



IL RAPPORTO DI LAVORO NELL'AUTOTRASPORTO

**profili di regolamentazione: CCNL, norme
nazionali e disciplina europea**

Dr. Claudio Infriccioli

Funzionario Ispettivo

Ispettorato Territoriale del Lavoro

Ascoli Piceno

*Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non vincola
in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza*

RINNOVO DEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCİ E SPEDIZIONE

Il **3 Dicembre 2017**, dopo due anni di trattative, le associazioni di settore insieme a FILT CGIL FIT CISL E UILTRASPORTI UIL, hanno sottoscritto il **rinnovo del CCNL logistica trasporto merci e spedizione**, scaduto il 31 dicembre 2015.

Il nuovo testo contrattuale ha una vigenza di 4 anni e scadrà il 31.12.2019.

Accordo 18 luglio 2018: *disciplina dei **Riders** (... I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante...)*

RINNOVO DEL CCNL LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE

- Con **Verbale di accordo 30 maggio 2019**, sottoscritta nuova sezione del CCNL logistica trasporto merci e spedizione, applicabile alle imprese cooperative, con adesione integrale delle Centrali Cooperative firmatarie anche all'accordo di rinnovo del 3 dicembre 2017
- **Accordo 4 luglio 2019**, contenente – fra l'altro – alcune ipotesi di incremento percentuali contratto a tempo determinato (fino al 40%) per trasporti stagionali in agricoltura, trasporti collegati a consumi (caldi o freddi) concentrati in particolari periodi dell'anno (anche con riferimento ai flussi turistici), trasporto combustibili vari nel periodo invernale (novembre-aprile)

NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE VIAGGIANTE

la classificazione del personale viaggiante non è più legata alla portata dei mezzi bensì alla tipologia dei servizi svolti; ciò consentirà rispetto al passato, un'applicazione più ampia dell'orario di lavoro discontinuo (anche per mansioni dell'ex 3° livello).

DECLARATORIA VECCHIO CCNL

3° Livello Super

Conducenti di autotreni o autoarticolati di portata superiore a 80 quintali e i conducenti di autocarri con portata superiore a 20 quintali muniti di gru

3° Livello

Autisti conducenti di autotreni o autoarticolati di portata inferiore a 80 quintali ...conducenti di autocarri con portata superiore ai 30 quintali e fino a 20 quintali se muniti di gru

4° Livello

altri autisti non compresi nel 3° livello Super e nel 3° livello

NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE VIAGGIANTE

La nuova classificazione del personale viaggiante dell'autotrasporto, definito "operai specializzati area professionale C", è divisa in tre qualifiche ad ognuna delle quali corrispondono specifici parametri

	QUALIFICA 3 (Q ₃)	QUALIFICA 2 (Q ₂)	QUALIFICA 1 (Q ₁)
PARAMETRI	C - B - A	F - E - D	H - G

Q3 (ex livello 3°S)

- **C3**: Patente C – CE - SI cronotachigrafo: soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP – trasporti isothermici, ADR – trasporti merci pericolose, HACCP – trasporto alimenti, trasporto animali vivi, etc.) - spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 – **47 ORE SETTIMANALI**
- **B3**: Patente C – CE - SI cronotachigrafo: non sottoposti a particolari abilitazioni (es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) - spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 – **47 ORE SETTIMANALI**
- **A3**: Patente C – CE - SI cronotachigrafo: dedicati a lavori interni ad aree aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali o servizi sistematici/ripetitivi con rientro nella sede di inizio servizio – **47 ORE SETTIMANALI**

Q2 (ex livello 3°)

- **F2:** Patente C - Autocarri isolati - SI cronotachigrafo: soggetti a specifiche normative e abilitazioni professionali (ATP – trasporti isothermici, ADR – trasporti merci pericolose, HACCP – trasporto alimenti, trasporto animali vivi, etc.) - spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 – **47 ORE SETTIMANALI**
- **E2:** Patente C - Autocarri isolati - SI cronotachigrafo: non sottoposti a particolari abilitazioni (es. container, casse mobili, groupage, centinati, etc.) - spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 – **47 ORE SETTIMANALI**
- **D2:** Patente C - Autocarri isolati - SI cronotachigrafo: dedicati a lavori interni ad aree produttive, logistiche, portuali, terminalistiche, interportuali o servizi sistematici/ripetitivi con rientro nella sede di inizio servizio – **39 ORE SETTIMANALI**

Q1 (ex livello 4°)

- **H1** Patente B - NO cronotachigrafo: Conducenti con particolari abilitazioni, ad es. conducenti che trasportano materiali radioattivi e/o esplosivi – **39 ORE SETTIMANALI**
- **G1** Patente B - NO cronotachigrafo: Conducenti adibiti in attività di logistica distributiva e di corriere espresso. Conducenti che utilizzano veicoli per i quali è previsto il possesso della patente B non dotati di apparato cronotachigrafo adibiti a trasporti a lungo raggio – **39 ORE SETTIMANALI**

ORARIO DI LAVORO PER I CONDUCENTI

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti inquadrati nelle precedenti lettere A, B, C, E, F è quello di cui all'art. 11 bis per il personale viaggiante impiegato in mansioni discontinue pari a 47 ore, mentre per quelli inquadrati alle lettere D, G ed H è di 39 ore settimanali. Nei confronti dei lavoratori di cui alle precedenti lettere G ed H trovano applicazione le disposizioni di cui all'art 11 quinquies, che prevedono l'estensione dell'orario ordinario a 44 ore settimanali, esclusivamente con accordi di secondo livello aziendali/territoriali sottoscritti con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL e territorialmente competenti e le RSA/RSU ove costituite.

ORARIO DI LAVORO PER I CONDUCENTI

L'applicazione del regime orario di 47 ore di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante (A, B, C, E, F) impiegato in mansioni discontinue di cui all'art. 11 bis, ovvero la sua estensione da 39 a 47 ore per i lavoratori inquadrati alla lettera D, è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11 bis comma 1 con una delle seguenti modalità:

1) inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente CCNL, anche per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 11 bis comma 1 ... In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione.

ORARIO DI LAVORO PER I CONDUCENTI

- 2) La verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'Associazione Datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente CCNL

RIDERS – NUOVI PROFILI E ORARIO

- *L'accordo 18 luglio 2018 prevede quanto segue:*
- *1) Declaratorie e i livelli d'inquadramento*
- *I lavoratori adibiti ad attività di logistica distributiva, comprese le operazioni accessorie ai trasporti, attraverso l'utilizzo di cicli, ciclomotori e motocicli rientrano nell'area professionale C relativa alla disciplina del personale viaggiante ed ai quali non spetta l'indennità di trasferta di cui all'art. 62 del c.c.n.l.*
- *A tali lavoratori viene assegnato il parametro retributivo:*
- *- I: per il personale viaggiante che utilizza cicli;*
- *- L: per il personale viaggiante che utilizza ciclomotori e motocicli.*

RIDERS – NUOVI PROFILI E ORARIO

- *Orario di lavoro. Art. 11*
- *a) Per il personale viaggiante inquadrato ai parametri retributivi I ed L, impiegato in mansioni discontinue a norma del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, R.D. 10 settembre 1923, n. 1953, R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti e la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 39 ore settimanali.*

RIDERS – NUOVI PROFILI E ORARIO

- *L'applicazione di tale regime orario è soggetta alla verifica della sussistenza delle condizioni di cui sopra con una delle seguenti modalità:*
- *- la verifica si intende esperita da parte dell'azienda inviando, una sola volta, alle OO.SS. competenti territorialmente stipulanti il presente c.c.n.l., anche per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'impresa aderisce, un'apposita comunicazione attestante la sussistenza delle condizioni di cui al presente articolo. Nella comunicazione dovrà essere indicato il numero dei lavoratori. In caso di richiesta di incontro da parte delle OO.SS. lo stesso deve tenersi e concludersi positivamente, in ogni caso, entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data della comunicazione;*
- *- la verifica potrà altresì essere effettuata inviando, una sola volta, per il tramite dell'Associazione datoriale cui l'impresa aderisce o conferisce mandato, un'apposita comunicazione ad Ebilog o agli enti bilaterali di settore già costituiti tra le OO.SS. e le Associazioni datoriali i quali ne daranno a loro volta comunicazione alle rappresentanze territoriali delle OO.SS. firmatarie il presente c.c.n.l.*

Art. 11 (Orario di lavoro per il personale viaggiante)

L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.

L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane.

L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti. Altresì l'azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente.

La durata media della settimana lavorativa non può superare le 48 ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 60 ore solo se su un periodo di 6 mesi, al netto delle giornate non lavorate ma retribuite, la media delle ore di lavoro non supera il limite di 48 ore settimanali.

Agli effetti delle disposizioni del presente articolo si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso fra l'inizio e la fine del lavoro durante il quale il lavoratore autista è sul posto di lavoro, a disposizione del datore di lavoro ed esercita le sue funzioni o attività ossia:

- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo, ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli obblighi legali o regolamentari direttamente legati al trasporto specifico in corso, incluse la sorveglianza delle operazioni di carico e scarico, le formalità amministrative di polizia e di dogana o altro;

- i periodi di tempo durante i quali il lavoratore mobile non può disporre liberamente del proprio tempo e deve rimanere sul posto di lavoro, pronto a svolgere il suo lavoro normale, occupato in compiti connessi all'attività di servizio.

Art. 11

(Orario di lavoro per il personale viaggiante) - segue

- Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'art. 7 del regolamento CE 561/06, i riposi intermedi di cui all'art. 5 del decreto legislativo n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'art. 6 del medesimo decreto e i periodi di attesa per i divieti di circolazione, con esclusione dei casi in cui tali periodi siano fruiti presso la residenza del lavoratore. In tali casi il lavoratore mobile ha diritto alla sola indennità di trasferta.
- Per i tempi di disponibilità in cui il lavoratore mobile, pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione per rispondere ad eventuali chiamate con le quali gli si chiedi di iniziare o di riprendere la guida o di eseguire altri lavori, è dovuto unicamente il trattamento di trasferta. I seguenti periodi si calcolano, ai soli fini retributivi, in ragione del 50% della loro durata per la sola parte che eccede il limite dell'orario ordinario e non concorrono al computo del lavoro straordinario:
 - a) tempo trascorso in viaggio, per treno, per nave, aereo od altri mezzi di trasporto per la esecuzione dei servizi affidati al lavoratore;
 - b) tempo di attesa del proprio turno di guida nella cabina dell'autotreno guidato da due conducenti e ripartendo in misura uguale fra di essi il lavoro effettivo in trasferta.

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

In deroga a quanto previsto dall'art. 11 comma 1, primo alinea, per il personale viaggiante, il cui tempo di lavoro effettivo non coincide con i tempi di presenza a disposizione in ragione di oggettivi vincoli di organizzazione derivanti dalla tipologia dei trasporti, in genere di carattere extraurbano, che comportino assenze giornaliere continuate per le quali spettano l'indennità di trasferta di cui all'art. 62, che utilizza veicoli che rientrano nel campo di applicazione dei regolamenti CE 561/06 e 165/2014, la cui attività comporti l'alternanza tra periodi di lavoro con periodi di pausa, di riposo o di inattività, il limite dell'orario ordinario di lavoro è di 47 ore settimanali.

- Ai lavoratori che esercitano tale attività e perciò considerati discontinui, la durata media della settimana non può superare le 58 ore e la durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a 61 ore solo se su un periodo di 6 mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di 58 ore settimanali.
- Con accordi collettivi aziendali conclusi con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale sarà accertata la sussistenza delle condizioni che consentono l'applicazione dei diversi limiti di orario (58 e 61 ndr). Tali accordi, che costituiscono requisito essenziale per l'applicazione di tali disposizioni, dovranno essere sottoscritti per adesione dai lavoratori interessati e avranno una durata massima di 4 anni.

Ferma restando la durata del lavoro contrattuale, l'eventuale maggior durata dell'orario di lavoro è retribuita con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario con una delle seguenti modalità:

a) secondo l'attività effettivamente prestata, quale risulta dal Libro unico del lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 8 del Decreto Legislativo 234/07 e dalle registrazioni del tachigrafo; le aziende su richiesta dei lavoratori sono tenute a fornire copia della registrazione entro 30 giorni dalla richiesta;

b) secondo quanto previsto da:

- *Accordi aziendali*

per la definizione, anche forfettaria, dei trattamenti di trasferta e del compenso per il lavoro straordinario;

- *Accordi collettivi territoriali*

Gli accordi collettivi territoriali stabiliscono regole per la forfettizzazione che fanno riferimento alle "linee guida" stabilite fra le parti a livello nazionale.

Per l'efficacia di tali accordi si applica agli stessi la seguente clausola di decadenza: "il lavoratore è tenuto, a pena di decadenza, a chiedere il pagamento delle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che ritenga dovute, derivanti dal presente accordo, nel termine perentorio di sei mesi dalla data in cui riceve i compensi ai titoli suddetti".

Gli accordi di cui sopra dovranno essere firmati per adesione dai lavoratori interessati.

Sono titolate alla stipulazione degli accordi collettivi suddetti le imprese e le loro Associazioni da una parte, le RSU, le RSA, le rappresentanze territoriali delle OO.SS. stipulanti e firmatarie dall'altra.

AUTISTI: SETTIMANA MOBILE

- Nell'ambito dei lavori di riscrittura del CCNL, è stato soppresso il comma 13 dell'articolo 11 che prevedeva l'orario di lavoro ordinario, senza la maggiorazione del 50%, limitato sino alle ore 13.00 del sabato:
- “ fatta eccezione per il trasporto a collettame, l'orario di lavoro del personale viaggiante addetto ai servizi extraurbani che gode del trattamento di trasferta (3° LIVELLO Super, 3° livello Super Junior) e 3° livello si intende distribuito fino alle ore 13.00 del sabato senza la maggiorazione del 50% ed è consentito il conguaglio orario nell'ambito delle 4 settimane”.

AUTISTI: SETTIMANA MOBILE

- Tale intervento è definito nel nuovo testo dell'articolo 11 (orario di lavoro per il personale viaggiante).
- *«L'orario di lavoro ordinario settimanale dei conducenti è di 39 ore.*
- *L'orario ordinario di lavoro del personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana ed è congruabile nell'arco di 4 settimane.*
- *L'azienda è tenuta a comunicare formalmente la distribuzione dell'orario ai dipendenti all'atto dell'assunzione per i nuovi assunti. Altresì l'azienda è tenuta a comunicare ai dipendenti già in servizio la diversa distribuzione settimanale dell'orario di lavoro ed alle R.S.A./R.S.U., OO.SS. stipulanti il presente c.c.n.l. e competenti territorialmente»*
- Gli effetti di tale modifica sono quelli di aver eliminato il limite delle ore 13.00 del sabato quale soglia del lavoro ordinario settimanale per gli autisti; conseguentemente l'orario di lavoro ordinario settimanale per il personale viaggiante è distribuito sino ad un massimo di 6 giorni nell'arco della settimana e, come prima, è congruabile nell'arco di 4 settimane.
- In questa maniera non solo si evita che le ore lavorate oltre le ore 13.00 del sabato vengano quantificate come straordinario e quindi con l'applicazione della relativa maggiorazione ma la settimana diventa, appunto, "mobile".

TRASFERTE

- L'attività del conducente, in quanto non trasfertista, si esercita in partenza dal luogo fisso nel quale è situata l'abituale sede di lavoro, per rientrare nello stesso luogo, fermo restando che tale attività è quella definita in modo positivo all'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 234/2007.
- Il personale viaggiante, nonché il personale ad esso affiancato comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione giornaliera, ha diritto ad un'indennità trasferta nelle seguenti misure

Per i servizi in territorio nazionale:

	Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015
dalle 6 alle 12 ore	20,60	21,20	21,80
dalle 12 alle 18 ore	31,82	32,42	33,02
dalle 18 alle 24 ore	39,96	40,56	41,16

Per i servizi in territorio estero:

	Dall'1.9.2007	Dall'1.1.2014	Dall'1.1.2015
dalle 6 alle 12 ore	28,78	29,38	29,98
dalle 12 alle 18 ore	41,85	42,45	43,05
dalle 18 alle 24 ore	59,29	59,89	60,49

TRASFERTA

- Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata del servizio non superi nel complesso le sei ore continuative.
- Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti, di durata ciascuno inferiore a 6 ore, si procederà, ai fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempreché tale sosta sia contenuta, per il pasto meridiano, dalle 11,30 alle 14,30 e, per il pasto serale, dalle 18,30 alle 21,30.
- Restano salve le condizioni individuali e collettive di miglior favore fino al loro assorbimento con gli aumenti e le rivalutazioni previste dal presente articolo.
- **Per il personale che goda del trattamento di trasferta, le prestazioni dalle 22,00 alle 6,00 non danno luogo alla maggiorazione per lavoro notturno di cui ai precedenti artt. 12 e 13 essendo concordata l'indennità di lavoro notturno di cui all'art. 16 del presente c.c.n.l.**

INDENNITA' DI LAVORO NOTTURNO (EX INDENNITA' DI DISAGIO)

- *Art. 16*
- *(Indennità di lavoro notturno)*
- Il personale viaggiante cui spetta l'indennità di trasferta ha diritto ad una indennità di euro 0,93 per ciascuna indennità di trasferta da 18 a 24 ore, oppure per ogni indennità di trasferta dovuta per l'assenza coincidente, anche in parte, con l'orario notturno. L'indennità di lavoro notturno ha natura retributiva e viene computata esclusivamente ai fini del t.f.r.

ABROGAZIONI LIVELLI CONTRATTUALI

- **Livello 3 Super junior** (vecchio art. 11 quater Ccnl: ...appartengono a questo livello i lavoratori rientranti dell'autotrasporto per un massimo di 30 mesi al termine del quale avverrà passaggio automatico al livello 3° SUPER) → **LIVELLO ABROGATO DAL RINNOVO CONTRATTUALE**
- **Livello 6 junior** (...appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono attività semplici; in particolare gli addetti alla movimentazioni delle merci che necessitano di un periodo di addestramento pratico; tali lavoratori, se apprendisti, sono inquadrati al livello 6 senior dopo 24 mesi, mentre i non apprendisti dopo 30 mesi): **disposto il passaggio dal 6° livello Junior al 6° livello secondo la seguente tempistica:**
 - dopo 24mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2018;
 - dopo 18mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2019;
 - dopo 12mesi per i lavoratori assunti dal 1° gennaio 2020.

AUMENTI CCNL

Livello	Vecchia retribuzione €	Aumento 1.2.2018 €	Aumento 1.7.2018 €	Aumento 1.10.2018 €	Aumento 1.1.2019 €	Aumento 1.5.2019 €	Aumento 1.10.2019 €
Q	2.108,39	32,01	-	32,01	-	32,01	42,25
1	1.979,71	30,11	-	30,11	-	30,11	39,75
2	1.818,77	27,65	-	27,65	-	27,65	36,50
3S	1.642,37	25,00	-	25,00	-	25,00	33,00
C3	1.642,37	25,09	-	25,09	-	25,09	33,12
B3	1.642,37	25,00	-	25,00	-	25,00	33,00
A3	1.642,37	24,91	-	24,91	-	24,91	32,88
3	1.598,78	24,24	-	24,24	-	24,24	32,00
F2	1.598,78	24,34	-	24,34	-	24,34	32,13
E2	1.598,78	24,25	-	24,25	-	24,25	32,01
D2	1.598,78	24,15	-	24,15	-	24,15	31,88
4	1.520,42	23,11	-	23,11	-	23,11	30,50
H1	1.520,42	23,40	14,70	23,40	14,70	23,40	30,89
G1	1.520,42	23,31	11,59	23,31	11,59	23,31	30,77
4j	1.480,57	22,54	-	22,54	-	22,54	29,75
5	1.450,06	21,97	-	21,97	-	21,97	29,00
6	1.354,55	20,64	-	20,64	-	20,64	27,25
6j	1.246,35	18,94	-	18,94	-	18,94	25,00

AUMENTI CCNL

<i>Livello</i>	<i>Vecchia retribuzione €</i>	<i>Totale aumenti €</i>	<i>Nuova retribuzione €</i>	<i>Livello</i>
Q	2.108,39	138,27	2.246,66	Q
1	1.979,71	130,09	2.109,80	1
2	1.818,77	119,45	1.938,22	2
3S	1.642,37	108,00	1.750,37	3S
C3	1.642,37	108,41	1.750,78	C3
B3	1.642,37	108,00	1.750,37	B3
A3	1.642,37	107,59	1.749,96	A3
3	1.598,78	104,73	1.703,51	3
F2	1.598,78	105,16	1.703,94	F2
E2	1.598,78	104,75	1.703,53	E2
D2	1.598,78	104,35	1.703,13	D2
4	1.520,42	99,82	1.620,24	4
H1	1.520,42	130,50	1.650,92	H1
G1	1.520,42	123,87	1.644,29	G1
4j	1.480,57	97,36	1.577,93	4j
5	1.450,06	94,91	1.544,97	5
6	1.354,55	89,18	1.443,73	6
6j	1.246,35	81,82	1.328,17	6j

UNA TANTUM

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in servizio alla data di stipula del CCNL (3.12.2017) verrà corrisposto un **importo forfetario lordo pro-capite di 300 euro** maturato in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo sarà erogato in due tranche:

- ➡ **EURO 200** = con la retribuzione del mese di **Marzo 2018** (per le **imprese artigiane** l'importo potrà essere erogato in **due rate di 100 euro ciascuna, con le retribuzioni di Marzo ed Aprile 2018**)
- ➡ **EURO 100** = con la retribuzione del mese di **Novembre 2018**

Trattamento lavoratori nuovi assunti (Riduzione ROL ed ex festività)

- Allo scopo di incentivare l'occupazione (AZIENDE CHE INTENDONO INCREMENTARE ORGANICO ASSUMENDO LAVORATORI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ANCHE PART-TIME) viene previsto un trattamento temporaneo legato esclusivamente alla vigenza del contratto. Le aziende interessate (che nell'ultimo anno di attività non hanno proceduto ad effettuare licenziamenti collettivi) invieranno comunicazione alle OO.SS. stipulanti il CCNL territorialmente competenti; inoltre dovrà essere siglato apposito accordo sindacale che individua specifici trattamenti in merito alla maturazione delle ROL, delle ex festività soppresse, dei permessi, degli scatti nei 3 anni successivi all'assunzione.

Trattamento lavoratori nuovi assunti (Riduzione ROL ed ex festività)

TRATTAMENTO PERI LAVORATORI NUOVI ASSUNTI				
PERIODO	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	4° ANNO
MODALITÀ DI MATURAZIONE	<p>ROL = maturazione del 30% pari a 12 ore</p> <p>EX FESTIVITÀ = 1 giornata per il personale non viaggiante</p> <p>EX FESTIVITÀ = 1 giornata di ex festività e 1,5 giornate di PERMESSI per il personale viaggiante</p>	<p>ROL = maturazione del 60% pari a 24 ore</p> <p>EX FESTIVITÀ = 2,5 giornate per il personale non viaggiante</p> <p>EX FESTIVITÀ = 2,5 giornate di ex festività e 2,5 giornate di PERMESSI per il personale viaggiante</p>	<p>ROL = maturazione del 90% pari a 36 ore</p> <p>EX FESTIVITÀ = 3,5 giornate per il personale non viaggiante</p> <p>EX FESTIVITÀ = 4 giornate di ex festività e 4 giornate di PERMESSI per il personale viaggiante</p>	<p>Dal quarto anno sarà riconosciuta la maturazione del 100% degli istituti richiamati</p>

Trattamento lavoratori nuovi assunti (neo-patentati)

- Al fine di favorire l'inserimento di personale viaggiante e dare impulso alla buona e stabile occupazione, nonché per contenere il ricorso al distacco e alla somministrazione transnazionale e favorire processi di rientro nel Paese delle attività precedentemente delocalizzate (reshoring), le imprese di autotrasporto che non hanno attivato e realizzato processi di riduzione di personale nel corso dell'ultimo anno, possono procedere ad assunzioni con le seguenti modalità, previa verifica positiva con le RSU ove esistenti e le OO.SS. stipulanti il presente CCNL competenti territorialmente e loro RSA

NEO PATENTATI

(Articolo 11 ter - nuove assunzioni di personale viaggiante)

Ai lavoratori neopatentati, titolari di patente di guida da meno di 4 anni, assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, sarà applicato il seguente trattamento economico:

PERIODO	1° ANNO	2° ANNO	3° ANNO	4° ANNO
% della retribuzione tabellare	90%	90%	95%	100%

Misure di contrasto all'assenteismo

Per disincentivare il fenomeno dell'assenteismo, in particolare legato ad assenze che iniziano il giorno successivo a giornate non lavorative, è stata introdotta una nuova disciplina dei giorni di malattia a carico dell'azienda. In particolare viene stabilito che ad ogni incremento individuale di periodi di assenze, debba corrispondere un decremento di retribuzione; da questo meccanismo vengono fatte salve alcune patologie che il contratto riconosce ed esonera (eventi morbosi dovuti a ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla Circolare INPS n. 95/2016, ed eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni).

Misure di contrasto all'assenteismo

- Gli importi trattenuti, saranno redistribuiti nell'ambito degli accordi di cui all'art. 38 del CCNL (secondo livello di contrattazione). Nelle suddette circostanze, il trattamento economico complessivo della malattia sarà disciplinato come segue:

ASSENTEISMO	
(Articolo 11 sexies – Misure per contrastare l'assenteismo del personale viaggiante e/o del personale operativo collegato alla movimentazione della merce e dei mezzi di trasporto)	
Giorni di malattia	Decremento retribuzione (parte a carico azienda)
1° episodio	Nessuna
2° episodio	Nessuna
3° episodio	Nessuna
4° episodio	25%
5° episodio	50%
6° episodio	75%
Dal 7° episodio	100% - Dal settimo evento l'azienda non sarà tenuta ad alcuna integrazione

Lavoro intermittente

Alla premessa del capitolo 3 – Mercato del lavoro è stato **rimosso il divieto di utilizzo del lavoro a chiamata**.

L'importanza di tale abolizione non va sopravvalutata, il MLPS con nota prot. 18194 del 04-10-2016 aveva infatti già chiarito quanto segue:

«l'art. 13 del D.lgs 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente. In mancanza di tali previsioni contrattuali, supplisce, allo stato ed in virtù di quanto previsto dall'art. 55, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, il DM 23.10.2004 che fa rinvio alla tabella allegata al RD 2657/23. Il richiamato articolo 13 quindi non sembra escludere che la contrattazione collettiva possa stabilire, non rinvenendo le predette esigenze, il divieto di utilizzo di tale forma contrattuale. In tali casi, resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente nel caso in cui sussistano i requisiti soggettivi atteso che l'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni»

Lavoro intermittente

INTERPELLO N. 37/2008

«Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla legittimità delle clausole contrattuali con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti come avviene, ad esempio, ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti del settore degli autoferrotramvieri ed internavigatori.

...

l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo».

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

In caso di richiesta di risarcimento dei danni al lavoratore l'impresa deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno. Al lavoratore sarà addebitato l'intero importo del danno nelle ipotesi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 3.500 euro. In caso di superamento di tale soglia, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 20.000 euro. Nell'ipotesi di stipula da parte dell'azienda di una copertura assicurativa con franchigia, al dipendente verrà addebitato il solo valore della franchigia stessa. Gli importi addebitati al dipendente saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare $\frac{1}{5}$ della retribuzione lorda mensile; nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

PER I DANNI INFERIORI a 1.000 euro, se l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare in caso di sottoscrizione da parte del lavoratore, entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto, di una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale a cui l'interessato conferisce mandato.

In tale eventualità l'importo addebitato sarà limitato al 75% dell'importo del danno.

Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

BILATERALITA' - EBILOG

Le Parti convengono la costituzione di un Ente bilaterale nazionale di settore al cui finanziamento è destinato, dal 1° Luglio 2011, uno specifico contributo, per 12 mensilità, pari a: euro 2 per ciascun lavoratore in forza, a carico delle imprese; euro 0,50 a carico del lavoratore.

Le imprese non aderenti alle associazioni firmatarie del c.c.n.l. e che non aderiscono al sistema della bilateralità devono erogare a ciascun dipendente, in luogo del contributo all'Ente, un importo di euro 5 per 12 mensilità a titolo di elemento aggiuntivo della retribuzione. (EAR)

BILATERALITA': SAN.ARTI.

La contribuzione al Fondo SAN.ARTI. è dovuta da aziende autotrasporto artigiane in favore dei lavoratori a tempo indeterminato assunti, ivi compresi gli apprendisti, nonché per i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata almeno pari a 12 mesi. Il versamento non è dovuto nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Il contributo, a carico azienda, è pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità. Le prestazioni erogate da San.ArTi. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori e la mancata iscrizione e il mancato versamento al Fondo determinano l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfettario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità.

SANILOG

- Le parti hanno convenuto di istituire un Fondo sanitario integrativo del settore cui si rivolge il presente c.c.n.l. logistica, trasporto merci e spedizione (Fondo Sanilog), ad integrazione del SSN
- Hanno diritto all'erogazione delle prestazioni sanitarie di Sanilog tutti i lavoratori non in prova ai quali si applica il presente contratto in dipendenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ivi compreso l'apprendistato.
- Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo è di euro 120 annuali a decorrere dal 1° luglio 2011 per ciascun lavoratore (al netto del contributo di solidarietà INPS attualmente stabilito al 10% e al lordo delle spese di funzionamento del Fondo) da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi che saranno definiti dal Consiglio di amministrazione di Sanilog.
- Oltre a quanto previsto al punto precedente, nessun altro costo diretto ed indiretto per l'attivazione e gestione dell'istituto, può essere previsto a carico del datore di lavoro.

GPS

- *Art. 11 septies (Satellitari)*
- Le parti concordano che l'installazione delle apparecchiature di controllo satellitare non ha finalità di controllo sull'operato dei lavoratori dipendenti, ma di garanzia della sicurezza del mezzo e del carico definendo tali controlli quali difensivi della merce e dell'automezzo.
- A tale fine le parti concordano che, nel rispetto della legge n. 300/1970 e della disciplina dettata dalla legge n. 675/1996 e seguenti circa la videosorveglianza in caso di installazione di sistemi satellitari i lavoratori andranno anticipatamente informati a mezzo di apposita comunicazione individuale. Il testo concordato di tale comunicazione, viene inserito quale allegato del c.c.n.l.
- Le parti concordano inoltre che le apparecchiature di cui sopra non potranno essere utilizzate dall'impresa per contestazioni disciplinari ai lavoratori.

GPS

- **INL, Circolare n. 2/2016**
- «L'art. 4, comma 2, della L. n. 300/1970 stabilisce che le procedure autorizzatorie indicate dalla disposizione non si applicano "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"».
- **«In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art.4 L. n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016)».**

GPS

- INL, Circolare n. 2/2016
- «Si evidenzia tuttavia, che solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) – si può ritenere che gli stessi finiscano per “trasformarsi” in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge».

RITIRO PATENTE/CQC

- *Art. 31*
- *(Ritiro patente - Carta conducente)*
- L'autista al quale dall'autorità, per motivi che non comportino il licenziamento in tronco, sia ritirata la patente per condurre autoveicoli, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi senza percepire retribuzione alcuna. L'autista durante questo periodo potrà essere adibito ad altri lavori ed in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale viene a prestare servizio.
- Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro ~~provvederà~~ **potrà provvedere** ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.
- Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda ~~dovrà~~ **potrà** adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

RITIRO PATENTE/CQC

- Art. 31 CCNL - segue
- Qualora il ritiro della patente si prolungasse oltre i termini suddetti, oppure l'autista non accettasse di essere adibito al lavoro cui l'azienda lo destina, si fa luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro. In tal caso all'autista verrà corrisposto il trattamento di fine rapporto di cui all'art. 37, secondo la retribuzione percepita nel livello cui il dipendente apparteneva prima del ritiro della patente.
- Nell'ipotesi in cui il ritiro della patente sia avvenuto per comportamenti/fatti addebitabili all'autista fuori dall'esercizio delle proprie mansioni non si applicano le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo. In tali casi si applica unicamente il comma 1.
- Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guidi durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

REQUISITI CONDUCENTI - VISITE MEDICHE

il Provvedimento della Conferenza Unificata Stato/Regioni/Province autonome del 30 ottobre 2007, ha regolamentato la materia degli **accertamenti di assenza di tossicodipendenza**, soprattutto con riguardo alle mansioni a rischio tra cui, l'art. 1, cita "*quelle inerenti attività di trasporto*": per tali attività è resa obbligatoria la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del TU n. 81/2008, di competenza del Servizio per le tossicodipendenze (SERT) delle ASL e delle Direzioni sanità di RFI (art. 3), mediante accertamenti sanitari preventivi (art. 4) e periodici annuali (art. 5). Con il successivo Accordo della Conferenza Unificata Stato/Regioni/Province autonome del 18 settembre 2008, sono state introdotte nuove procedure per gli **accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze alcoliche, stupefacenti o psicotrope**, a carico di lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi. Tale accordo precisa che l'accertamento "prima dell'assunzione in servizio" debba intendersi come *visita medica preventiva* post assuntiva, da eseguire comunque sul lavoratore prima di essere adibito al servizio lavorativo nella mansione specifica a rischio; mentre l'accertamento periodico, di norma avviene con frequenza annuale. L'accordo prevede, inoltre, il cd. *accertamento per ragionevole dubbio*, quando sussistano indizi o prove sufficienti di una possibile assunzione di sostanze illecite da parte del lavoratore; e l'*accertamento di follow up* (monitoraggio cautelativo), da effettuarsi al rientro nella mansione del lavoratore che sia stato sospeso per esito positivo.

REQUISITI CONDUCENTI - VISITE MEDICHE

- La particolare categoria dei conducenti adibiti al trasporto di persone su strada, proprio per la delicatezza della mansione svolta, è soggetta ad una serie di requisiti più rigorosi. Premessa la sorveglianza sanitaria prevista per la generalità dei lavoratori dal TU n. 81/2008 e smi – già il Decreto del Ministero dei Trasporti n. 88 del 23 febbraio 1999, aveva dettato norme in merito all'accertamento e al controllo dell'**idoneità fisica e psicoattitudinale** del personale addetto ai servizi pubblici di trasporto, prevedendo tre tipologie di visite: per l'ammissione in servizio (art. 2); per revisione (art. 3); per abilitazione o assegnazione a nuove funzioni o profili (art. 5). La recente Circolare 22/03/2019 n. 11001/122(3) del Ministero dell'Interno (che fa seguito ai fatti di cronaca del 20 marzo 2019, relativi al bus dirottato e dato alle fiamme nel Milanese), valorizza in particolare, le visite *per revisione*, ex art. 3, che sono effettuate tutte le volte in cui sorgono dubbi sulle condizioni fisiche, psichiche od attitudinali, o qualora, a seguito di malattie o traumi, si ritenga la presenza di postumi impeditivi e, comunque, al compimento dei 30, 35, 40, 45, 48, 51 anni e, dal 51/esimo anno, ogni biennio.

L'ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI MOBILI FRA DISCIPLINA NAZIONALE E NORME EUROPEE

- D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro)
- D. Lgs. 19 Novembre 2007, n. 234 (Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti)



I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

L'origine della categoria dei **lavoratori mobili** nelle imprese di autotrasporto di merci e persone, può farsi risalire, in ambito nazionale, al **R.D. 6.12.1923, n. 2657**, che al **n. 8** della «*Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia*», riporta il: «**Personale addetto ai trasporti di persone e di merci. Personale addetto ai lavori di carico e scarico**». Tale categoria di lavoratori rimaneva così originariamente esclusa dalle limitazioni legali all'orario di lavoro, disciplinate dal previgente R.D.Lgs. 15.3.1923, n. 692, l'unico limite essendo quello della **ragionevolezza** della durata totale dell'attività lavorativa. In base a tale **principio di ragionevolezza**, l'orario di lavoro doveva comunque rispettare i limiti imposti dalla tutela del diritto alla salute (cfr. Cass., sez. lav., 28.9.1995, n. 10250). I regolamenti comunitari emanati fin dai primi anni '60 del secolo scorso, hanno comunque fissato in termini **positivi** il limite della ragionevolezza, almeno per i conducenti di autoveicoli di peso complessivo superiore alle 3,5 tonnellate, stabilendo tetti massimi ai **tempi di guida nei trasporti su strada**, e introducendo lo strumento (**cronotachigrafo**) destinato alla misurazione del *lavoro* degli autisti.

I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

Art. 1

Finalità e definizioni

2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

...

h) **"lavoratore mobile"**: qualsiasi lavoratore impiegato quale membro del personale viaggiante o di volo presso una impresa che effettua servizi di trasporto passeggeri o merci sia per conto proprio che per conto di terzi su strada, per via aerea o per via navigabile, o a impianto fisso non ferroviario;

I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66

"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro"

Art. 2

Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano a tutti i settori di attività pubblici e privati **con le uniche eccezioni ... dei lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/CE.**

I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

DECRETO LEGISLATIVO 19 Novembre 2007, n. 234

Attuazione della direttiva 2002/15/CE concernente l'organizzazione dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporti.

Art. 2.

Campo di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente decreto si applicano ai lavoratori mobili alle dipendenze di imprese stabilite in uno Stato membro dell'Unione europea che partecipano ad attività di autotrasporto di persone e merci su strada contemplate dal regolamento (CE) n. 561/06

Art. 3.

Definizioni

1. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:

...

d) **lavoratore mobile**: un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi;

I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

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

Articolo 2

1. Il presente regolamento si applica al trasporto su strada:

- a) di merci, effettuato da veicoli di massa massima ammissibile, compresi eventuali rimorchi o semirimorchi, superiore a 3,5 tonnellate; oppure
- b) di passeggeri effettuato da veicoli che, in base al loro tipo di costruzione e alla loro attrezzatura, sono atti a trasportare più di nove persone compreso il conducente e destinati a tal fine.

Articolo 4

Ai fini del presente regolamento si applicano le seguenti definizioni:

- a) "trasporto su strada": qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci;

...

- c) "conducente": chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo con la mansione, all'occorrenza, di guidarlo;

I LAVORATORI MOBILI NELL'AUTOTRASPORTO

l'attuale definizione di **lavoratore mobile**, include sia gli autisti di imprese di trasporto di merci e persone per **conto terzi**, sia i conducenti di autoveicoli dipendenti da imprese che effettuano trasporti per **conto proprio**. Il Ministero del lavoro, con **risposta ad interpello n. 27 del 20 marzo 2009**, ha chiarito - sulla base delle modifiche apportate alla definizione di lavoratore mobile, di cui all'art. 1, c. 2, lett. *h*), D.Lgs. n. 66/2003, da parte dell'art. 41, c. 2, D.L. n. 112/2008 (conv., con modificazioni, in legge 6.8.2008, n. 133) - che le norme di cui al D.Lgs. n. 234/2007 devono essere riferite sia al conducente che effettua il *trasporto per conto proprio*, sia a quello che svolge operazioni di trasporto *per conto terzi*, con ciò allineandosi al campo di applicazione del reg. (Ce) n. 561/2006, ed anche alla definizione utilizzata nella direttiva 2002/15/Ce.

ORARIO DI LAVORO AUTOTRASPORTO

Il **D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66**, che contiene la normativa generale in materia di orario di lavoro, esclude dal proprio campo di applicazione (art. 2) i «*lavoratori mobili per quanto attiene ai profili di cui alla direttiva 2002/15/Ce*». Agli stessi, inoltre, non si applica, per espressa disposizione dell'art. 17, c. 6, D.Lgs. n. 66/2003, la disciplina di cui agli artt. 7, 8, 9 e 13, rispettivamente relativi al riposo giornaliero, alle pause, ai riposi settimanali e alla durata del lavoro notturno.

ORARIO DI LAVORO AUTOTRASPORTO

Le ragioni di tali esclusioni dalla generale normativa di tutela vanno ricondotte alla spiccata analiticità della disciplina speciale, che è rappresentata dal reg. (Ce) n. 561/2006 e dal D.Lgs. n. 234/2007 di recepimento della direttiva 2002/15/Ce. Ai *lavoratori mobili* si applicherà il D.Lgs. n. 66/2003, ad esclusione dei profili disciplinati dalla direttiva 2002/15/Ce, e delle norme richiamate dall'art. 17, comma 6, del citato D. Lgs. n. 66/2003.

**Disciplina applicabile ai lavoratori mobili
di cui al reg. (Ce) n. 561/2006**

D.Lgs. n. 234/2007	<ul style="list-style-type: none">- art. 4: durata massima settimanale della prestazione di lavoro;- art. 5: riposi intermedi;- art. 6: periodi di riposo;- art. 7: lavoro notturno.
Reg. Ce n. 561/2006	<ul style="list-style-type: none">- art. 6: periodo di guida giornaliero, settimanale e bisettimanale;- art. 7: periodo di guida continuo;- art. 8: periodi di riposo giornalieri e settimanali.
D.Lgs. n. 66/2003	<p>Disposizioni applicabili (in quanto profili non disciplinati dal D.Lgs. n. 234/2007 di recepimento della direttiva 2002/15/Ce):</p> <ul style="list-style-type: none">- art. 5 e 6: lavoro straordinario;- art. 10: ferie annuali;- art. 11, 12, 14 e 15: lavoro notturno: limitazioni, modalità di organizzazione e obblighi di comunicazione, tutela e trasferimento al lavoro diurno.
	<p>Disposizioni non applicabili (per espressa esclusione dell'art. 17, comma 6, D.Lgs. n. 66/2003):</p> <ul style="list-style-type: none">- art. 7: riposo giornaliero;- art. 8: pause;- art. 9: riposi settimanali;- art. 13: durata lavoro notturno.

INTERPELLO MLPS N. 27/2009

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – dipendenti di imprese di trasporto che svolgano attività differenti nell’arco della stessa giornata o della stessa settimana – disciplina applicabile.

Nella risposta ad interpello n. 27 del 20 marzo 2009, avente ad oggetto la disciplina di orario applicabile a dipendenti di imprese di trasporto che svolgano attività differenti nell’arco della stessa giornata o della stessa settimana, il Ministero del Lavoro chiarisce alcuni aspetti controversi relativi alla normativa sull’orario di lavoro dei lavoratori mobili, anche alla luce della più chiara definizione introdotta per tale categoria con il D.L. 112/2008.

INTERPELLO MLPS N. 27/2009

il caso prospettato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, che riguarda lavoratori impegnati in attività rientranti, in alcuni casi, nel campo di applicazione del D. Lgs. n. 234/2007, in altri, in quello del D. Lgs. n. 66/2003.

Viene esclusa, l'applicazione di diverse discipline alle diverse attività svolte, per gli evidenti profili di criticità che tale scelta comporterebbe. La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva sceglie invece, per tale ipotesi, il **criterio di prevalenza delle attività normalmente svolte dal lavoratore**. In sostanza, sarà il datore di lavoro a selezionare la normativa da applicare – il D. Lgs. n. 66/2003 ovvero il D. Lgs. n. 234/2007 – dopo aver attentamente valutato e verificato se il lavoratore svolga “normalmente” o “prevalentemente” un'attività compresa nel campo di applicazione dell'uno o dell'altro decreto.

INTERPELLO MLPS N. 27/2009

- Peraltro, anche **il criterio della prevalenza potrebbe in alcuni casi risultare di difficile applicazione**, vuoi per la difficoltà di quantificare esattamente i singoli spezzoni di attività appartenenti a diverse tipologie, vuoi per la variabilità nel tempo delle prestazioni lavorative. In tali ipotesi, sulla base di un principio di cautela, il Ministero suggerisce l'applicazione del **criterio della normativa di maggior tutela per il lavoratore**, che ovviamente andrà valutata con molta attenzione sia dal datore di lavoro che dal personale ispettivo, vista la complessità della problematica in esame.

la Direttiva 2002/15

La Direttiva 2002/15

si occupa dell'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto di persone e di merci.

SI APPLICA

ai lavoratori dipendenti da imprese stabilite in uno Stato membro (dal 23 marzo 2005)

ai lavoratori autonomi con decorrenza 23 Marzo 2009.

**recepita in Italia con Decreto legislativo n.234 del 19/11/07
pubblicato in g. u. N. 292 del 17/12/2007 (in vigore dal 01.01.2008)**

Definizioni (art. 3 D. Lgs. n. 234/2007)

Orario di lavoro:

- **il tempo occorrente per le operazioni di autotrasporto e cioè:**
 - 1) la guida;**
 - 2) il carico e lo scarico;**
 - 3) il controllo della salita o discesa dei passeggeri;**
 - 4) la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo;**
 - 5) ogni altra operazione legata alla sicurezza del veicolo, del carico e dei passeggeri, la sorveglianza, le formalità amministrative ecc..**
- **i periodi nei quali il lavoratore deve rimanere a disposizione e non può disporre liberamente del proprio tempo.**

Tempi di disponibilità:

- **i periodi diversi dai riposi intermedi e dai periodi di riposo nei quali il lavoratore mobile pur non dovendo rimanere sul posto di lavoro, deve tenersi a disposizione;**
- **il tempo trascorso a fianco del conducente o in cuccetta nel caso di doppio autista.**

Posto di lavoro:

lo stabilimento dell'impresa o le sue sedi secondarie - il veicolo usato dalla persona che svolge operazioni mobili di autotrasporto.

Lavoratore mobile:

l'addetto alle operazioni di trasporto in azienda che svolge l'autotrasporto di merci o di persone.

Settimana:

dalle ore 00.00 del lunedì alle ore 24 della domenica.

Notte:

un periodo di almeno 4 ore consecutive tra le ore 0.00 e le ore 7.00.

Lavoro notturno:

le prestazioni effettuate durante la notte. E' previsto l'indennizzo

Art. 4.

Durata massima settimanale della prestazione di lavoro

1. La durata media della settimana lavorativa non può superare le quarantotto ore. La durata massima della settimana lavorativa può essere estesa a sessanta ore solo se su un periodo di quattro mesi la media delle ore di lavoro non supera il limite di quarantotto ore settimanali.

2. Sono fatte salve le disposizioni stabilite dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative in presenza di ragioni tecniche, nonché di esigenze connesse con l'organizzazione del lavoro che oggettivamente comportano un diverso regime dell'orario di lavoro e che, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, determinano una diversa durata massima e media dell'orario di lavoro; il periodo temporale utilizzabile quale termine di riferimento per calcolare la settimana lavorativa media non può in ogni caso essere esteso oltre i sei mesi.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative definiscono le modalità e le ipotesi di applicazione delle disposizioni di cui al comma 2. Gli stessi contratti collettivi, alla data di applicazione del presente decreto agli autotrasportatori autonomi, provvedono conseguentemente ad armonizzare le citate modalità con quelle relative alla predetta categoria di lavoratori mobili.

4. La durata della prestazione lavorativa per conto di più datori di lavoro e' pari alla somma di tutte le ore di lavoro effettuate. Il datore di lavoro deve chiedere per iscritto al lavoratore mobile il numero di ore di lavoro prestate ad altro datore di lavoro. Il lavoratore mobile deve fornire tali informazioni per iscritto.

Art. 5.

Riposi intermedi

1. Ferma restando la tutela prevista dal regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dall'accordo AETR, le persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto, non possono lavorare in nessun caso per piu' di sei ore consecutive senza un riposo intermedio. L'orario di lavoro deve essere interrotto da riposi intermedi di almeno trenta minuti se il totale delle ore di lavoro e' compreso fra sei e nove ore, di almeno quarantacinque minuti se supera le nove ore.

2. I riposi intermedi possono essere suddivisi in periodi non inferiori a quindici minuti ciascuno.

Art. 6.

Periodi di riposo

1. Ai fini del presente decreto, gli apprendisti sono soggetti, per quanto riguarda i periodi di riposo, alle stesse disposizioni di cui beneficiano gli altri lavoratori mobili, in applicazione del regolamento (CE) n. 561/06 ovvero, in difetto, dell'accordo AETR.

Art. 7.

Lavoro notturno

1. Qualora sia svolto lavoro notturno, l'orario di lavoro giornaliero non deve superare le dieci ore per ciascun periodo di ventiquattro ore.

2. Il lavoro notturno è indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro sempreché il metodo di indennizzo prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale.

notte: un periodo di almeno quattro ore consecutive tra le ore 00,00 e le ore 7,00;

lavoro notturno: ogni prestazione espletata durante la notte;

Violazione	sanzione
ART. 4 – Durata massima settimanale (48 ore, estensibili a 60 ore se la media di 4 mesi è 48)	da euro 130 ad euro 780, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale fino al 10% della durata consentita e da 260 euro a 1560 euro per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione nel caso di superamento della durata massima settimanale oltre il 10% della durata consentita.
ART.5 – Riposi intermedi (ogni 6 ore consecutive)	da euro 103 a euro 300.
ART. 6 – Periodi di riposo apprendisti	da euro 105 ad euro 630.
ART. 7 – Lavoro notturno (max 10 ore)	da euro 300 ad euro 900 per ogni lavoratore e per ciascuna giornata.
	Sono fatte salve le disposizioni di cui agli articoli 174 e 178 del decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285.

Registro dei Lavoratori Mobili

Art. 8, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 234/2007, come modificato da art. 40, comma 3, D. L. n. 112/2008 (L. n. 133/2008)

...

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14 del regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio, del 20 dicembre 1985 (*), **l'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto deve essere registrato. I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili.** Fermo restando quanto previsto dal comma 2, dell'articolo 14, del citato regolamento (CEE) n. 3821/85 (*), se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.

3. **Gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro.**

⋮
(*) Oggi sostituito dal Regolamento UE n. 165/2014

LA REGISTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DEI LAVORATORI MOBILI

Dopo le modifiche introdotte dal **D. L. n. 112/2008**, (**Legge n. 133/2008**), il Ministero del lavoro con il **Vademecum sul LUL del 5 dicembre 2008** (risposta n. 20, sez. C: Sistema sanzionatorio) ha disposto: ***“Il registro dell’orario di lavoro dei lavoratori mobili dell’autotrasporto di cui all’art. 8, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 234/2007 non deve essere più istituito, tenuto né aggiornato a far data dal 18 agosto 2008. Gli obblighi di registrazione si assolvono con le relative scritturazioni nel Libro Unico (art. 40, comma 3, del D. L. n. 112/2008). Sul piano sanzionatorio per gli obblighi di istituzione, tenuta, tempestività della registrazione, esibizione e conservazione, l’unica norma sanzionatoria di riferimento è dunque l’art. 39 del D. L. n. 112/2008, mentre per quanto attiene ai contenuti delle registrazioni, l’omessa, infedele o incompleta registrazione dei dati relativi all’orario dei lavoratori mobili è sanzionato anche quando non vi è incidenza sui profili retributivi, previdenziali o fiscali, ai sensi dell’art. 9, comma 5, del D. Lgs. n. 234/2007”.***

Proprio con riferimento alla modalità di annotazione del registro dei lavoratori mobili, e soprattutto ai tempi di compilazione dello stesso, il Ministero del Lavoro, già con Lettera circolare prot. n. 4103 del 19 marzo 2008, aveva precisato che *“in considerazione della evidente difficoltà operativa di una registrazione quotidiana dell’effettivo orario complessivo svolto dal lavoratore mobile, attesa la distribuzione multiperiodale dell’orario da parte dei Ccnl di settore, appare possibile procedere ad una mensilizzazione delle registrazioni che evidenzino le complessive ore di lavoro ordinario e straordinario effettuate”*, potendo indicare la presenza del lavoratore con la lettera “p”

Successivamente, con l’introduzione del Libro Unico del Lavoro (LUL), ad opera del D. L. n. 112/2008 (conv., con mod., in L. n. 133/2008), nell’ottica della semplificazione della gestione documentale dei rapporti di lavoro, è stato riscritto il comma 3 dello stesso art. 8 del D. Lgs. n. 234/2007, nel senso che *“gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel Libro unico del lavoro”*

Nello stesso solco, il Ministero, con risposta ad Interpello n. 63 del 31 luglio 2009, ha trasposto la disciplina di cui alla citata Lettera circolare prot. n. 4103 del 2008 per la trascrizione dell'orario di lavoro sul registro dei lavoratori mobili, alle registrazioni ora da effettuarsi per lo stesso personale mobile sul LUL, precisando ulteriormente che *“nonostante la sostituzione del registro dell'orario di lavoro con il Libro unico del lavoro avvenuta per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 40, comma 3, del Dl n. 112/2008, si può agevolmente continuare ad applicare la medesima disciplina dettata dalla nota sopra citata in ordine alla modalità della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili dell'autotrasporto. Nulla osta, infatti, che la stessa avvenga con la sola annotazione della presenza giornaliera a mezzo della causale P”*

Lettera circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
prot. n. 1/2017 del 9 febbraio 2017

Indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera "P" sul Libro Unico del Lavoro

Secondo le indicazioni contenute nella nota INL 1/2017, le registrazioni sul LUL, in caso di regime di orario multiperiodale, possono essere effettuate, in deroga al regime ordinario (fine del mese successivo al periodo di competenza), *entro 4 mesi dallo svolgimento delle stesse; nelle more della registrazione delle ore effettivamente lavorate, precisa la lettera circolare "può essere indicata giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera "P" (cfr. Risposta ad Interpello n. 63 del 31 luglio 2009) "e, in ogni caso, deve essere conservata la documentazione probante l'orario di lavoro" (dischi cronotachigrafi ovvero dati estratti dal tachigrafo digitale e dalla carta del conducente).*

Lettera circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
prot. n. 1/2017 del 9 febbraio 2017

Indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera "P" sul Libro Unico del Lavoro

Con riferimento, dunque, all'aggiornamento del LUL – per le imprese di autotrasporto con personale mobile in regime di orario multiperiodale – *“l'obbligo di conservazione dei dischi cronotachigrafici rispetto all'obbligo di registrazione dei dati sul LUL è di massimo 4 mesi”*. L'obbligo di conservazione dei dischi di 4 mesi, evidentemente strumentale ai fini delle registrazioni del LUL, non comporta alcuna deroga al più ampio termine di conservazione (12 mesi) previsto dalla normativa europea, né tale termine di conservazione può essere esteso al periodo di 5 anni, prescritto per la conservazione del LUL.

Lettera circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
prot. n. 1/2017 del 9 febbraio 2017

Indicazioni operative in merito alla modalità di tenuta della documentazione dei cronotachigrafi in caso di annotazione della lettera "P" sul Libro Unico del Lavoro

RIASSUMENDO:

- 1) il **Libro Unico del Lavoro** deve essere conservato per almeno **5 anni**;
- 2) la **registrazione dei dati** relativi all'orario di lavoro del personale mobile che ha un **orario multiperiodale** deve essere compiuta **entro 4 mesi** dallo svolgimento effettivo della prestazione medesima, onde non incorrere in una irregolarità;
- 3) la **registrazione differita** dell'orario di lavoro è **consentita qualora vengano conservati i documenti probanti l'effettivo orario di lavoro**;
- 4) i **dischi cronotachigrafici** debbono essere conservati **per un anno** in adempimento dell'obbligo di conservazione della documentazione del personale mobile previsto dalla normativa europea.

A) conservazione dischi cronotachigrafi

Precetto

Conservazione fogli di registrazione

Art. 33, par. 2, REG. (UE) n. 165/2014

...

2. Le imprese di trasporto conservano i fogli di registrazione e i tabulati, ogniqualvolta siano stati predisposti tabulati per conformarsi all'articolo 35, in ordine cronologico e in forma leggibile per un periodo di almeno un anno dalla data di utilizzazione e ne rilasciano una copia ai conducenti interessati che ne facciano richiesta. Le imprese di trasporto forniscono altresì copie dei dati scaricati dalle carte del conducente ai conducenti interessati che le richiedono, assieme agli stampati di dette copie. I fogli, i tabulati e i dati scaricati sono esibiti o consegnati a richiesta dei funzionari di controllo.

...

Importi sanzionatori

Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione minima (€)	Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione massima (€)	Art. 202 Sanzione ridotta del 30% (entro 5 gg) (€)	Art. 202 Sanzione ridotta (entro 60 gg) (€)
26,00	26,00	18,20	26,00

Precetto

Registro dei lavoratori mobili

Art. 8, commi 2 e 3, D. Lgs. n. 234/2007, come modificato da art. 40, comma 3, D. L. n. 112/2008 (L. n. 133/2008)

...

2. Fermo restando quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 14 del regolamento (CEE) n. 3821/85 del Consiglio, del 20 dicembre 1985 (*), l'orario di lavoro delle persone che effettuano operazioni mobili di autotrasporto deve essere registrato. I datori di lavoro sono responsabili della registrazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, dell'articolo 14, del citato regolamento (CEE) n. 3821/85 (*), se il lavoratore lo richiede, il datore di lavoro deve rilasciare copia della registrazione.

3. Gli obblighi di registrazione di cui al comma 2 si assolvono mediante le relative scritturazioni nel libro unico del lavoro.

...

Importi sanzionatori (**)

Art. 9/5 D. Lgs. n. 234/2007 Sanzione minima (€)	Art. 9/5 D. Lgs. n. 234/2007 Sanzione massima (€)	Art. 13 D. Lgs. n. 124/2004 Sanzione minima (€)	Art. 16 Legge n. 689/1981 Sanzione ridotta (entro 60 gg) (€)
250,00	1.500,00	250,00	500,00

(*) Oggi sostituito dal Regolamento UE n. 165/2014

(**) Sul piano sanzionatorio per gli obblighi di istituzione, tenuta, tempestività della registrazione, esibizione e conservazione, l'unica norma sanzionatoria di riferimento è l'art. 39 del D. L. n. 112/2008, mentre per quanto attiene ai contenuti delle registrazioni, l'omessa, infedele o incompleta registrazione dei dati relativi all'orario dei lavoratori mobili è sanzionata anche quando non vi è incidenza sui profili retributivi, previdenziali o fiscali, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del D. Lgs. n. 234/2007 (cfr: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Vademecum sul LUL del 5 dicembre 2008, risposta n. 20, sezione C: Sistema sanzionatorio).

Regolamento CE n. 561/2006

in vigore dall'11 aprile 2007

**Disciplina dei tempi di guida
e di riposo nei trasporti su
strada**



Principali Riferimenti Normativi

- Regolamento n. 561/2006 del 15 marzo 2006;
- D.lgs. 4 agosto 2008 n. 144 (attuazione della dir. 2006/22/CE) – disciplina i controlli sui conducenti e le imprese, sia su strada che nei locali delle imprese;
- Legge 13 novembre 1978 n. 727 (attuazione del Regolamento 1463/1970 relativo all'istituzione di uno speciale apparecchio di misura destinato al controllo degli impieghi temporali nel settore dei trasporti su strada);
- Decreto Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 31 marzo 2006, sulle modalità di conservazione e trasferimento dati dal tachigrafo digitale introdotto dal reg. (CE) 2135/98;
- Regolamento UE 165/2014 relativo all'apparecchio di controllo cronotachigrafo (in vigore dal 2016);
- D.lgs. 285/1992 Nuovo Codice della strada aggiornato con le modifiche introdotte dalla Legge 29 luglio 2010 n. 120.

L'attività ispettiva e di controllo, esercitata di Funzionari dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro presso i locali delle imprese di autotrasporto, è finalizzata a:

- a) verificare la regolarità e il corretto svolgimento dei rapporti di lavoro**
- b) tutelare i diritti dei lavoratori del settore con particolare riferimento alla loro tutela psicofisica**

Soggetti destinatari:

- a) i datori di lavoro (sia sotto forma di società che di ditta individuale)**
- b) i lavoratori subordinati o autonomi (quali conducenti o membri dell'equipaggio)**

LA COMPETENZA DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO NELL'AUTOTRASPORTO **QUADRO NORMATIVO**

Legge n. 727/1978: art. 7, co. 2
D. Lgs. n. 285/1992 (Codice della Strada): art. 174, co. 2
D. M. Lavoro 31/03/2006 (art. 1)
Reg. CE n. 561/2006
D. Lgs. n. 144/2008
Reg. UE n. 165/2014 (art. 33, par. 2)
D. Lgs. n. 149/2015 (art. 2, co. 2, lett. f)

LE COMPETENZE DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO

Legge n. 727 del 13 novembre 1978, art. 7 comma 2: “ I fogli di registrazione che il datore di lavoro è tenuto a conservare (...) ai sensi del reg. 1463/70 sono altresì soggetti al controllo dell'ispettorato del lavoro”.

Art. 33, p. 2, del Reg. UE n. 165/2014: le aziende sono tenute a esibire o consegnare, a richiesta dei funzionari di controllo, “i fogli, i tabulati e i dati scaricati” relativi ad un “periodo di almeno un anno dalla data di utilizzazione”

LA CASSAZIONE CONFERMA LA COMPETENZA DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO IN MATERIA DI AUTOTRASPORTO

Una recente sentenza della Corte di Cassazione (Cass. n. 18173 del 10 luglio 2018), ha ribadito la competenza degli ispettori del lavoro a svolgere le verifiche in materia di tempi di guida e riposi dei conducenti, sulla base della duplice finalità – peraltro contenuta nello stesso Reg. CE n. 561/2006 – della **sicurezza della circolazione stradale e della tutela del lavoratore**, nel contempo pronunciandosi positivamente anche sulla **tempistica della notificazione del verbale di accertamento** (la “...complessità degli accertamenti svolti sui documenti e dati forniti dall’impresa” consente la notificazione, seppur differita ma comunque tempestiva, “...rispettosa comunque sia dei termini di cui agli artt. 200 e 201 CdS, sia di cui all’art. 14 L. n. 689/81”).

Regolamento CE n. 561/2006

si applica al trasporto su strada:

- **di merci: veicoli di massa massima ammissibile, superiore a 3,5 tonnellate**
- **di persone: oltre 9 persone compreso autista**

ESCLUSIONI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO 561/06 (art. 3 Reg. 561/2006)

Il regolamento 561/06 non si applica ai seguenti trasporti stradali:

- ***Di passeggeri in servizio regolare di linea, il cui percorso non supera i 50 Km;***
- ***Con veicoli la cui velocità massima autorizzata non supera i 40 Km;***
- ***Con veicoli delle forze armate, della protezione civile, dei vigili del fuoco per tutti i trasporti effettuati nell'ambito delle funzioni di questi servizi;***
- ***Per tutti i trasporti non commerciali di merci o di persone;***
- ***Per i veicoli adibiti ad uso medico;***
- ***Carri attrezzi specializzati che operano entro 100 Km dalla propria base operativa (in precedenza non esisteva la limitazione chilometrica);***
- ***I veicoli sottoposti a prove su strada per miglioramento, riparazione o manutenzione;***
- ***Veicoli nuovi non ancora in circolazione;***
- ***Veicoli storici***

ESCLUSIONI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO 561/06 (art. 3 Reg. 561/2006)

- **NUOVA IPOTESI DI ESCLUSIONE (INTRODOTTA DAL REG. UE 165/2014,
IN VIGORE DAL 2 MARZO 2015)**
- ***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 cento km dal luogo in cui si trova l'impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l'attività principale del conducente.***
- ***Per tale tipologia di trasporto è, quindi, prevista l'esclusione dal campo di applicazione del Reg. (CE) n. 561/2006, in materia di tempi di guida e di lavoro e "... dall'obbligo di dotazione ed uso dell'apparecchio di controllo ..." (così la Circolare interministeriale congiunta Interno – Trasporti del 27.02.2015)***

ESCLUSIONI DAL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO 561/06 (art. 3 Reg. 561/2006)

La circolazione di veicoli in aree private è sottratta all'ambito di applicazione delle disposizioni del Regolamento (CE) n. 561/2006.

Esempio: guida all'interno di un cantiere o di una cava

La suddetta attività di guida non può essere considerata come riposo giornaliero o settimanale, e deve essere comunque registrata:

- tachigrafo analogico: annotazione manuale**
- tachigrafo digitale: selezionare opzione "out of scope" o equivalente.**

NOTA BENE

I tempi di guida in aree private sono compresi nel computo generale dell'orario di lavoro per la verifica del rispetto dell'orario di lavoro e delle interruzioni di cui alla Direttiva 2002/15/CE, recepita con il D. Lgs. n. 234/2007.

(Circolare Interno-Trasporti 22 luglio 2011)

ALTRE ESCLUSIONI DAL REGOLAMENTO

DEROGHE MINISTERIALI

Decreto 20 Giugno 2007 del Ministero dei Trasporti (GU n. 236 del 10 ottobre 2007) disciplina le *“Esenzioni, sul TERRITORIO NAZIONALE dall’obbligo di rispetto dei tempi di guida e di riposo nel settore dei trasporti stradali e dall’obbligo di dotazione ed uso dell’apparecchio di controllo previsto dal regolamento (CEE) 3821/85 e successive modificazioni, per i seguenti veicoli:*

veicoli o combinazione di veicoli **di massa max non superiore a 7,5 ton impiegati in servizi postali comunitari** ... spedizioni nell’ambito del servizio universale (utilizzo entro **100 km** dal luogo ove è l’impresa e a condizione che la guida del veicolo non costituisca l’attività principale del conducente) → **REG. UE 165/2014: ha elevato a 100 km il limite chilometrico per usufruire dell’esenzione**

Veicoli servizi fognari, protezione contro inondazioni, manutenzione rete idrica, elettrica gas, manutenzione e controllo rete stradale, nettezza urbana, telegrafi, telefoni, radiodiffusione, televisione, rilevazione emittenti /riceventi di televisione e radio; materiale circhi o parchi di divertimenti; raccolta latte nelle fattorie e restituzione alle stesse dei contenitori latte o prodotti lattieri destinati all’alimentazione animale; scuola guida

ALTRE ESCLUSIONI DAL REGOLAMENTO

TRASPORTO RIFIUTI – TEMPI DI GUIDA E PAUSE (nota MLPS prot. 10651 del 07.06.2012)

Il trasporto dei rifiuti urbani non è una fase distinta dalla raccolta, ma una componente essenziale del servizio stesso. Pertanto, deve ritenersi esente dall'applicazione della disciplina generale sui tempi di guida e riposo, in base a quanto previsto dal DM Trasporti 20 giugno 2007, almeno nel caso in cui la discarica, meta degli autoveicoli, risulta essere l'unica in tutta la Provincia.

Definizioni

trasporto su strada: qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci;

Veicolo: veicoli a motore, trattori, rimorchi o semirimorchi ovvero una combinazione di questi veicoli

conducente: chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo con la mansione, all'occorrenza, di guidarlo;

impresa di trasporto: persona fisica o giuridica, associazione o gruppo di persone senza personalità giuridica, con o senza scopo di lucro, o altro organismo ufficiale, dotato di propria personalità giuridica o facente capo ad un organismo che ne è dotato, che effettua trasporti su strada, sia per conto terzi che per conto proprio.

Definizioni

RIPOSO	ogni periodo ininterrotto durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo
SETTIMANA	il periodo di tempo compreso tra le ore 00,00 di lunedì e le ore 24,00 della domenica
PERIODO DI RIPOSO GIORNALIERO	il periodo giornaliero durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e comprende sia il «periodo di riposo giornaliero regolare» sia il «periodo di riposo giornaliero ridotto
PERIODO DI RIPOSO SETTIMANALE	Periodo durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e designa sia il periodo di <u>riposo settimanale regolare</u> sia il periodo di <u>riposo settimanale ridotto</u>
PERIODO DI GUIDA	Il periodo complessivo di guida che intercorre tra il momento in cui il conducente comincia a guidare dopo un periodo di riposo o un'interruzione fino al periodo di riposo o interruzione successivi

Definizioni

TEMPO DI GUIDA	La durata dell'attività di guida registrata <u>automaticamente</u> <u>manualmente</u>
PERIODO DI GUIDA GIORNALIERO	<u>Il periodo complessivo di guida 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</u>
PERIODO DI GUIDA SETTIMANALE	Il periodo passato complessivamente alla guida nel corso di una settimana
ALTRE MANSIONI	Le attività diverse dalla guida nonché qualsiasi operazione svolta nell'ambito o al di fuori del settore dei trasporti (<i>carico e scarico – supervisione della salita e discesa dei passeggeri dal veicolo – pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo – ART. 3 lett. a) direttiva 2002/15/CE</i>)

LE INTERRUZIONI DI GUIDA DEGLI AUTISTI NELL'ART. 7 DEL REG. 561/2006

Articolo 4, lett. d)

L'**interruzione** è un periodo di riposo in cui il conducente non può guidare né svolgere altre mansioni

Articolo 7

- Dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo.
- Questa interruzione può essere sostituita da un'interruzione di almeno 15 minuti, seguita da un'interruzione di almeno 30 minuti: le due interruzioni sono intercalate nel periodo di guida in modo da assicurare l'osservanza delle disposizioni di cui al primo comma.

Interruzione ordinaria. Il conducente deve osservare una interruzione di almeno 45 minuti consecutivi dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, a meno che non inizi un periodo di riposo (art. 7, 1° comma), giornaliero o settimanale, che in tal caso assorbe l'interruzione.

			
4,5 ore	45 min.	4,5 ore	Riposo giornaliero
1° periodo di guida		2° periodo di guida	

Interruzione frazionata. In alternativa l'interruzione ordinaria può essere sostituita da una interruzione frazionata, cioè da una prima interruzione di almeno 15 minuti, seguita da una seconda interruzione di almeno 30 minuti. Il Reg. CE n. 561/2006, peraltro, subordina l'interruzione frazionata al rispetto di tre vincoli (art. 7, 2° comma): 1) le interruzioni sostitutive possono essere soltanto due e di durata pari ad almeno 15 e 30 minuti; 2) l'interruzione di almeno 30 minuti deve essere effettuata dopo l'interruzione di almeno 15 minuti; 3) le due interruzioni devono essere intercalate nel periodo di guida.

							
3 ore	15 min.	1,5 ore	30 min.	2,5 ore	15 min.	2 ore	Riposo giornaliero
1° periodo di guida				2° periodo di guida			

Di seguito viene illustrata una corretta distribuzione delle pause di due autisti in multipresenza. La pausa di 45 minuti viene “assorbita” nel tempo in cui il secondo autista è in disponibilità.

AUTISTA N. 1				
				
4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	Riposo giornaliero
AUTISTA N. 2				
				
4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	Riposo giornaliero

Errori ricorrenti nell'articolazione delle pause

In questo esempio si registra una violazione dell'art. 7 nel secondo periodo di guida, in quanto l'interruzione frazionata di 30+15 min. non risponde al precetto normativo e non si considera, quindi, interruzione *qualificata*. Tale violazione avrebbe potuto essere evitata, invertendo la sequenza delle pause nel secondo periodo di guida, ovvero semplicemente non effettuando l'interruzione di 30 minuti nel primo periodo di guida

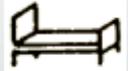
In tal caso, infatti, il primo periodo di guida sarebbe stato "chiuso" dopo 4,5 ore di guida, il secondo periodo di guida sarebbe stato anch'esso di 4,5 ore, con pieno rispetto dell'art. 7 Reg. 561/2006.

									
1 ora	15 min.	2 ore	30 min.	1,5 ore	30 min.	3 ore	15 min.	1,5 ore	Riposo giornaliero
1° periodo di guida				2° periodo di guida					

Errori ricorrenti nell'articolazione delle pause

Nell'esempio sotto, la prima interruzione della guida, pur essendo pari a 30 minuti, "vale" come pausa di 15 minuti (essendo appunto la prima pausa), di conseguenza la seconda pausa è troppo breve (inferiore ai 30 minuti prescritti dall'art. 7). Il primo periodo di guida si chiude pertanto con l'interruzione di 30 minuti, che purtroppo interviene dopo 6 ore di guida, in violazione dell'art. 7. Anche in questo caso sarebbe bastato un semplice accorgimento per evitare l'infrazione, semplicemente invertire la durata delle prime due pause

In tal caso il primo periodo di guida sarebbe terminato dopo 3 ore di guida. Per evitare di commettere infrazione sul secondo periodo, sarebbe stata necessaria anche l'inversione della 3^a e 4^a pausa.

									
1 ora	30 min.	2 ore	15 min.	3 ore	30 min.	1,5 ore	15 min.	2 ore	Riposo giornaliero
1° periodo di guida						2° periodo di guida			

IL RIPOSO GIORNALIERO NEL REG. (CE) N. 561/2006

Articolo 4

f) "riposo": ogni periodo ininterrotto durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo;

g) "periodo di riposo giornaliero": il periodo giornaliero durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e comprende sia il "periodo di riposo giornaliero regolare" sia il "periodo di riposo giornaliero ridotto":

- **"periodo di riposo giornaliero regolare": ogni tempo di riposo ininterrotto di almeno 11 ore; in alternativa, il riposo giornaliero regolare può essere preso in due periodi, il primo dei quali deve essere di almeno 3 ore senza interruzione e il secondo di almeno 9 ore senza interruzione,**

- **"periodo di riposo giornaliero ridotto": ogni tempo di riposo ininterrotto di almeno 9 ore, ma inferiore a 11 ore;**

Articolo 8

1. I conducenti rispettano i periodi di riposo giornalieri e settimanali.
2. I conducenti devono aver effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale. Se la parte di periodo di riposo giornaliero effettuata entro le previste 24 ore è di almeno 9 ore ma inferiore a 11, tale periodo di riposo è considerato un riposo giornaliero ridotto.
3. Un periodo di riposo giornaliero può essere prolungato e convertito in un periodo di riposo settimanale regolare o un periodo di riposo settimanale ridotto.
4. I conducenti non possono effettuare più di tre periodi di riposo giornaliero ridotto tra due periodi di riposo settimanale.
5. In deroga alle disposizioni del paragrafo 2, in caso di multipresenza 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.
-
8. In trasferta, i periodi di riposo giornaliero e quelli settimanali ridotti possono essere effettuati nel veicolo, purché questo sia dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti e sia in sosta.

L'importanza del corretto riposo giornaliero

nessuna delle tre giornate lavorative del conducente esposte nell'esempio n. 1 effettivamente raggiunge le 24 ore. La corretta fruizione del riposo giornaliero (entro le 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale), indirettamente scandisce i "turni" di lavoro dell'autista, con un **teito massimo di sei periodi di 24 ore nell'arco della settimana**

							
4,5 ore	9 ore	4,5 ore	45 min.	4,5 ore	11 ore	4,5 ore	9 ore
→ Inizio periodo 24 ore		→ Inizio periodo 24 ore				→ Inizio periodo 24 ore	

La fruizione del riposo giornaliero nel Reg. n. 561/2006

Il riposo giornaliero può essere fruito in modo regolare o ridotto. Un riposo è definito regolare quando l'autista viene messo in condizione di disporre liberamente del proprio tempo (Reg. 561/2006, art. 4, lett. f), per almeno 11 ore ininterrotte.

							
1 ora	1 ora	4,5 ore	1 ora	3 ore	1 ora	1,5 ore	11 ore
24 ore							

La fruizione del riposo giornaliero nel Reg. n. 561/2006

In alternativa, il riposo regolare può essere fruito “frazionato” in due periodi, il primo almeno pari a 3 ore ininterrotte, il secondo almeno pari a 9 ore consecutive. Il tempo di “disponibilità” è incompatibile con la nozione di riposo sopra specificata. Ne consegue che il riposo non può essere fruito all’interno di un veicolo in movimento, neanche se lo stesso sia dotato di “cucetta”. Di seguito un esempio di riposo regolare «frazionato»

								
1 ora	3 ore	4,5 ore	45 min.	3,5 ore	45 min.	30 min.	1 ora	9 ore
24 ore								

La fruizione del riposo giornaliero nel Reg. n. 561/2006

Il riposo giornaliero ridotto, pari ad almeno 9 ore continuative nell'arco di 24 ore dal precedente periodo di riposo (giornaliero o settimanale), può essere fruito per un massimo di 3 volte in una settimana (art. 8, p. 4, del Reg. 561/2006).

							
3 ore	45 min.	4,5 ore	45 min.	2,5 ore	1 ora	1,5 ore	9 ore
24 ore							

INTERRUZIONE DELLA PAUSA, DEL RIPOSO GIORNALIERO O SETTIMANALE

LA NOTA DI ORIENTAMENTO N. 3 DELLA COMMISSIONE EUROPEA

La **Nota di orientamento n. 3 della Commissione europea**, indica un nuovo approccio interpretativo, da seguire in caso di **interruzione della pausa, del riposo giornaliero o di quello settimanale**, derivante da *“circostanze straordinarie, ragioni di oggettiva emergenza ovvero un ordine specifico da parte di un organo di polizia o di un'altra autorità”* (ad es.: spostamento del veicolo al fine di anticipare le operazioni di carico/scarico in un *terminal*; ordine della Polizia Stradale di spostare il mezzo per far defluire il traffico in un'area di parcheggio). In tal caso l'interruzione, solamente *“per alcuni minuti”*, non può essere considerata un'infrazione, sempreché il conducente provveda ad *“indicare a mano, sul foglio di registrazione del dispositivo analogico, ovvero sul tabulato del dispositivo digitale, il motivo che ha determinato l'interruzione della pausa o del riposo (giornaliero o settimanale) prima di intraprendere il viaggio, avendo altresì cura di far vistare tale annotazione manuale dall'organo di polizia o dall'autorità che ha eventualmente disposto lo spostamento del veicolo. Qualora ciò non sia possibile il conducente dovrà in ogni caso integrare detta annotazione manuale con i necessari dati identificativi dell'organo di polizia o dell'autorità che ha autorizzato lo spostamento del veicolo, allo scopo di consentire ogni eventuale riscontro sulla veridicità dei fatti ivi indicati”*.

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota prot. n. 2140 del 05.10.2011; Ministero dell'Interno/Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, circolare congiunta prot. nn. 6262 e 17598 del 22.07.2011)

PERIODO DI GUIDA E RIPOSO GIORNALIERO

LA DECISIONE DELLA COMMISSIONE UE DEL 7 GIUGNO 2011

Secondo le disposizioni dell'art. 4, lett. g), del Reg. (CE) n. 561/2006, un riposo avente durata inferiore a quello regolamentare si considera come non effettuato, e quindi i periodi di guida che lo precedono e che lo seguono, non essendo intervallati da un riposo, si considerano come facenti parte di un unico periodo di guida. Con la Decisione del 7 giugno 2011, la Commissione UE ha raccomandato di **applicare anche la sanzione per l'eventuale superamento del periodo di guida giornaliero, soltanto quando il periodo di riposo giornaliero è minore di 7 ore.** Conseguentemente, se fra un periodo di guida e l'altro c'è un riposo di almeno 7 ore, si applicherà la sola sanzione per la violazione della durata del riposo giornaliero e non anche quella per il superamento del periodo di guida giornaliero.

(Nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2140 del 05.10.2011; Ministero dell'Interno/Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, circolare congiunta prot. nn. 6262 e 17598 del 22.07.2011)

Multipresenza e riposo giornaliero

L'art. 4, lett. o), del Reg. 561/2006, definisce la multipresenza come fattispecie caratterizzata dalla presenza di almeno due conducenti a bordo del veicolo, durante un periodo di guida compreso fra due periodi di riposo giornaliero consecutivi o fra un periodo di riposo giornaliero e un periodo di riposo settimanale.

La guida in multipresenza consente un margine più ampio per l'effettuazione del riposo giornaliero. Ai sensi dell'art. 8, p. 5 del Reg. n. 561/2006, infatti, *"in caso di multipresenza 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"*

CONDUCENTE A							
							
4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	1 ora	1 ora	1 ora	9 ore
← ARCO TEMPORALE DI 30 ORE →							
							
4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	4,5 ore	1 ora	1 ora	1 ora	9 ore
CONDUCENTE B							

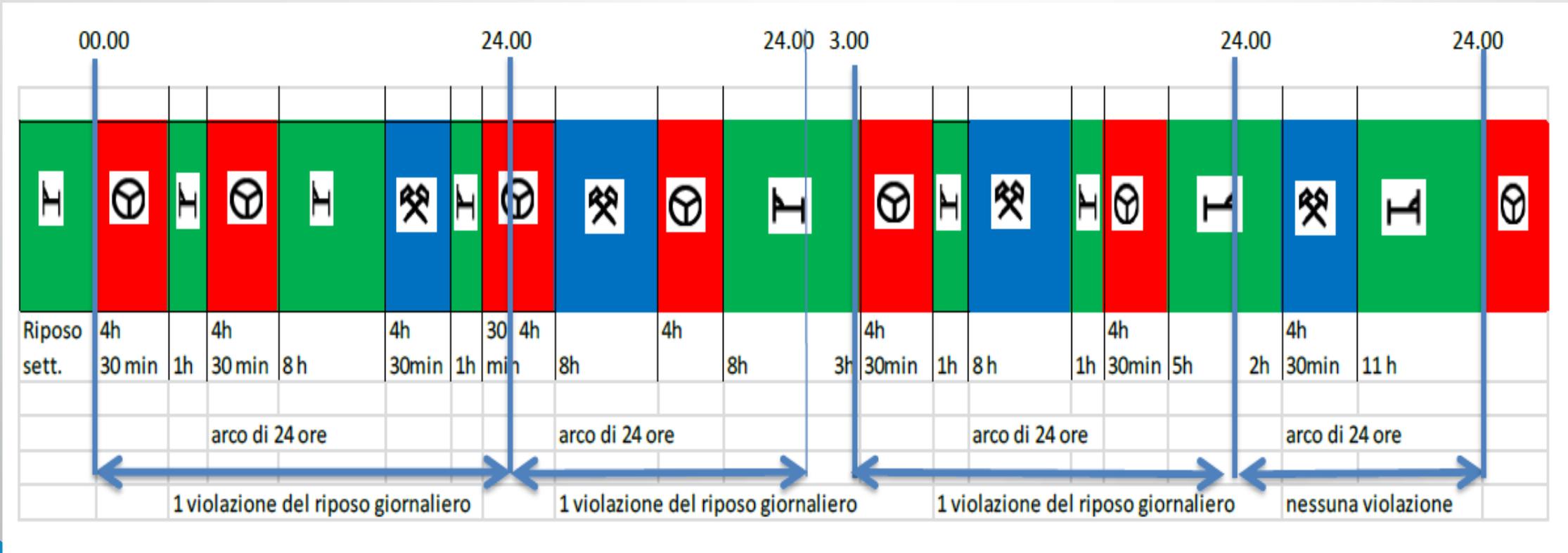
La Nota orientativa UE n. 7 sull'arco temporale di fruizione del riposo giornaliero

A norma dell'articolo 8, par. 2, del Regolamento n. 561, un nuovo periodo di riposo giornaliero deve essere effettuato nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo (30 ore in caso di guida in *multipresenza*). Il successivo arco di 24 ore comincia dal momento in cui termina l'effettuazione di un periodo di riposo giornaliero o settimanale «*qualificabile come tale*». Nel caso di periodi di attività successivi a un periodo di riposo giornaliero o settimanale «*qualificabile come tale*», durante i quali i conducenti non effettuano un periodo di riposo giornaliero regolare o ridotto, la nota orientativa n. 7 raccomanda ai soggetti incaricati dei controlli: di suddividere i suddetti periodi di attività in archi consecutivi di 24 ore, a partire dalla fine dell'ultimo periodo di riposo giornaliero o settimanale qualificabile come tale; e di applicare le disposizioni in materia di periodi di riposo giornalieri a ciascuno di questi periodi di riferimento di 24 ore.

La Nota orientativa UE n. 7 sull'arco temporale di fruizione del riposo giornaliero

In pratica, se la fine di un arco di 24 ore cade in un periodo di riposo in corso, che non è un periodo di riposo qualificabile come tale, in quanto la sua durata minima legale non è stata completata entro l'arco di 24 ore, ma continua nel successivo arco di 24 ore e raggiunge in un momento successivo la durata minima prescritta, il calcolo del successivo arco di 24 ore inizia dal momento in cui un conducente termina il suo periodo di riposo di durata complessiva di almeno 9/11 ore o più e riprende il suo periodo di lavoro giornaliero. Per i conducenti in *multipresenza* dovrà essere utilizzato un metodo di calcolo analogo, sostituendo l'arco di riferimento di 24 ore con un arco di 30 ore, come stabilito all'articolo 8, p. 5, del regolamento.

Il significato di "arco di 24 ore" nella Nota Orientativa UE n. 7



Riposo settimanale

Articolo 4

f) "riposo": ogni periodo ininterrotto durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo;

h) "periodo di riposo settimanale": periodo settimanale durante il quale il conducente può disporre liberamente del suo tempo e designa sia il "periodo di riposo settimanale regolare" sia il "periodo di riposo settimanale ridotto":

- **"periodo di riposo settimanale regolare": ogni tempo di riposo di almeno 45 ore;***
- **"periodo di riposo settimanale ridotto": ogni tempo di riposo inferiore a 45 ore, che può essere ridotto, nel rispetto di quanto stabilito all'articolo 8, paragrafo 6, a una durata minima di 24 ore continuative;***

Riposo settimanale

Articolo 8

1. *I conducenti rispettano i periodi di riposo giornalieri e settimanali.*

....

6. **Nel corso di due settimane consecutive i conducenti effettuano almeno:**

- due periodi di riposo settimanale regolare, oppure

- un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente preso entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione.

Il periodo di riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale.

....

7. **Qualsiasi riposo preso a compensazione di un periodo di riposo settimanale ridotto è attaccato a un altro periodo di riposo di almeno 9 ore.**

8. *In trasferta, i periodi di riposo giornaliero e quelli settimanali ridotti possono essere effettuati nel veicolo, purché questo sia dotato delle opportune attrezzature per il riposo di tutti i conducenti e sia in sosta.*

9. **Un periodo di riposo settimanale che cade in due settimane può essere conteggiato in una delle due, ma non in entrambe**

Nell'esempio sotto riportato si può notare come l'articolazione dei riposi settimanali rispetti i parametri fissati dall'art. 8. In particolare, **nella seconda settimana un riposo settimanale regolare (45 ore) viene effettuato dopo 6 periodi di 24 ore; tale riposo, che ricade sia sulla seconda che sulla terza settimana, viene conteggiato nella seconda settimana.** Nella terza settimana il riposo settimanale (ridotto), deve essere effettuato dopo soli 5 periodi di 24 ore, per poter essere conteggiato all'interno di tale settimana e non infrangere così la norma del Reg. 561.

S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G
RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 1)		GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 2)		GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 3)	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO
		6 periodi di 24 ore								5 periodi di 24 ore						4 periodi di 24 ore			
Settimana 1		Settimana 2						Settimana 3						Settimana 4					

Nell'esempio seguente, si può notare come il riposo settimanale ridotto fruito di sabato (settimana 1), venga correttamente recuperato entro la fine della terza settimana successiva (il recupero avviene, infatti, alla fine della settimana 4), attaccato ad un altro riposo di almeno 9 ore (in questo caso attaccato ad un riposo settimanale regolare) e preso "in blocco". In secondo luogo, i riposi settimanali (regolari o ridotti) non devono essere necessariamente presi alla fine della settimana, ma possono essere fruiti anche in altri giorni della settimana, a condizione di iniziare "al più tardi dopo sei periodi di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo settimanale" (art. 8, p. 6). Infine, il riposo settimanale deve "cadere" all'interno della settimana "fissa", che inizia alle 0,00 del lunedì e termina alle 24,00 della domenica successiva (art. 4, lett. i)

S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 1)	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 2)		GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 3)	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 4) E COMPENSAZIONE RIPOSO RIDOTTO (Settimana 1)		
4 periodi di 24 ore				6 periodi di 24 ore										6 periodi di 24 ore								
Settimana 1		Settimana 2						Settimana 3						Settimana 4								

Esempio di utilizzo non corretto del riposo settimanale

Nel corso di due settimane consecutive (settimana 2 e settimana 3) c'è, infatti, solo un periodo di riposo settimanale. Per evitare la violazione dell'art. 8 il conducente avrebbe dovuto semplicemente anticipare il riposo settimanale ridotto, alla domenica della settimana 3

S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G
GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 1)	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 2)	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 4)	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO	GUIDALAVORO
		6 periodi di 24 ore							6 periodi di 24 ore										
Settimana 1		Settimana 2						Settimana 3						Settimana 4					

Riposo settimanale nel trasporto internazionale di passeggeri

art. 8, par. 6 bis, Reg. (CE) n. 561/2006

6 bis. «In deroga alle disposizioni del paragrafo 6, il conducente che effettua un singolo servizio occasionale di trasporto internazionale di passeggeri, quale definito nel regolamento (CE) n. 1073/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 ottobre 2009, che fissa norme comuni per l'accesso al mercato internazionale dei servizi di trasporto effettuati con autobus, può rinviare il suo periodo di riposo settimanale di dodici periodi di 24 ore consecutivi al massimo a partire dal precedente periodo di riposo settimanale regolare, a condizione che:

a) il servizio abbia una durata di almeno 24 ore consecutive in uno Stato membro o in un paese terzo a cui si applica il presente regolamento diverso da quello in cui il servizio ha avuto inizio;

b) dopo il ricorso alla deroga il conducente usufruisca di:

due regolari periodi di riposo settimanale; oppure

un periodo regolare di riposo settimanale ed un periodo ridotto di riposo settimanale di almeno 24 ore. La riduzione è tuttavia compensata da un equivalente periodo di riposo ininterrotto entro la fine della terza settimana successiva al termine del periodo di deroga;

c) dopo il 1° gennaio 2014, il veicolo sia munito di un apparecchio di controllo conformemente ai requisiti dell'allegato I B del regolamento (CEE) n. 3821/85; nonché

d) dopo il 1° gennaio 2014, in caso di guida tra le 22:00 e le 6:00, vi siano più conducenti a bordo del veicolo oppure il periodo di guida di cui all'articolo 7 sia ridotto a tre ore.

La deroga al riposo settimanale nel servizio occasionale di trasporto internazionale di passeggeri. Possibile articolazione del riposo dopo 12 periodi di 24 ore

S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G
RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (Settimana 1)		GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO	DUE PERIODI DI RIPOSO SETTIMANALE REGOLARE (45+45=90 ORE)				GUIDA/LAVORO	GUIDA/LAVORO
		12 periodi di 24 ore																	
Settimana 1 na 1		Settimana 2						Settimana 3						Settimana 4					

Periodi di guida: giornalieri, settimanali, bisettimanali

artt. 4 e 6, Reg. (CE) n. 561/2006

Articolo 4

j) "tempo di guida": la durata dell'attività di guida registrata:

- automaticamente o semiautomaticamente dall'apparecchio di controllo come definito all'allegato I e all'allegato IB del regolamento (CEE) n. 3821/85; o

- manualmente come richiesto dall'articolo 16, paragrafo 2, del regolamento (CEE) n. 3821/85.

k) "periodo di guida giornaliero": il periodo complessivo di guida 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;

l) "periodo di guida settimanale": il periodo passato complessivamente alla guida nel corso di una settimana;

...

q) "periodo di guida": il periodo complessivo di guida che intercorre tra il momento in cui un conducente comincia a guidare dopo un periodo di riposo o un'interruzione fino al periodo di riposo o interruzione successivi. Il periodo di guida può essere ininterrotto o frammentato.

Periodi di guida: giornalieri, settimanali, bisettimanali

artt. 4 e 6, Reg. (CE) n. 561/2006

Articolo 6

- 1. Il periodo di guida giornaliero non deve superare 9 ore. Il periodo di guida giornaliero può tuttavia essere esteso fino a 10 ore, non più di due volte nell'arco della settimana.*
- 2. Il periodo di guida settimanale non deve superare 56 ore e non deve superare l'orario di lavoro massimo di cui alla direttiva 2002/15/CE.*
- 3. Il periodo di guida complessivamente accumulato in un periodo di due settimane consecutive non deve superare 90 ore.*
- 4. I periodi di guida giornalieri e settimanali comprendono tutti i periodi passati alla guida sia nella Comunità che nei paesi terzi.*
- 5. Il conducente registra fra le "altre mansioni" i periodi di cui all'articolo 4, lettera e), e quelli trascorsi alla guida di un veicolo usato per operazioni commerciali che esulano dal campo di applicazione del presente regolamento, nonché i tempi di "disponibilità", di cui all'articolo 15, paragrafo 3, lettera c), del regolamento (CEE) n. 3821/85, dall'ultimo periodo di riposo giornaliero o settimanale effettuato. Tali dati sono inseriti manualmente sul foglio di registrazione o sul tabulato, o grazie al dispositivo di inserimento dati manuale dell'apparecchio di controllo.*

I limiti al periodo di guida giornaliero

Il periodo massimo di guida giornaliero, deve tenere conto innanzitutto delle interruzioni prescritte dall'art. 7 del Reg. n. 561, come può evincersi dall'esempio seguente, nel quale si ipotizza un periodo complessivo di 10 ore di guida, intervallato da pause gestite correttamente

									
1 ora	45 min.	3 ore	15 min.	1,5 ore	30 min.	2,5 ore	15 min.	2 ore	Riposo giornaliero
1° periodo di guida		2° periodo di guida				3° periodo di guida			

Con Decisione del 7 giugno 2011 la Commissione UE ha raccomandato di applicare *anche* la sanzione per l'eventuale superamento del periodo di guida giornaliero, soltanto quando il periodo di riposo giornaliero è minore di 7 ore. Nell'esempio seguente, un riposo inferiore a 7 ore determina *anche* il superamento del limite di guida giornaliero, ferma restando la violazione della norma sul periodo minimo di riposo giornaliero.

									
Riposo settimanale	4,5 ore	45 min.	4,5 ore	Riposo insufficiente 6 ore	2 ore	4 ore	45 min.	4,5 ore	Riposo giornaliero 9 ore
Periodo di guida giornaliero complessivo: 17,5 ore									

L'art. 6 del Reg. n. 561/2006 fissa anche un tetto settimanale e bisettimanale alle ore di guida. Il limite settimanale, pari a 56 ore, discende direttamente dalle regole sulle ore di guida giornaliere, ed infatti sommando 3 giornate da 9 ore di guida e due giornate da 10 ore di guida si ottiene proprio il numero massimo di 56 ore settimanali di guida effettuabili dalle 00,00 del lunedì alle 24,00 della domenica (settimana "fissa"). **Il rispetto del limite bisettimanale delle 90 ore di guida deve invece essere verificato nell'arco di due settimane consecutive, e quindi le ore guidate in una qualunque settimana, sommate con le ore guidate nella settimana precedente oppure sommate con quelle della settimana successiva, non devono comunque superare il tetto massimo di 90 fissato dal Regolamento n. 561.**

L'esempio seguente illustra un'ipotesi di corretta distribuzione delle ore di guida settimanali e bisettimanali, che si coniuga con il rispetto delle regole sui riposi settimanali. Come si può notare, dopo il riposo settimanale ridotto ci sono ben 4 periodi consecutivi di 10 ore di guida, che tuttavia non violano l'art. 6 del Reg. n. 561 in quanto distribuiti su 2 diverse settimane consecutive. Nell'arco di 2 settimane, peraltro, il limite bisettimanale di 90 ore di guida risulta rispettato, grazie ad un'opportuna articolazione di guide e riposi nel periodo in osservazione.

S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G
RIPOSO SETTIMANALE (Settimana 1)							RIPOSO SETTIMANALE RIDOTTO (Settimana 2)							RIPOSO SETTIMANALE (Settimana 3)					
GUIDA 9 ORE		GUIDA 9 ORE		GUIDA 9 ORE		GUIDA 10 ORE		GUIDA 10 ORE		GUIDA 10 ORE		GUIDA 9 ORE		GUIDA 5 ORE		GUIDA 10 ORE			
4 periodi di 24 ore						6 periodi di 24 ore						4 periodi di 24 ore							
Periodo di guida settimanale: 56 ore									Periodo di guida settimanale: 34 ore						Periodo di guida settimanale: 38 ore				

Nell'esempio seguente, si estende l'arco di osservazione ad un periodo più ampio (6 settimane), nel corso del quale devono essere verificati i limiti bisettimanali di guida come sommatoria di due settimane consecutive. Anche in quest'ultimo esempio può notarsi l'importanza della corretta articolazione di periodi di guida e riposi settimanali al fine di assicurare il rispetto del Reg. n. 561.

	SETTIMANA 1							SETTIMANA 2							SETTIMANA 3							SETTIMANA 4							SETTIMANA 5							SETTIMANA 6																				
	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V							
RIPOSO SETTIMANALE	GUIDA 7 ORE							GUIDA 10 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 10 ORE							GUIDA 8 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 10 ORE													
	GUIDA 8 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 8 ORE							GUIDA 10 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 5 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 10 ORE						
	GUIDA 8 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 8 ORE							GUIDA 10 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 5 ORE							GUIDA 9 ORE							GUIDA 10 ORE						
	RIPOSO SETT. LE RIDOTTO							RIPOSO SETTIMANALE							RIPOSO SETTIMANALE							RIPOSO SETT. LE RIDOTTO							RIPOSO SETTIMANALE							RIPOSO SETT. LE RIDOTTO																				
	3 periodi di 24 ore							6 periodi di 24 ore							5 periodi di 24 ore							6 periodi di 24 ore							5 periodi di 24 ore							6 periodi di 24 ore																				
	Periodo di guida settimanale							Periodo di guida settimanale							Periodo di guida settimanale							Periodo di guida settimanale							Periodo di guida settimanale							Periodo di guida settimanale																				
	Periodo di guida Bisettimanale (settimana 1 e 2)														Periodo di guida Bisettimanale (settimana 3 e 4)														Periodo di guida Bisettimanale (settimana 5 e 6)																											
	Periodo di guida Bisettimanale (settimana 2 e 3)														Periodo di guida Bisettimanale (settimana 4 e 5)																																									

**LE SANZIONI PER LE VIOLAZIONI ALLE
NORME SU TEMPI DI GUIDA
DI CUI AL REG. (CE) N. 561/2006**

Guida giornaliera - Art. 6, par. 1, Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 41,00 a € 165,00

Superamento del periodo di guida di 9 ore fino al 10%

Superamento del periodo di guida di 10 ore fino al 10%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 41,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 28,70 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: nessuna

Art. 174, comma 5, CdS: Sanzione amministrativa da € 326,00 a € 1.304,00

Superamento del periodo di guida di 9 ore oltre il 10% fino al 20%

Superamento del periodo di guida di 10 ore oltre il 10% fino al 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 326,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 228,20 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 2 per violazione

Art. 174, comma 6, CdS: Sanzione amministrativa da € 434,00 a € 1.738,00

Superamento del periodo di guida di 9 ore oltre il 20%

Superamento del periodo di guida di 10 ore oltre il 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 434,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 303,80 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 10 per violazione

Guida settimanale - Art. 6, par. 2, Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 41,00 a € 165,00

Superamento del periodo di guida di 56 ore fino al 10%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 41,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 28,70 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: nessuna

Art. 174, comma 7, CdS: Sanzione amministrativa da € 272,00 a € 1.086,00

Superamento del periodo di guida di 56 ore oltre il 10% fino al 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 272,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 190,40 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 1 per violazione

Art. 174, comma 7, CdS: Sanzione amministrativa da € 434,00 a € 1.738,00

Superamento del periodo di guida di 56 ore oltre il 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 434,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 303,80 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 2 per violazione

Guida bisettimanale - Art. 6, par. 3, Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 41,00 a € 165,00

Il periodo di guida complessivamente accumulato in un periodo di due settimane consecutive non deve superare 90 ore

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 41,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 28,70 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 2 per violazione

Interruzione - Art. 7, par. 1 e 2, Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 168,00 a € 673,00

Dopo 4 ore e ½ di guida, interruzione di 45 minuti consecutivi ovvero due interruzioni (15 minuti + 30 minuti) intercalate nel periodo di guida

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 168,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 117,60 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 2 per violazione

Riposo giornaliero - Art. 8, par. 1, 2, 3, 4 Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 218,00 a € 870,00

Riduzione del periodo di riposo giornaliero fino al 10%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 218,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 152,60 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: nessuna

Art. 174, comma 5, CdS: Sanzione amministrativa da € 380,00 a € 1.522,00

Riduzione del periodo di riposo giornaliero oltre il 10% fino al 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 380,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 266,00 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 5 per violazione

Art. 174, comma 6, CdS: Sanzione amministrativa da € 434,00 a € 1.738,00

Riduzione del periodo di riposo giornaliero oltre il 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 434,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 303,80 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 10 per violazione

Riposo settimanale - Art. 8, par. 1, 6, 6bis, 7, 8 e 9 Reg. (CE) n. 561/2006

Sanzione

Art. 174, comma 4, CdS: Sanzione amministrativa da € 218,00 a € 870,00

Riduzione del periodo di riposo di 45 ore fino al 10%

Riduzione del periodo di riposo di 24 ore fino al 10%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 218,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 152,60 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: nessuna

Art. 174, comma 5, CdS: Sanzione amministrativa da € 380,00 a € 1.522,00

Riduzione del periodo di riposo di 45 oltre il 10% e fino al 20%

Riduzione del periodo di riposo di 24 oltre il 10% e fino al 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 380,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 266,00 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 5 per violazione

Art. 174, comma 6, CdS: Sanzione amministrativa da € 409,00 a € 1.637,00

Riduzione del periodo di riposo di 45 ore oltre il 20%

Riduzione del periodo di riposo di 24 ore oltre il 20%

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 409,00 (entro 60 giorni)

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 286,30 (entro 5 giorni)

Art. 126 bis CdS: Sanzione accessoria: decurtazione punti 10 per violazione

Violazioni a carico dell'impresa (art. 174, comma 14, CdS)

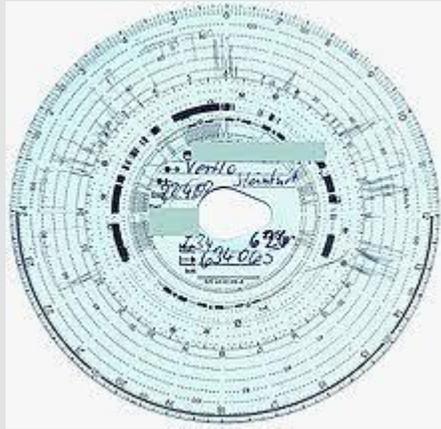
**Rispetto del Reg. (CE) n. 561/2006 e Violazioni documentali -
Art. 174, comma 14, CdS**

Sanzione

**Art. 174, comma 14, CdS: Sanzione amministrativa da €
334,00 a € 1.334,00**

Art. 202 CdS: Sanzione ridotta € 334,00 (entro 60 giorni)

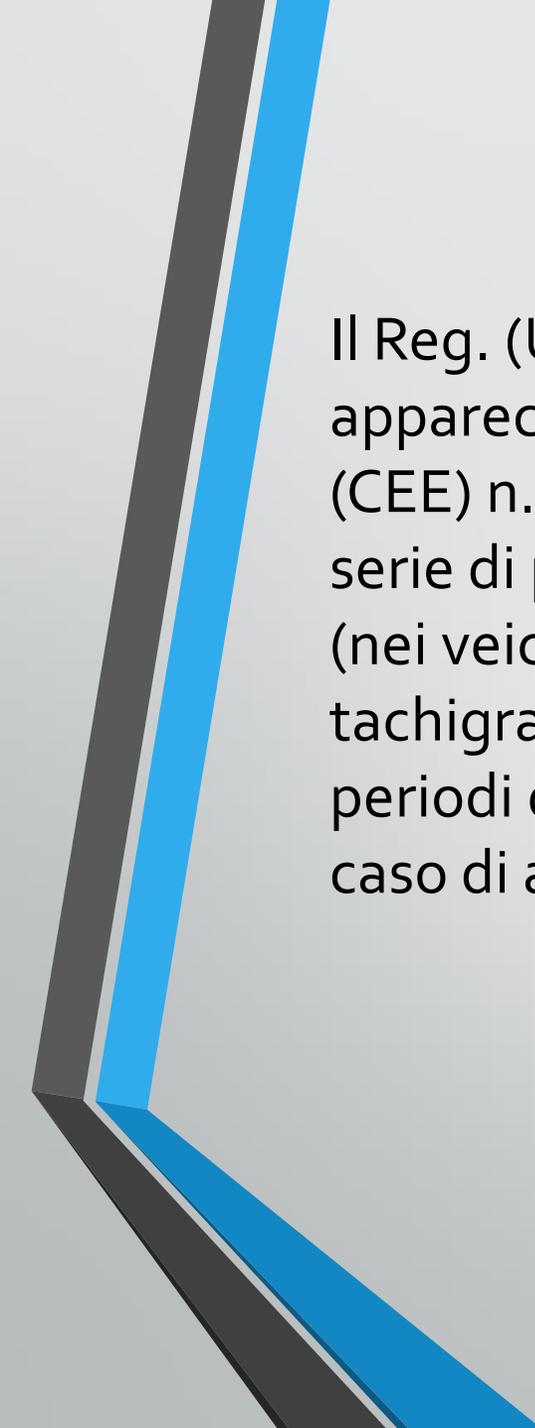
**Art. 202 CdS: Sanzione ridotta *scontata* del 30% € 233,80
(entro 5 giorni)**



CENNI SUL CRONOTACHIGRAFO REG. (UE) N. 165/2014



- La registrazione dei tempi di guida, di riposo, e in generale dei periodi di attività e di inattività degli autisti rappresenta una delle caratteristiche peculiari del settore dell'autotrasporto, e costituisce il presupposto tecnico-giuridico delle norme che disciplinano l'orario di lavoro dei conducenti di autoveicoli soggetti al Regolamento (CE) n. 561/2006. Lo strumento di registrazione (*tachigrafo analogico o digitale*) è divenuto così, nel corso degli anni, una sorta di "scatola nera", all'interno della quale trovano posto le rilevazioni fondamentali del lavoro degli autisti, quali appunto i tempi di guida, di lavoro (altre mansioni diverse dalla guida), di disponibilità, ed infine i periodi di riposo.



Il Reg. (UE) n. 165/2014 ha completamente riscritto la disciplina degli apparecchi tachigrafici di controllo, con conseguente abrogazione del Reg. (CEE) n. 3821/1985. In particolare, l'art. 34 del citato Reg. 165, contiene una serie di prescrizioni finalizzate al corretto utilizzo della carta del conducente (nei veicoli con tachigrafo digitale) e dei fogli di registrazione (nei veicoli con tachigrafo analogico), anche per ciò che concerne l'inserimento "manuale" dei periodi di tempo diversi dalla guida (altre mansioni, disponibilità e riposo), in caso di allontanamento del conducente dal veicolo.

Le prescrizioni dell'art. 34 Reg. (UE) n. 165/2014 sull'utilizzo del tachigrafo

...

3. Quando i conducenti si allontanano dal veicolo e non sono pertanto in grado di utilizzare il tachigrafo installato sul veicolo stesso, i periodi di tempo di cui al paragrafo 5, lettera b), punti ii), iii) e iv):

a) se il veicolo è munito di tachigrafo analogico, sono inseriti sul foglio di registrazione, a mano o mediante registrazione automatica o in altro modo, in maniera leggibile ed evitando di sporcare il foglio di registrazione; oppure

b) se il veicolo è munito di tachigrafo digitale, sono inseriti sulla carta del conducente mediante il dispositivo di inserimento di dati manuale del tachigrafo.

...

5. I conducenti:

a) assicurano la concordanza tra la registrazione dell'ora sul foglio di registrazione e l'ora ufficiale nel paese di immatricolazione del veicolo;

b) azionano i dispositivi di commutazione che consentono di registrare separatamente e distintamente i seguenti periodi di tempo:

i) sotto il simbolo : il tempo di guida;

ii) sotto il simbolo : «altre mansioni», vale a dire attività diverse dalla guida, secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera a), della direttiva 2002/15/CE, e anche altre attività per lo stesso o per un altro datore di lavoro, all'interno o al di fuori del settore dei trasporti;

iii) sotto il simbolo : «i tempi di disponibilità», secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera b), della direttiva 2002/15/CE;

iv) sotto il simbolo : le interruzioni di guida e i periodi di riposo.

Precetto

Responsabilità delle imprese di trasporto

Art. 33, par. 2, 3, Reg. (UE) n. 165/2014

Le imprese di trasporto rilasciano ai conducenti di veicoli dotati di tachigrafi analogici un numero sufficiente di fogli di registrazione, tenuto conto del carattere individuale dei fogli di registrazione, della durata del servizio e della necessità di sostituire eventualmente i fogli di registrazione danneggiati o quelli ritirati da un funzionario incaricato del controllo. Le imprese di trasporto consegnano ai conducenti soltanto fogli di registrazione di un modello omologato atti ad essere utilizzati nell'apparecchio installato a bordo del veicolo.

Qualora un veicolo sia dotato di un tachigrafo digitale, l'impresa di trasporto e il conducente provvedono affinché, tenuto conto della durata del servizio, la stampa dei dati provenienti dal tachigrafo su richiesta di un agente incaricato del controllo possa effettuarsi correttamente in caso di ispezione.

Le imprese di trasporto conservano i fogli di registrazione e i tabulati, ogniqualvolta siano stati predisposti tabulati per conformarsi all'articolo 35, in ordine cronologico e in forma leggibile per un periodo di almeno un anno dalla data di utilizzazione e ne rilasciano una copia ai conducenti interessati che ne facciano richiesta. Le imprese di trasporto forniscono altresì copie dei dati scaricati dalle carte del conducente ai conducenti interessati che le richiedono, assieme agli stampati di dette copie. I fogli, i tabulati e i dati scaricati sono esibiti o consegnati a richiesta dei funzionari di controllo.

Importi sanzionatori

Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione minima (€)	Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione massima (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta del 30% (entro 5 gg) (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta (entro 60 gg) (€)	Art. 126 bis CdS Decurtazione punti
26,00	26,00	18,20	26,00	/

Precetto

Registrazioni che devono essere in possesso del conducente

Art. 36, par. 1, 2, Reg. (UE) n. 165/2014

Il conducente, quando guida un veicolo munito di un tachigrafo analogico, deve essere in grado di presentare, su richiesta dei funzionari addetti ai controlli i) i fogli di registrazione del giorno in corso e quelli utilizzati dal conducente stesso nei ventotto giorni precedenti; ii) la carta del conducente, se la possiede; e iii) ogni registrazione manuale e tabulato fatti nel giorno in corso e nei ventotto giorni precedenti, come richiesto dal presente regolamento e dal regolamento (CE) n. 561/2006.

Il conducente, quando guida un veicolo munito di un tachigrafo digitale, deve essere in grado di presentare, su richiesta dei funzionari addetti ai controlli: i) la sua carta di conducente; ii) ogni registrazione manuale e tabulato fatti durante il giorno in corso e nei ventotto giorni precedenti, come stabilito dal presente regolamento e dal regolamento (CE) n. 561/2006; iii) i fogli di registrazione corrispondenti allo stesso periodo di cui al punto ii) nel caso in cui in tale periodo abbia guidato un veicolo munito di un tachigrafo analogico.

Importi sanzionatori

Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione minima (€)	Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione massima (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta del 30% (entro 5 gg) (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta (entro 60 gg) (€)	Art. 126 bis CdS Decurtazione punti
26,00	26,00	18,20	26,00	/

Precetto

Utilizzo delle carte del conducente e dei fogli di registrazione

Art. 34, par. 1, 2, 5, 6, Reg. (UE) n. 165/2014 (già in vigore dal 2 marzo 2015)

I conducenti utilizzano i fogli di registrazione o le carte del conducente per ciascun giorno in cui guidano, a partire dal momento in cui prendono in consegna il veicolo. Il foglio di registrazione o la carta del conducente sono ritirati solo alla fine del periodo di lavoro giornaliero, a meno che il loro ritiro sia autorizzato diversamente. Nessun foglio di registrazione o carta del conducente deve essere utilizzato per un periodo più lungo di quello per il quale era destinato. I conducenti proteggono adeguatamente i fogli di registrazione e le carte del conducente e non utilizzano fogli di registrazione o carte del conducente sporchi o deteriorati.

I conducenti: a) assicurano la concordanza tra la registrazione dell'ora sul foglio di registrazione e l'ora ufficiale nel paese di immatricolazione del veicolo; b) azionano i dispositivi di commutazione che consentono di registrare separatamente e distintamente i seguenti periodi di tempo: i) sotto il simbolo : il tempo di guida; ii) sotto il simbolo : "altre mansioni", vale a dire attività diverse dalla guida, secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera a), della direttiva 2002/15/CE, e anche altre attività per lo stesso o per altro datore di lavoro, all'interno o al di fuori del settore dei trasporti; iii) sotto il simbolo : "i tempi di disponibilità", secondo la definizione di cui all'articolo 3, lettera b), della direttiva 2002/15/CE; iv) sotto il simbolo : le interruzioni di guida e i periodi di riposo.

Ciascun conducente di un veicolo munito di tachigrafo analogico deve apportare sul foglio di registrazione le seguenti indicazioni: a) all'inizio dell'utilizzazione del foglio di registrazione, cognome e nome; b) data e luogo in cui hanno luogo l'inizio e la fine dell'utilizzazione del foglio; c) numero della targa del veicolo al quale è assegnato il conducente prima del primo viaggio registrato sul foglio di registrazione e, in seguito, in caso di cambiamento di veicolo, nel corso dell'utilizzazione del foglio; d) la lettura del contachilometri: i) prima del primo viaggio registrato sul foglio di registrazione; ii) alla fine dell'ultimo viaggio registrato sul foglio di registrazione; iii) in caso di cambio di veicolo durante la giornata di servizio, la lettura effettuata sul primo veicolo al quale è stato assegnato e quella effettuata sul veicolo al quale è assegnato successivamente; e) se del caso, l'ora del cambio di veicolo.

Importi sanzionatori

Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione minima (€)	Art. 19 Legge n. 727/1978 Sanzione massima (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta del 30% (entro 5 gg) (€)	Art. 202 CdS Sanzione ridotta (entro 60 gg) (€)	Art. 126 bis CdS Decurtazione punti
26,00	26,00	18,20	26,00	/

Decreto dirigenziale MIT prot. n. 215 del 12 dicembre 2016

Disposizioni in materia di corsi di formazione sul buon funzionamento dei tachigrafi digitali ed analogici e in materia di istruzione dei conducenti e di controllo sulle attività degli stessi

Circolare MIT prot. n. 2720 del 13 febbraio 2017

*Decreto dirigenziale prot. n. 215 del 12 dicembre 2016 recante disposizioni in materia di corsi di formazione sul buon funzionamento dei tachigrafi digitali ed analogici e in materia di istruzione dei conducenti e di controllo sulle attività degli stessi.
Disposizioni esplicative ed attuative*

- L'art. 33 del Regolamento n. 165/2014, sostanzialmente *completando* la disposizione contenuta nell'art. 10 del Reg. n. 561/2006, disciplina gli *oneri* di *formazione/istruzione/controllo* che fanno capo all'impresa:
- **formazione** circa il corretto utilizzo del tachigrafo, analogico o digitale, da parte del conducente;
- **istruzione** dei conducenti al fine di assicurare il pieno rispetto dei regolamenti;
- **controllo periodico** sulle attività dei conducenti stessi.

APPALTO E TRASPORTO

- I CHIARIMENTI DEL MINISTERO DEL LAVORO (CIRC 2012)
- LA LEGGE DI STABILITA' 2015
- LA DISCIPLINA DEL CCNL



RESPONSABILITA' SOLIDALE AUTOTRASPORTO

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

- **Contratto di trasporto e altre tipologie contrattuali - applicazione del regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003.**

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

Elementi distintivi delle diverse tipologie del contratto di appalto di servizi e del contratto di trasporto.

il contratto maggiormente utilizzato per il trasporto merci è quello del **trasporto**, disciplinato nel nostro ordinamento dall'art. 1678 Cod. civ. Si tratta di un contratto speciale tipico che rientra nel più ampio genus dei contratti di prestazione di servizi, il cui oggetto è rappresentato dal "trasferimento, verso corrispettivo, di persone o cose da un luogo ad un altro" da parte del vettore.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

Art. 29, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003: «In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro e' obbligato in solido con l'appaltatore, nonche' con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonche' i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento»

L'orientamento giurisprudenziale prevalente afferma che al contratto di trasporto non trova applicazione la disciplina dell'appalto e di conseguenza la norma speciale sulla responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2 del D. Lgs. n. 276/2003, in ragione della tipicità di tale figura contrattuale che non consente l'applicazione analogica di norme relative ad altre figure contrattuali

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

- Diversamente, nel caso si accerti il compimento di attività ulteriori ed aggiuntive rispetto a quelle sopra specificate, che esulano dallo schema tipico del trasporto, configurando una diversa prestazione di servizi, si dovrà ritenere applicabile la disciplina dell'appalto e la conseguente previsione dell'art. 29, comma 2 citato.
- **"appalto di servizi di trasporto"**, per mezzo della quale il vettore si obbliga a trasferire, per un certo periodo di tempo, all'interno di una zona territoriale ben individuata, persone o cose da un luogo all'altro, dovendo ricorrere, nella specie, la "predeterminazione e la sistematicità dei servizi, accompagnate dalla pattuizione di un corrispettivo unitario e dall'assunzione dei rischi da parte del trasportatore" (sul punto, Cass. civ. Sez. III, sent. n. 6160 del 13 marzo 2009).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

- Pertanto, qualora si riscontri che la prestazione dedotta nel contratto di trasporto, a prescindere dal *nomen iuris* utilizzato, è consistita in una serie di trasporti collegati al raggiungimento di un risultato complessivo, al quale le parti si sono reciprocamente obbligate, anche oltre il tempo strettamente necessario per il trasporto, al fine di rispondere ad una serie di necessità del committente, eventualmente attraverso la predisposizione preventiva - da parte del trasportatore - di una organizzazione idonea, gli ispettori potranno ritenere applicabile la disciplina del contratto di appalto e, per l'effetto, la norma di tutela di cui all'art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

"sub-contratto" di trasporto o **subvezione**.

La disciplina applicabile in tale ipotesi è la stessa prevista per il contratto di trasporto a nulla rilevando, ai fini della qualificazione, il fatto che il trasportatore si obblighi al trasporto in prima persona o, come nell'ipotesi di specie, facendo ricorso a terzi per l'esecuzione del contratto stesso. In tale ipotesi, tra il vettore ed il sub vettore non sussiste alcuna responsabilità solidale (Cfr. sent. Cass. Civ. Sez. III, 10 gennaio 2008, n. 245).

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

Contratto di spedizione, disciplinato dagli artt. 1737 e ss. Cod. civ., contratto tipico che rappresenta una species del più ampio genus del contratto di mandato (art. 1703 Cod. civ.), con cui un soggetto (spedizionario) si obbliga a concludere un contratto di trasporto in nome proprio e per conto dell'altro contraente (mandante).

Lo spedizionario rimane generalmente estraneo alla regolarità dei rapporti di lavoro dei dipendenti del trasportatore che ha eseguito il trasporto stesso; in sede ispettiva occorre tuttavia considerare che lo spedizionario può materialmente assumere in prima persona l'obbligazione del trasporto, assumendo in tal modo gli obblighi ed i diritti del vettore ai sensi dell'art. 1741 Cod. civ., così da rientrare nell'ambito di applicazione della normativa in tema di contratto di trasporto, rispetto al quale valgono le considerazioni sopra riportate.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

In relazione alla attività di trasporto assume rilievo la particolare tipologia dell'appalto di servizi, schema contrattuale finalizzato a produrre un'utilità o a soddisfare un determinato interesse del committente, consistente nella fornitura di un servizio quale risultato di un'attività di lavoro.

Nell'ipotesi di appalto di servizi, ovvero qualora risulti prioritaria la prestazione di servizi o di altre attività ad esse connesse (quali stoccaggi, catalogazione della merce, gestione della stessa all'interno del magazzino, promozione, vendita e commercializzazione dei prodotti trasportati ecc.) rispetto alla prestazione di mero trasporto, è sempre ravvisabile il regime di responsabilità solidale di cui all'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, espressamente prevista in capo al committente imprenditore o datore di lavoro e all'appaltatore.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

il **contratto di logistica** risponde alla sempre più frequente tendenza del mercato ad accorpare più servizi in un'unica transazione negoziale, contemplando, di norma, la gestione del magazzino e le relative operazioni di carico e scarico, nonché il trasporto e le attività di organizzazione e di gestione dello stesso. **Laddove i servizi di logistica non si risolvano in prestazioni meramente accessorie al trasporto o alla spedizione (custodia, deposito, carico e scarico delle merci), ma si traducano in operazioni più complesse e si articolino in molteplici attività ad esso correlate (quali ad esempio lavori di imballaggio, raccolta ordinativi, trasferimento, gestione della conservazione delle merci, deposito, riconsegna a differenti destinatari) viene in rilievo un'articolata prestazione di servizi, rispetto alla quale il committente ed il soggetto prestatore di tali servizi possono essere assoggettati alla disciplina dell'appalto, ivi compreso il regime della responsabilità solidale ex art. 29, comma 2 del D.Lgs. n. 276/2003.**

Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Circolare 11 luglio 2012 n. 17/2012

Tipologie contrattuali	Applicazione regime solidaristico ex art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003
Contratto di trasporto	NO
Appalto di servizi di trasporto	SI
Subvezione	NO
Spedizione	NO
Appalto di servizi	SI
Logistica	SI

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di Stabilità 2015), art. 1 commi 247, 248, 249 e 250, in vigore dal 1° gennaio 2015, ha apportato modifiche al D.Lgs. n. 286/2005 e all'art. 83-bis D.L. n. 112/2008 (conv. in L. n. 133/2008)

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

VETTORE

E' stata ampliata la definizione di «vettore» (art. 2, comma 1, lett. b del D.Lgs. n. 286/2005), che ricomprende ora l'impresa iscritta all'Albo Nazionale autotrasportatori di cose per conto di terzi, anche se associata a una cooperativa, aderente ad un consorzio o parte di una rete di imprese, nel caso in cui esegua prestazioni di trasporto ad essa affidate dal raggruppamento cui aderisce (in precedenza era considerato vettore solo l'impresa di autotrasporto iscritta all'Albo Nazionale autotrasportatori di cose per conto di terzi che è parte di un contratto di trasporto di merci su strada).

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

COMMITTENTE

E' stata ampliata anche la definizione di «committente» (art. 2, comma 1, lett. c del D.Lgs. n. 286/2005), che ora include

- l'impresa o la persona giuridica pubblica che stipula o nel nome della quale è stipulato il contratto di trasporto con il vettore.
- l'impresa iscritta all'Albo Nazionale autotrasportatori di cose per conto di terzi che stipula contratti scritti e svolge servizi di deposito, movimentazione e lavorazione della merce, connessi o preliminari all'affidamento del trasporto.

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

COMMITTENTE

La definizione di «committente» ora ricomprende quindi i cd. operatori di logistica, cioè le imprese che, pur iscritte all'Albo Nazionale trasportatori conto terzi, effettuano servizi di logistica (servizi di deposito, movimentazione e lavorazione delle merci), senza effettuare direttamente anche il trasporto.

In tale ipotesi si avrà:

- **Contratto di appalto per i servizi di logistica** sottoscritto tra committente e operatore di logistica iscritto all'Albo Nazionale autotrasportatori conto terzi;
- **Contratto di trasporto** tra operatore di logistica iscritto all'Albo Nazionale autotrasportatori conto terzi (committente del trasporto) e vettore, con possibilità di quest'ultimo di utilizzare un sub-vettore, se concordato con l'operatore di logistica.

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

SUB-VETTORE

E' stata introdotta la definizione di «sub-vettore». Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e-bis del D.Lgs. n. 286/2005, è **sub-vettore l'impresa di autotrasporto iscritta all'Albo Nazionale autotrasportatori di cose per conto di terzi che svolge un servizio di trasporto su strada su incarico di altro vettore** (ovviamente, l'impresa, che è vettore nel contratto di trasporto, è invece committente del contratto di sub-trasporto).

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Disciplina introdotta all'art. 83-bis, commi da 4-bis a 4-sexies, L. n. 133/2008

La finalità è quella di garantire che i trasporti siano affidati a vettori in regola con l'adempimento degli obblighi retributivi, previdenziali ed assicurativi.

La norma responsabilizza il committente, che ora è tenuto a verificare, prima di stipulare il contratto di trasporto, la regolarità del vettore. Si tratta, quindi, di una verifica preliminare alla conclusione del contratto di trasporto.

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Se il committente verifica preliminarmente la regolarità del vettore, NON c'è responsabilità solidale.

La verifica avviene mediante acquisizione di un'attestazione rilasciata dagli enti previdenziali, di data non anteriore a 3 mesi, dalla quale risulti che il vettore è in regola ai fini del versamento dei contributi assicurativi e previdenziali (Durc).

La norma impone inoltre al vettore di fornire al committente il Durc di data non anteriore a 3 mesi all'atto della conclusione del contratto.

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Art. 83bis, comma 4 quater, Decreto legge n.112/2008 convertito nella Legge n.133/2008 e successive modificazioni: «...la verifica sulla regolarità del vettore è assolta dal committente mediante accesso ad apposita sezione del portale internet attivato dal citato Comitato centrale, dal quale sia sinteticamente acquisita la qualificazione di regolarità del vettore a cui si intende affidare lo svolgimento di servizi di autotrasporto. A tal fine il medesimo Comitato centrale, previa opportuna intesa, acquisisce sistematicamente in via elettronica dalle amministrazioni e dagli enti competenti l'informazione necessaria a definire e aggiornare la regolarità dei vettori iscritti».

regolarità imprese - Albo Autotr... +

alboautotrasporto.it/web/portale-albo/servizio-regolarita-imprese

In pausa

alboautotrasporto 

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
Comitato Centrale Albo Autotrasportatori

Il Portale dell'Albo nazionale degli autotrasportatori

contatti | mappa del sito | area riservata

Homepage : servizi : regolarità imprese

▼ servizi

- gestione istruttoria
- pagamento quote
- gestione pedaggi
- regolarità imprese
- consultazione dati impresa

Regolarità Imprese

Il servizio **Regolarità Imprese** permette agli utenti registrati ed abilitati di poter consultare online la regolarità contributiva di una impresa iscritta all'Albo.

Il servizio è rivolto ai committenti di servizi di trasporto che, ai sensi dell'art. 1, comma 248 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, preliminarmente alla stipula di un contratto di trasporto, devono assolvere all'obbligo di verifica della regolarità contributiva dell'impresa di autotrasporto, iscritta all'Albo, cui intendono affidare il trasporto stesso.

Il servizio opera in cooperazione applicativa con i sistemi informativi di INPS/INAIL e restituisce le informazioni rilasciate dai suddetti Enti competenti con le modalità e nei termini previsti nell'ambito della loro autonomia procedimentale.

Per effettuare la visura di regolarità, è necessario registrarsi al servizio ed eseguire la procedura di autenticazione che prevede l'assegnazione, esclusivamente via pec, di un PIN per l'accesso. La registrazione dovrà essere effettuata da una persona fisica. Una volta effettuato l'accesso, occorrerà digitare i dati identificativi dell'impresa sottoposta a verifica, che potrà anche essere selezionata da un apposito elenco.

L'attestato di visura, con l'esito della verifica, sarà inviato via pec all'indirizzo pec del committente, indicato in sede di registrazione.

Manuali

- ManualeUtente_ConsultazioneRegolaritaImpresa_Committente.pdf

Ultimo aggiornamento 29.02.2016

Stampa

Tutti i diritti riservati © 2019 - Comitato Centrale dell'Albo degli Autotrasportatori | Partita IVA 97113700583

privacy

Scrivi qui per eseguire la ricerca

18.59
21/09/2019

Il committente che non esegue la verifica di regolarità del vettore è obbligato in solido con lo stesso, nonché con ciascuno degli eventuali sub-vettori, entro il limite di un anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi agli enti competenti, dovuti limitatamente alle prestazioni ricevute nel corso della durata del contratto di trasporto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni amministrative di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

In caso di contratto di trasporto stipulato in forma non scritta il *committente* che non esegue la verifica di regolarità del vettore, oltre agli oneri di cui sopra (retribuzioni, contributi previdenziali e premi), si assume anche gli oneri relativi all'inadempimento degli obblighi fiscali e alle violazioni del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, commesse nell'espletamento del servizio di trasporto per suo conto eseguito.

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Limite temporale

Il committente risponde in solido entro il limite di 1 anno dalla cessazione del contratto di trasporto:

- contratto scritto non tacitamente rinnovabile;
- contratto scritto tacitamente rinnovabile, salvo disdetta;
- contratto non scritto per trasporti sporadici/occasionali;
- contratto non scritto per trasporti abituali/costanti/frequenti.

LEGGE STABILITA' 2015 – LE MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOLIDARIETA'

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Limite quantitativo

Il committente risponde in solido limitatamente alle prestazioni ricevute nel corso della durata del contratto di trasporto.

Il committente che abbia adempiuto agli obblighi retributivi, contributivi e previdenziali del vettore (in quanto obbligato in solido) ha azione di regresso nei confronti del coobbligato (vettore).

RESPONSABILITA' SOLIDALE NEL TRASPORTO A CONFRONTO CON LA RESPONSABILITA' SOLIDALE NELL'APPALTO (*)

Trasporto	Appalto
<ul style="list-style-type: none">• Il committente non risponde in solido se verifica la regolarità del vettore (la responsabilità solidale sussiste solo in caso di omessa verifica).	<ul style="list-style-type: none">• Il committente risponde in solido con l'appaltatore sempre e comunque (non previste verifiche che escludano la responsabilità solidale).
<ul style="list-style-type: none">• Il committente risponde in solido entro il limite di 1 anno dalla cessazione del contratto.	<ul style="list-style-type: none">• Il committente risponde in solido entro il limite di 2 anni dalla cessazione del contratto.
<ul style="list-style-type: none">• Non è previsto per il committente il beneficio della preventiva escussione del patrimonio del vettore.	<ul style="list-style-type: none">• Non è <i>più</i> previsto per il committente il beneficio della preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore (a seguito DL 17 marzo 2017, n. 25 recante «<i>modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti</i>»).
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilità solidale anche per gli obblighi fiscali (in caso di contratti non scritti).	<ul style="list-style-type: none">• Eliminata la responsabilità solidale per obblighi fiscali (ritenute fiscali/iva)

APPALTO DI LAVORI DI LOGISTICA, FACCHINAGGIO, MOVIMENTAZIONE (art. 42 CCNL)

L'ambito oggetto di esternalizzazione, attraverso l'utilizzo di appalti, riguarda le attività di logistica, facchinaggio, movimentazione, magazzinaggio delle merci, all'intero di processi produttivi. Le attività di cui sopra sono affidate esclusivamente ad Aziende che applicano il presente CCNL e non possono essere soggette a subappalto. L'assegnazione di un appalto da parte di un Consorzio ad impresa associata non costituisce subappalto. I soggetti economici affidatari potranno essere Società di Capitali iscritte alla Camera di Commercio o Società Cooperative che risultino iscritte all'albo nazionale delle Società Cooperative per il Ministero dello Sviluppo Economico, nel registro delle imprese presso la Camera di Commercio e in possesso del certificato di revisione.

APPALTO DI LAVORI DI LOGISTICA, FACCHINAGGIO, MOVIMENTAZIONE (art. 42 CCNL)

Il soggetto affidatario applicherà il CCNL, compresa la sanità integrativa e l'ente bilaterale di riferimento, nonché tutte le norme in tema di sicurezza e salvaguardia dei lavoratori e quelle relative alla contrattazione di II° livello. La risoluzione del contratto avviene per l'inosservanza delle suddette previsioni e per 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 diverso CCNL; - mancata e/o incongruente corresponsione degli istituti contrattuali a carattere economico nei confronti della pluralità dei lavoratori.

CAMBI DI APPALTO E CLAUSOLA SOCIALE (art. 42 CCNL)

L'azienda 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 dalla legge, mantenente l'anzianità pregressa e tutti i trattamenti salariali ed i diritti normativi, ivi compresa per i lavoratori occupati nei siti produttivi prima del 07/03/2015 l'applicazione della legge 92/2012 e la continuità della loro storia disciplinare. Nel rispetto dell'autonomia organizzativa apicale dell'azienda subentrante e delle innovazioni tecnologiche, informatiche e di automazione intervenute. La procedura deve essere espletata dalle imprese congiuntamente alle parti stipulanti il presente CCNL, presso l'Ente Bilaterale di riferimento territorialmente competente, o in assenza presso la ITL l'esito verrà depositato per l'Ente Bilaterale di riferimento Nazionale.

D. Lgs. n. 136/2016
DISTACCO
TRANSNAZIONALE e
AUTOTRASPORTO
principali adempimenti



Testi normativi in materia di distacco transnazionale

- Direttiva 96/71/CE: condizioni di lavoro e di impiego: **Direttiva «madre» con previsioni comunque mantenute**
- Decreto legislativo n. 72/2000: recepimento della Direttiva 96: **abrogata ma in pratica ricompresa nel nuovo Decreto**
- Direttiva 2014/67/UE: **migliorare l'applicazione nella pratica della Direttiva 96.**
- Decreto legislativo n. 136/2016: recepimento della Direttiva 67: **in vigore dal 22 luglio 2016 – in pratica un unico testo «organico» con tutte le norme coordinate**

Principali Circolari in materia di distacco transnazionale

- **Circolare MLPS n. 14/2015**
- **Circolare INL n. 3/2016 – comunicazione preventiva di distacco transnazionale e regime sanzionatorio**
- **Circolare INL n. 1/2017 – distacco transnazionale di lavoratori – indicazioni operative al personale ispettivo**
- **Nota INL prot. 4833 del 05.06.2017 – precisazioni INL circ. n. 1/2017**
- **Linee Guida per l'attività ispettiva in materia di distacco transnazionale – INL Agosto 2019**

Finalità del D. Lgs. n. 136/2016

Prevenire e contrastare comportamenti elusivi (distacco non autentico e somministrazione illecita)

Ispezioni più efficaci ed appropriate per contrastare il lavoro non dichiarato nel contesto del distacco transnazionale

Rafforzare la cooperazione amministrativa: per la richiesta di informazioni e per la notifica e il recupero delle sanzioni tramite IMI

Garantire la libera prestazione dei servizi: parità di condizioni tra le imprese

Assicurare un livello appropriato di protezione dei lavoratori: condizioni di lavoro e responsabilità solidale

Principi fondamentali del D. Lgs. n. 136/2016

Campo di applicazione (art. 1 D. Lgs. n. 136/2016 – Circolare INL n. 1/2017)

Nozione di lavoratore distaccato: abitualmente occupato in un altro Stato membro che per un periodo limitato svolge il proprio lavoro in Italia.

3 Ipotesi di distacco temporaneo (art. 1 comma 1):

- **da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso una propria filiale situata in Italia**
- **da parte di un'azienda avente sede in un diverso Stato membro presso una azienda italiana appartenente al medesimo gruppo di impresa (c.d. distacco infragruppo);**
- **Nell'ambito di un contratto commerciale (appalto, trasporto, ecc.) stipulato con un committente (impresa o altro destinatario) avente sede legale o operativa nel territorio italiano.**

Principi fondamentali del D. Lgs. n. 136/2016

IL D. LGS. N. 136/2016 SI APPLICA ANCHE:

Alla somministrazione di lavoro da parte di agenzie stabilite in altro Stato membro (art. 1 comma 2)

Alle ipotesi di distacco posto in essere da imprese stabilite in uno Stato terzo/extra UE

Settore Trasporto su strada: le disposizioni di cui al D. Lgs. 136/2016 trovano applicazione anche alle ipotesi di cabotaggio (Regolamenti (CE) n. 1072/2009 e n. 1073/2009)

Art. 3, D.lgs. n. 136/2016: Autenticità del distacco

L'art. 3 del D. Lgs. n. 136/2016 elenca una serie di elementi (indicazione non esaustiva né tassativa) utili ad accertare l'**autenticità del distacco**, sia dal punto di vista dell'impresa distaccante (cd. *effettività dell'impresa distaccante*: art. 3, co. 2) che del lavoratore distaccato (cd. *autenticità della prestazione lavorativa*: art. 3, co. 3).

DISTACCO NON AUTENTICO – CIRC INL N. 1/2017

Dalla lettura degli elementi fattuali previsti dal citato art. 3 si evince che **le ipotesi di distacco non autentico** sono configurabili ogniqualvolta il datore di lavoro distaccante e/o il soggetto distaccatario pongano in essere **distacchi “fittizi” per eludere la normativa nazionale in materia di condizioni di lavoro e sicurezza sociale**, distacchi “fittizi” che possono essere riscontrati, a titolo esemplificativo, nei seguenti casi:

- 1. l'impresa distaccante è una **società fittizia**, non esercitando alcuna attività economica nel Paese di origine;
- 2. l'impresa distaccante non presta alcun servizio ma si limita a fornire solo il personale in **assenza della relativa autorizzazione** all'attività di somministrazione;
- 3. il lavoratore distaccato al momento dell'assunzione da parte dell'impresa straniera distaccante **già risiede e lavora abitualmente in Italia**;
- 4. il lavoratore distaccato, regolarmente assunto dall'impresa distaccante, è stato **licenziato durante il periodo di distacco** e, in assenza di una comunicazione di modifica della data di cessazione del periodo di distacco, lo stesso continua a prestare attività lavorativa, **sostanzialmente in nero**, presso l'impresa distaccataria.

Profili contributivi del distacco transnazionale

Reg. CE n. 883/2004

Regolamento 883/2004 – LEX LOCI LABORIS

art. 11, par. 3: *"... una persona che esercita un'attività subordinata o autonoma in uno Stato membro è soggetta alla legislazione di tale Stato membro"*

ECCEZIONE AL PRINCIPIO DELLA LEX LOCI LABORIS - DISTACCO

art. 12, par. 1: *"La persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i ventiquattro mesi e che essa non sia inviata in sostituzione di un'altra persona".*

Profili contributivi del distacco transnazionale

Reg. CE n. 883/2004

Ad esempio, nel caso in cui un lavoratore, formalmente distaccato o somministrato, si trovi abitualmente (stabilmente soggiornante/residente) in Italia già prima dell'inizio del distacco o della somministrazione troverà applicazione l'art. 11, par. 3 (lex loci laboris), e non potrà applicarsi la deroga di cui all'art. 12 del Reg. 883/2004. **Pertanto, nel caso sopra prospettato, la contribuzione andrà versata all'INPS italiano anziché all'istituto previdenziale di altro stato membro dell'UE.** Il modello "A1" non potrà essere considerato valido, e sarà disconosciuto attraverso la procedura di cui all'art. 5 del Regolamento UE 987/2009.

Tutele per il lavoratore e regime sanzionatorio nelle ipotesi di frode, abuso ed elusione

Conseguenze:

Nullità dell'operazione negoziale → **lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore italiano** → si applica integralmente la normativa italiana (Art. 3. comma 4, D. Lgs. n. 136/2016: «*Nelle ipotesi in cui il distacco in favore di un'impresa stabilita in Italia non risulti autentico, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione*»)

Ai fini dell'imputazione previdenziale del lavoratore alla gestione INPS verrà attivata la procedura di disconoscimento del Mod. A1, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento 987/2009 (cfr. sentenza della Corte di Giustizia del 10 febbraio 2000 causa C- 202/97e decisione A1 della Commissione amministrativa del 12 giugno)

CIRCOLARE INL N. 1/2017 - SANZIONI

laddove il rapporto di lavoro venga ricondotto in capo al committente, sarà irrogata la sanzione amministrativa per la violazione conseguente alla mancata formalizzazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in Italia, ossia quella prevista in caso di mancata comunicazione di instaurazione del rapporto dall'art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, diffidabile ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n.124/2004.

Il comma 5 dell'art. 3 stabilisce inoltre che, nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico, il distaccante e il distaccario sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione, analogamente a quanto previsto dall'articolo 18, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003.
In ogni caso l'ammontare della sanzione amministrativa non può essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000. Se vi è impiego dei minori, la disposizione prevede l'applicazione della pena dell'arresto fino a diciotto mesi e dell'ammenda originariamente stabilita aumentata fino al sestuplo (cfr. ML circ. n. 6/2016 sul Decreto depenalizzazione n. 8/2016).

- **CIRCOLARE INL N. 1/2017**
- In linea di massima il distacco non autentico non risulta assimilabile alla fattispecie di “lavoro nero”. L’eventuale impiego in “nero” dei lavoratori già interessati da una procedura di distacco potrà invece configurarsi nel caso in cui l’impiego degli stessi da parte dell’utilizzatore prosegua anche dopo la comunicazione di cessazione anticipata del distacco (ad es. nel caso di licenziamento del lavoratore nel corso del distacco).

Standard minimi di tutela inderogabili (art. 4)

- periodi massimi di lavoro e periodi minimi di riposo
- durata minima delle ferie annuali retribuite
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario (interpello n. 33/2010)
- salute e sicurezza sul lavoro
- non discriminazione tra uomo e donna
- condizioni di cessione temporanea dei lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO → PARITA' DI TRATTAMENTO

Art. 4 comma 3 D. Lgs. n. 136/2016

Alla somministrazione di lavoro si applicano le disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015

→ Art. 35, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015:

“per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, i lavoratori del somministratore hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore”.

RESPONSABILITA' SOLIDALE

Art. 4, comma 4, D.Lgs. n. 136/2016:

«Nell'ipotesi di distacco di cui all'articolo 1, comma 1, trova applicazione il regime di responsabilità solidale di cui agli articoli 1676 del codice civile e 29, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 e, per il caso di somministrazione, l'articolo 35, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015»

La **responsabilità solidale** prevista sia dall'art. 1676 c.c. che dall'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003 (in quest'ultimo caso, nei confronti anche dei subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto) trova piena ed integrale applicazione, così come trova applicazione **per la somministrazione il comma 2 dell'art. 35, D.Lgs. n. 81/2015** il quale recita: "l'utilizzatore è obbligato in solido con il somministratore a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore".

Responsabilità solidale nell'ambito del trasporto

In caso di distacco nell'ambito di un contratto di trasporto si applicano i commi da 4-bis a 4-sexies, legge n. 133/2008, aggiornato con le modifiche introdotte dalla legge n. 190/2014:

- a) il committente è tenuto (comma 4-bis) a verificare, prima della stipula del contratto, l'adempimento degli obblighi previdenziali, assicurativi e retributivi con l'acquisizione (comma 4-sexies) di una attestazione rilasciata dagli Enti previdenziali, di data non anteriore a tre mesi, da cui risulti che l'azienda è in regola con i versamenti previdenziali ed assicurativi;
- b) il committente che non esegue la verifica è obbligato in solido con il vettore, nonché con ciascuno dei sub-vettori, entro un anno dalla cessazione del contratto di trasporto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed a versare i contributi previdenziali ed assicurativi dovuti con riguardo alle prestazioni svolte durante il contratto (comma 4-ter);
- c) in caso di contratto di trasporto non stipulato in forma scritta il committente che non esegue la verifica citata, oltre agli oneri di solidarietà, risponde di quelli di natura fiscale e delle violazioni al codice della strada (comma 4-quinquies).

Distacco nell'ambito del trasporto

Nel settore del trasporto su strada le nuove disposizioni del D. Lgs. n. 136/2006 si applicano anche al "cabotaggio" come definito dai Regolamenti Ce n. 1072/2009 e n. 1073/2009

Per «cabotaggio» si intende l'attività di trasporto nazionale di merci o persone su strada svolta da un trasportatore non residente sul territorio di un altro Stato membro dell'UE/SEE a titolo temporaneo, cioè senza che lo stesso risulti stabilito nel territorio di tale Stato (c.d. Stato membro ospitante).

CIRCOLARE INL N. 1/2017

In concreto, il cabotaggio segue sempre una tratta di trasporto internazionale ed è ammesso, nel caso di ingresso in Italia con veicolo carico, nel rispetto delle seguenti condizioni:

- a) solo dopo che il vettore ha consegnato integralmente le merci entrate in Italia per il tramite del citato trasporto internazionale;
- b) l'ultimo scarico delle merci in regime di cabotaggio (max 3 operazioni) prima di lasciare il territorio nazionale deve essere effettuato entro sette giorni dallo scarico integrale di cui al punto a).

Nel caso di ingresso in Italia con veicolo vuoto, a seguito di un trasporto internazionale che coinvolge almeno due Stati membri diversi dall'Italia, vanno rispettate, invece, le seguenti condizioni:

- a) il trasportatore può effettuare in Italia una sola operazione di cabotaggio, entro tre giorni dall'ingresso del veicolo vuoto nel nostro territorio;
- b) tale operazione di cabotaggio, inoltre, deve essere effettuata nel rispetto dell'ulteriore termine complessivo di sette giorni dallo scarico totale delle merci eseguito in altro Stato membro nell'ambito del citato trasporto internazionale.

Circolare INL n. 1/2017

Laddove sia accertato che il vettore operi in violazione della regolamentazione comunitaria relativa al cabotaggio di merci o di persone, **c.d. cabotaggio irregolare** (ad es. effettuando più di tre viaggi nel paese di destinazione nell'arco di un periodo di 7 giorni), trova applicazione, con riferimento ai lavoratori interessati, il nuovo D. Lgs. n. 136/2016, anche ai fini della valutazione della «genuinità» dell'operazione di cabotaggio.

Il cabotaggio «regolare» sarà comunque soggetto alle norme del D. Lgs. n. 136/2016 (ad es. art. 4 in materia di **livelli minimi di condizioni di lavoro e occupazione**)

I trasporti nazionali di merci su strada effettuati nello Stato membro ospitante da un trasportatore non residente sono considerati conformi al Regolamento (CE) n. 1072/2009 solo se il trasportatore può produrre prove che attestino chiaramente il trasporto internazionale in entrata nonché ogni trasporto di cabotaggio che abbia effettuato consecutivamente.

Circolare INL n. 1/2017

Riassumendo, per il **settore del trasporto su strada, di merci o di passeggeri**, il Decreto n. 136 trova applicazione nelle seguenti ipotesi:

- a. **somministrazione transnazionale di autisti** da parte di agenzie di lavoro temporaneo di altro Stato membro presso una azienda utilizzatrice italiana, ex art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 136/2016;
- b. **impiego di lavoratori per l'effettuazione di operazioni di cabotaggio** ai sensi del Capo III del Regolamento (CE) n. 1072/2009 e del Capo V del Regolamento (CE) n. 1073/2009, consistenti in una tratta di trasporto internazionale e seguite dall'uscita del mezzo dall'Italia, ex art. 1, comma 4, D.Lgs. n. 136.

Nelle more di un chiarimento a livello europeo in merito alla definizione di criteri univoci e condivisi di individuazione delle fattispecie di trasporto internazionale escluse dal campo di applicazione della direttiva distacco e sino alla predisposizione di diverse istruzioni operative al riguardo, **non si ritiene esigibile l'adempimento degli obblighi di cui all'art. 10 in tutte le ipotesi di trasporto la cui origine o destinazione sia l'Italia che non costituiscano operazioni di cabotaggio o non comportino somministrazione transnazionale di manodopera.**

Gli adempimenti amministrativi nel distacco transnazionale

Adempimenti amministrativi a carico del prestatore di servizi:

1. Dichiarazione preventiva di distacco
2. Conservazione documentazione in materia di lavoro, predisponendone copia in lingua italiana
3. Designazione referente elettivamente domiciliato in Italia
4. Designazione referente per le parti sociali

Comunicazione preventiva di distacco

Art. 10, comma 1, D. Lgs. n. 136/2016 e Decreto ministeriale 10/08/2016 (GU n. 252 del 27/10/2016, in vigore dal 26.12.2016) – Circolare MLPS/INL n. 3/2016

L'impresa che distacca lavoratori ha l'obbligo di comunicare il distacco al ML entro le ore 24 del giorno antecedente l'inizio del distacco e di comunicare tutte le successive modificazioni entro 5 giorni.

Modello UNI_Distacco_UE

Comunicazione preventiva di distacco

Ai sensi dell'art. 10, D.Lgs. n. 136 e del D.M. 10 agosto 2016 anche per le operazioni di cabotaggio il prestatore di servizi straniero ha l'obbligo di effettuare la dichiarazione preventiva di distacco del personale impiegato in Italia entro le ore 24 del giorno antecedente alla prima operazione.

Dal **1° marzo 2017** è disponibile, ai fini della comunicazione preventiva di distacco **per le ipotesi di cabotaggio di merci o passeggeri** di cui al Capo III del Regolamento (CE) n. 1072/2009 e al Capo V del Regolamento (CE) n.1073/2009, il Modello di comunicazione UNI CAB UE all'interno della piattaforma **Distacco UE** predisposta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Sanzioni art. 12 D. Lgs. n. 136/2016

- la **violazione dell'obbligo di comunicare il distacco** al Ministero del lavoro e delle politiche sociali entro le ore ventiquattro del giorno antecedente l'inizio del distacco stesso, è punita con la **sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato** (comma 1);
- la violazione dell'obbligo di comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, entro 5 giorni, tutte le modificazioni successive del rapporto di lavoro con il lavoratore distaccato, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 500 euro, per ogni lavoratore interessato (comma 1);

Sanzioni art. 12 D. Lgs. n. 136/2016

- la violazione dell'OBBLIGO DI CONSERVARE, durante il periodo di distacco e FINO A DUE ANNI DALLA CESSAZIONE, PREDISPONENDONE COPIA IN LINGUA ITALIANA, il contratto di lavoro o altro documento contenente le informazioni di cui agli artt. 1 e 2, D. Lgs. n. 152/1997, i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni o i documenti equivalenti, la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente e il certificato relativo alla legislazione di sicurezza sociale applicabile, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 3.000 euro, per ogni lavoratore interessato (comma 2);

Sanzioni art. 12 D. Lgs. n. 136/2016

- la violazione dell'obbligo di designare, durante il periodo di distacco e fino a due anni dalla sua cessazione, un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato dal distaccante di ricevere atti e documenti, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro (comma 3);
- la violazione dell'obbligo di designare, per tutto il periodo di distacco, un referente con poteri di rappresentanza per tenere i rapporti con le parti sociali interesse a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali, è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 2.000 a 6.000 euro (comma 3).

Mancata designazione del referente - conseguenze

In difetto di designazione del referente, elettivamente domiciliato in Italia, incaricato dal distaccante di ricevere atti e documenti, la sede dell'impresa distaccante si considera il luogo dove ha sede legale o risiede il destinatario della prestazione di servizi (art. 10 D. Lgs. n. 136/2016)