a termine non può eccedere mediamente nell'anno la misura del **35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato**.

Contratto a tempo determinato (sezione artigiana del CCNL)

Viene integralmente riscritto l'articolo che disciplina i rapporti a termine. Questi gli aspetti di novità e di maggiore interesse.

Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 90 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne; il periodo di affiancamento del lavoratore assente per malattia è consentito solo per le malattie di lunga durata, intendendosi per tali quelle superiori a 2 mesi;

Limiti quantitativi

È consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine secondo il seguente rapporto con il personale dipendente a tempo indeterminato in forza, ivi compresi gli apprendisti:

- 2 lavoratori nelle imprese che occupano 1 dipendente;
- 4 lavoratori nelle imprese che occupano 2 dipendenti;
- 6 lavoratori nelle imprese che occupano da 3 a 4 dipendenti;
- 7 lavoratori nelle imprese che occupano 5 dipendenti;
- 8 lavoratori nelle imprese che occupano da 6 a 8 dipendenti.

Nelle imprese che occupano da 9 a 15 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con contratto a termine per ogni lavoratore in forza. Nelle imprese che occupano più di 15 dipendenti è consentita l'assunzione di lavoratori con contratto a termine fino ad massimo del 35% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. E' comunque consentita l'assunzione di 1 lavoratore con contratto a tempo determinato nelle imprese senza dipendenti.

I predetti limiti percentuali si calcolano prendendo a riferimento il numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 12 mesi dalla fase di avvio di nuove attività d'impresa, nuovo reparto, nuovo appalto o nuova linea di produzione, ovvero per quelle aree geografiche e per le esigenze che saranno individuate dalla contrattazione collettiva regionale.

Intervalli temporali

Non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di **lavoro** l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro. Ai sensi dell'art. 21, comma 2, Seconda Parte, D.Lgs. n. 81/2015, le parti convengono sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Stagionalità

Il ricorso al **lavoro** stagionale è possibile oltre che per le attività previste dal **D.P.R. n. 1525/1963**, anche per quei contratti di **lavoro** riconducibili alla attività stagionale in senso ampio, ossia quella concentrata in periodi dell'anno e finalizzata a rispondere all'intensificazione della domanda per esigenze cicliche o variazioni climatiche o connesse a eventi civili, religiosi, tradizionali e promozionali.
A titolo esemplificativo: 1. trasporto stagionali legati al settore agricolo; 2. trasporto di prodotti legati a consumi concentrati in particolari periodi dell'anno (caldi o freddi), anche con riferimento ai flussi turistici; 3. trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile).
Nell'arco dello stesso ciclo stagionale la durata complessiva massima sarà di sei mesi per ogni singolo contratto, ivi comprese eventuali proroghe.
Il periodo di prova per il personale stagionale è ridotto in misura del 50%.

Misure per contrastare l'assenteismo

Le parti stipulanti riconoscono che livelli significativi di ripetute assenze dei conducenti e/o del personale operativo collegato alla movimentazione delle merci e dei mezzi di trasporto, tali da incidere negativamente sulla pianificazione dei servizi e la gestione degli autisti, siano tra le cause che determinano ricadute negative sull'organizzazione del **lavoro**, sulla produttività, nonché sull'efficienza e competitività delle aziende.
Per tali ragioni, viene introdotto un nuovo articolo nel quale sono individuate alcune azioni finalizzate a disincentivare e contrastare tali condotte:

a***) Adozione di un sistema di accordi di forfettizzazione:*** a titolo esemplificativo le parti ritengono che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze debba corrispondere un decremento di retribuzione pari ad una percentuale del compenso per **lavoro** straordinario forfettizzato;

b) ***Malattie:*** per le assenze dovute a malattia che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, il trattamento economico complessivo della malattia riguardante i primi tre giorni sarà progressivamente ridotto; il quarto evento del 75%; il quinto evento del 50%; il sesto evento del 25%; dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione.
Gli importi risparmiati dall’azienda saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di secondo livello.

Diritto alle prestazioni della bilateralità (sezione artigiana del CCNL)

Nel testo dell'articolo è precisato che "le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano".
Per contro, l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione.

In ogni caso, le imprese non aderenti alla bilateralità sono tenute ad erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.a.r.) che incide su tutti gli istituti retributivi, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il t.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile.
In caso di adesione i contributi dovuti per il finanziamento delle prestazioni di origine bilaterale saranno calcolati su un imponibile medio annuo di 12.500 Euro. Di seguito le aliquote di contribuzione con i corrispondenti importi fissi calcolati sull'imponibile medio:

a) Rappresentanza sindacale: 0,10% - 12,5 €;
b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza: 0,15% - 18,75 €;
c) Ente bilaterale nazionale: 0,01% - 1,25 €;
d) Rappresentanza imprese: 0,25% - 31,25 €;
e) Fondo sostegno al reddito: 0,49% - 61,25 €.

Le aziende verseranno i contributi attraverso uno specifico codice tributo inserito all'interno del modello F24. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di **lavoro** fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
Sono previste diverse modalità e misure per le imprese rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione guadagni e per le imprese artigiane con un sistema di bilateralità consolidato (c.d. FSBA).

Assistenza sanitaria integrativa (sezione artigiana del CCNL)

Le parti convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo sanitario nazionale integrativo intercategoriale per l'artigianato. Sono iscritti al Fondo - SAN.ARTI. i dipendenti a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi.
Il contributo è stabilito nell'importo di € 10,42 mensili per 12 mensilità, da versare al Fondo con la periodicità e le modalità che saranno stabilite dal regolamento della Cassa.
La mancata iscrizione al SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di **lavoro** di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "Elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.a.r.) pari a 25 € lordi mensili per 13 mensilità.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.
Al Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Una tantum

Il datore di **lavoro** è tenuto ad erogare, a tutti i lavoratori in forza al 3 dicembre 2017 e a copertura del periodo di carenza contrattuale, un importo una tantum forfetario lordo pari a euro 300,00 suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato (considerando come mese intero le frazioni pari o superiori a 15 giorni).
Tale importo:

- viene erogato in due rate da euro 200,00 ed euro 100,00 rispettivamente nei mesi di marzo 2018 e novembre 2018;
- è riproporzionato in caso di contratto di **lavoro** a tempo parziale;
- non ha riflessi su alcun istituto contrattuale, ivi compreso il TFR.

Erogazione mensile delle mensilità supplementari (sezione artigiana del CCNL)

Fermo restando il diritto alla tredicesima e alla quattordicesima mensilità, l'Accordo prevede che le aziende artigiane, previo consenso reso per iscritto del lavoratore interessato, potranno erogare mensilmente i ratei relativi alle mensilità supplementari. In tal caso, nel cedolino paga l'erogazione di tali ratei dovrà essere evidenziata con le seguenti due distinte voci: "rateo 13ª" e "rateo 14ª". Il consenso potrà essere revocato dal lavoratore in qualsiasi momento.

Occupazione e reinserimento al lavoro (sezione artigiana del CCNL)

Un'altra misura per il sostegno all'occupazione e al reinserimento lavorativo nel settore artigiano è destinata ai lavoratori che abbiano più di 29 anni di età, i quali potranno essere assunti con un contratto di **lavoro** a tempo indeterminato che preveda una retribuzione di ingresso più bassa rispetto a quella tabellare.

Nei primi 5 anni di rapporto la retribuzione potrà essere calcolata applicando le seguenti percentuali riferite al livello di inquadramento:
1° anno 85% - **2° e 3° anno** 90% - **4° e 5° anno** 95%

L'agevolazione non potrà essere utilizzata:
a) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di **lavoro**;
b) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il presente contratto di **lavoro**;
c) con lavoratori che abbiano svolto la medesima attività lavorativa presso l'azienda che assume ai sensi del presente articolo.
Inoltre, il lavoratore non deve aver lavorato con la medesima professionalità per un periodo superiore ai 5 anni.

Art. 42 Appalto di lavori di logistica, facchinaggio, movimentazione; cambi di appalto; clausola sociale

1. Le parti, consapevoli dei crescenti fenomeni di illegalità diffusi nelle attività di logistica, facchinaggio e movimentazione merci, si impegnano a contrastare tali fenomeni attraverso ogni utile strumento atto a garantire il pieno rispetto della normativa e della disciplina sugli appalti.
2. Gli ambiti oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, sono riferiti ad attività quali logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'interno dei processi produttivi. Le attività per la gestione delle operazioni di cui sopra saranno affidate solo ad imprese che applicano il presente CCNL e non possono essere oggetto di sub appalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa associata non costituisce subappalto.

3. I soggetti economici affidatari potranno essere società di capitali iscritte alla CCIAA o società cooperative iscritte nell'Albo nazionale presso il Ministero dello Sviluppo Economico, nel registro delle Imprese istituito presso le CCIAA e in possesso del certificato di revisione. Tali soggetti dovranno possedere capacità ed esperienze tecnico professionali, organizzative, nonché adeguata solidità finanziaria ed economica, anche per gli aspetti fiscali e contributivi, risultante da certificazione semestrale di rating rilasciata da società specializzata nonché dal DURC semestrale.
4. Gli operatori affidanti ed affidatari delle attività devono recepire integralmente, all'interno del contratto di appalto, le condizioni ed i contenuti posti a tutela del lavoro. Il soggetto affidatario applicherà il CCNL, in ogni sua parte, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, oltreché tutte le norme relative alla sicurezza ed alla salvaguardia dei lavoratori nonché alla contrattazione di secondo livello, così come previste dal CCNL stesso.

5. Saranno motivo di risoluzione del contratto il mancato rispetto di uno o più punti summenzionati oltre che l'accertamento, da parte dei soggetti sindacali, dei committenti, delle autorità ispettive, di una o più delle seguenti violazioni da parte dell'appaltatore interessato ad eventuali terziarizzazioni: omesso e/o incongruente versamento contributivo e/o assicurativo; applicazione di un CCNL diverso dal presente contratto; mancata e/o incongruente corresponsione degli Istituti contrattuali carattere economico nei confronti di una pluralità di lavoratori.
6. Le parti stipulanti il CCNL, durante la vigenza dell'appalto, possono realizzare momenti di verifica dell'organizzazione del lavoro su richiesta di una delle parti stesse.
7. In caso di cambio di appalto l'azienda appaltante dovrà comunicare alle OO.SS. stipulanti e territorialmente competenti l'operazione con un preavviso di almeno 15 giorni.

8. Su richiesta delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL e competenti territorialmente, l'azienda appaltante informerà in specifico incontro sulle problematiche connesse al subentro, con riferimento all'organizzazione del lavoro, alla sicurezza, ai volumi produttivi ed alle attività oggetto del cambio di appalto, nonché all'applicazione da parte della gestione subentrante del CCNL. La società cessante fornirà, alle parti stipulanti, l'elenco dei lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto, comprensivo di tutti i trattamenti retributivi in essere.
9. L'impresa appaltante includerà nel contratto di appalto con l'impresa subentrante il passaggio diretto, senza soluzione di continuità, a parità di condizioni di appalto, di tutti i lavoratori impiegati nell'appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi, fatti salvi gli eventi sospensivi previsti dalla legge, mantenendo l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori occupati nei siti produttivi prima del 7 marzo 2015 l'applicazione della legge 92/2012 e la continuità della loro storia disciplinare.

10. La procedura deve essere espletata dalle imprese congiuntamente alle parti stipulanti il presente CCNL, presso l'Ente Bilaterale di riferimento territoriale e, dove non ancora costituito, presso l'Associazione Datoriale competente o, in assenza, presso l'ITL. L'esito della procedura verrà depositato presso l'Ente Bilaterale di riferimento nazionale.
11. Restano ferme le condizioni di miglior favore attualmente esistenti.
12. Sono fatti salvi i contratti in essere fino alla loro naturale scadenza.

Art. 11 quater – Norme a sostegno delle imprese di autotrasporto – Premialità

2. Le imprese di autotrasporto in regola con gli adempimenti contributivi e che abbiano svolto ai sensi degli artt. 11 e 11 bis del presente CCNL il percorso finalizzato a rendere trasparenti le procedure di determinazione dell'orario di lavoro e della retribuzione del personale viaggiante possono accedere in via straordinaria e temporanea alle disposizioni stabilite dal presente articolo. Le imprese che possono accedere a tale regime di premialità non devono aver effettuato licenziamenti collettivi nell'anno precedente all'accordo e mantenere tale requisito per tutto il periodo in cui è previsto il beneficio delle misure.

6. Le misure premiali che si applicano esclusivamente al personale viaggiante sono le seguenti:
a. estensione della percentuale massima ammessa per il rapporto tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, passando dal 35% al 40%;
b. orario per il personale impiegato in attività per la gestione del traffico, dei veicoli e del personale viaggiante. La programmazione delle attività sarà comunicata dalla direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'applicazione, fatte salve esigenze di servizio improrogabili e dovrà avvenire all'Interno dei seguenti limiti: l'orario normale giornaliero sarà ricompreso in un limite minimo di 6 ore e massimo di 9, il limite orario settimanale sarà ricompreso in un limite minimo di 30 ore e massimo di 44, fermo restando il rispetto della media di 39 ore lavorative ordinarie settimanali calcolate in un periodo di massimo 4 mesi.

7. Le parti potranno, attraverso accordi aziendali/territoriali agire sulle seguenti leve di intervento, nel rispetto delle procedure previste dal CCNL: 1) orario di lavoro; 2) compenso per prestazioni straordinarie; 3) indennità di trasferta;
Gli obbiettivi degli accordi, anche alternativamente tra di loro, sono i seguenti: difesa dei livelli occupazionali e salariali in situazioni di difficoltà aziendale; sostegno agli investimenti per il rafforzamento e consolidamento delle strutture aziendali in ambito nazionale; sostegno di nuove iniziative Imprenditoriali finalizzate a processi di diversificazione delle attività; mantenimento delle virtuosità aziendali.
Per le imprese strutturate con più unità operative sul territorio nazionale, gli accordi saranno stipulati a livello nazionale.
Per la sottoscrizione degli accordi si applicheranno le stesse procedure previste dall'art. 11 bis. Le OO.SS. comunicano all'Ente Bilaterale, a fini statistici, la sottoscrizione degli accordi.