



**A.B.S.E.A.**  
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE  
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

**CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione- Art. 32 – Diritti e doveri del Lavoratore –  
Provvedimenti disciplinari – Licenziamenti**

Come già evidenziato nella Circolare Absea 17-2025, ribadiamo quanto previsto dall'art. 32 del CCNL, che disciplina i procedimenti disciplinari, le modalità e le condizioni delle azioni di risarcimento danni che le aziende possono richiedere ai propri dipendenti, con meccanismi e limiti applicabili sia al personale viaggiante che a quello non viaggiante.

In particolare, tra le disposizioni previste, è sancito l'obbligo per le aziende di comunicare annualmente alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL le seguenti informazioni relative alla copertura assicurativa:

- Tipologia di assicurazione stipulata;
- Importi delle franchigie per danni;
- Eventuali clausole contrattuali applicabili.

Si precisa che il mancato rispetto di tale obbligo comunicativo, così come l'eventuale richiesta di risarcimento danni avanzata nei confronti del lavoratore senza aver previamente adottato almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, comporta la nullità sia della sanzione applicata sia della relativa richiesta di risarcimento.

Per un maggiore approfondimento, si rimanda alla lettura dell'art. 32, il cui testo aggiornato è allegato alla presente e che si rammenta deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti, ben visibile in tutte le sue pagine.

Presso la segreteria della scrivente, è disponibile bozza della comunicazione da inviare alle rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e alle organizzazioni sindacali.

**Rif. 12 – 2026**



Eventuali forme assicurative possono essere concordate con il concorso economico dei lavoratori, in occasione della conclusione dei contratti di secondo livello.

3. L'autista è inoltre responsabile per le contravvenzioni a lui imputabili per negligenza.

4. Quando le due parti - azienda e lavoratore - siano d'accordo a produrre opposizione a provvedimento contravvenzionale, l'onere relativo - compreso quello dell'assistenza legale - è a carico dell'azienda.

5. A scanso di ogni responsabilità il conducente, prima di iniziare il servizio, deve in ogni caso assicurarsi che il veicolo stesso sia in perfetto stato di funzionamento, che non manchi del necessario ed in caso contrario deve darne immediatamente avviso all'azienda, la quale ha l'obbligo di predisporre le condizioni affinché tali verifiche possano essere effettuate.

6. Prima di interrompere il servizio per i periodi di riposo il conducente deve mettere in opera tutte le strumentazioni fornite dall'azienda e adottare tutte le misure necessarie per prevenire furti e danni al veicolo e alle merci.

### **Art. 31 - Ritiro patente/carta conducente**

1. 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.

2. Nelle aziende che occupano fino a 6 dipendenti il datore di lavoro provvederà ad assicurare a sue spese l'autista contro il rischio del ritiro della patente per un massimo di sei mesi.

3. Nelle aziende che occupano più di 6 dipendenti, oltre alla conservazione del posto di cui sopra, l'azienda potrà adibire l'autista a qualsiasi altro lavoro, corrispondendogli la retribuzione propria del livello al quale viene adibito.

4. 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.

5. 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.

6. Il lavoratore a cui viene ritirata la patente è tenuto ad informare immediatamente per iscritto il datore di lavoro del ritiro. Il lavoratore che guida durante il periodo di ritiro della patente è responsabile dei danni diretti e indiretti subiti dall'azienda.

### **Art. 32 - Diritti e doveri del lavoratore - Provvedimenti disciplinari - Licenziamenti**

#### **A) Diritti e doveri del lavoratore**

1. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della legge 20.5.1970, n.300 (Statuto dei lavoratori).

2. Sia il datore di lavoro (o chi lo rappresenta) che il lavoratore devono nei reciproci rapporti usare modi educati nel pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

#### **B) Provvedimenti disciplinari**

1. Le mancanze del lavoratore potranno essere punite con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa in misura non superiore a 3 ore di retribuzione da versarsi all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale;
- d) sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo da 1 a 5 giorni;
- e) sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo da 6 a 10 giorni.

2. a) L'azienda annualmente dovrà comunicare alle RSA/RSU, OO.SS. stipulanti il presente CCNL, il tipo di assicurazione stipulata, i relativi importi delle franchigie per danni, ed eventuali clausole di contratto.

b) L'impresa che intenda chiedere il risarcimento dei danni al lavoratore deve preventivamente adottare almeno il provvedimento disciplinare del rimprovero scritto, specificando l'entità del danno tramite preventivo o altra idonea documentazione.

Il mancato rispetto delle lettere a) e b) renderà nullo il provvedimento disciplinare e di conseguenza la richiesta di danni.

Resta inteso che per i danni verrà addebitato l'importo inferiore tra danno e franchigia assicurativa, laddove esistente KASKO.

Qualora vi sia un incremento dei premi della polizza assicurativa RC auto o la stessa presenti una franchigia, tale eventuale incremento o franchigia non potrà essere addebitato al lavoratore a seguito di danni.

Ove la copertura assicurativa sia garantita da polizza RC Terzi, in caso di danno potrà essere addebitato al lavoratore il solo valore della franchigia RC Terzi, con le stesse modalità previste dal presente articolo.

Non potranno essere oggetto di addebito i danni per incuria aziendale, segnalata preventivamente dal lavoratore.

Ove presente polizza assicurativa KASKO l'unico importo addebitabile al lavoratore in caso di danno da collisione è quello relativo alla franchigia.

c) Al lavoratore verrà addebitato l'intero importo del danno nei casi di dolo o colpa grave o per danni di importo fino a 1.000 euro.

Laddove il danno superi l'importo di 1.000€, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso, con un massimo di 5.000 €.

d) Al lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico superiore a 35 q.li, verrà addebitato l'intero importo del danno al mezzo, nei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a 3.000 euro.

Laddove il danno al mezzo superi l'importo di 3.000 €, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di 15.000 €.

e) Al lavoratore che utilizza mezzi con massa complessiva a pieno carico pari o inferiore a 35 q.li, verrà addebitato l'intero importo del danno al mezzo nei casi di dolo o colpa grave o per danni al mezzo di importo fino a 1.000 euro.

Laddove il danno al mezzo superi l'importo di 1.000 euro, la somma che potrà essere posta a carico del lavoratore sarà limitata al 75% dell'importo del danno stesso al mezzo, con un massimo di 5.000 €.

Per quanto definito al precedente punto e), esclusi i casi di dolo e colpa grave, per ciascun anno civile (1 gennaio – 31 dicembre), al lavoratore/lavoratrice non sarà addebitato il primo danno o franchigia, mentre il secondo danno verrà addebitato nella misura del 65% dell'importo del valore complessivo del danno o dell'importo della franchigia qualora inferiore; i successivi eventi seguiranno le regole generali di cui sopra. Tale regime premiale, per l'anno civile (1 gennaio – 31 dicembre) successivo, continuerà ad applicarsi ai soli lavoratori che nell'anno precedente abbiano causato un numero di eventi con danni inferiore a 3.

Gli importi di cui alle lettere c), d) ed e) saranno addebitati al dipendente sulla base di idonea documentazione attestante l'effettivo costo della riparazione per il danno sostenuto dall'impresa e saranno trattenuti con rate mensili, esposte in busta paga, la cui somma non dovrà superare 1/5 della retribuzione base lorda mensile; in caso di cessazione del rapporto di lavoro l'importo residuo sarà detratto dalle competenze di fine rapporto.

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

Resta fermo quanto previsto dall'art. 30.

Con riferimento ai contenuti del presente articolo le Parti convengono di avviare un comitato di monitoraggio, composto da 6 membri di parte aziendale e 6 membri di parte sindacale che si insedierà decorsi 6 mesi dal rinnovo del presente CCNL.

Tale Comitato, anche al fine di garantire un'omogeneità di comportamenti, avrà il compito di verificare l'applicazione concreta della presente norma, analizzando dati - in forma aggregata o distinta (a titolo esemplificativo, per territorio regionale) in merito al numero di sinistri registrati, di valore medio dei danni, del trend dei premi assicurativi o di quant'altro possa essere utile.

Il Comitato si riunirà di norma due volte l'anno e dovrà presentare alle Parti stipulanti il presente CCNL l'esito delle attività svolte in occasione di specifico incontro.

### 3. A titolo indicativo:

1) il rimprovero verbale o scritto può essere inflitto al lavoratore che commetta durante il lavoro lievi mancanze;  
2) il provvedimento di cui al punto c) potrà essere adottato a carico:

– del lavoratore che si presenti in ritardo al lavoro più volte nello stesso mese, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo oppure non adempia ripetutamente nello stesso mese alle formalità prescritte per il controllo, a norma di legge, della presenza;

– dell'autista che compili e che utilizzi in modo non conforme i fogli di registrazione del tachigrafo e della carta tachigrafica;

– del lavoratore che non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;

- del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto, salvo i più gravi provvedimenti previsti al numero 3) del presente articolo;
- del lavoratore che tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela;
- del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene dell'azienda
- del lavoratore che si rifiuti senza giustificato motivo di partecipare ai corsi di formazione obbligatoria oppure ai corsi necessari allo svolgimento delle proprie mansioni da tenersi durante l'orario di lavoro;
- 3) il provvedimento di cui al punto d) potrà essere adottato a carico:
  - del lavoratore che persista a commettere mancanze previste con la multa;
  - dell'autista che non inserisca il foglio di registrazione e/o la carta tachigrafica nell'apparecchio di controllo;
  - del lavoratore che arrechi danno per incuria al materiale e/o alla merce che deve trasportare, o che comunque abbia in consegna, al veicolo o a terzi oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali danni arrecati;
  - del lavoratore che per la seconda volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
  - del lavoratore che esegua il lavoro affidatogli con provata negligenza.
- 4) il provvedimento di cui al punto e) potrà essere adottato a carico:
  - del lavoratore che si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi di lavoro;
  - del lavoratore che si presenti o si trovi in servizio in stato di ubriachezza;
  - del conducente che ometta di fare il rapporto al rientro del veicolo per gli incidenti accaduti nel corso del servizio o trascuri di provvedere a raccogliere, ove possibile, le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa;
  - del lavoratore che sia sorpreso a fumare nei locali di deposito di cotone, seta, legname, iuta, foraggi, merci imballate con paglia o carta, carta e infiammabili in genere;
  - del lavoratore che non utilizzi in modo corretto il tachigrafo e tutti i dispositivi di sicurezza sia individuali che quelli in dotazione del mezzo;
  - del lavoratore che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla sicurezza dell'azienda.

4. Nei casi non elencati le sanzioni saranno applicate riferendosi per analogia di gravità a quelli elencati.

5. Nel caso di recidività potranno essere applicate le sanzioni di grado immediatamente superiore a quelle applicate per le mancanze precedenti.

6. Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore più grave del rimprovero verbale senza avergli preventivamente e per iscritto contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa. La contestazione dovrà essere inviata al lavoratore tassativamente entro 20 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto contestato.

7. Il lavoratore, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data di ricevimento della contestazione, potrà chiedere di essere sentito a sua difesa con la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

8. La sanzione disciplinare dovrà essere inviata dall'impresa al lavoratore entro e non oltre 20 giorni dalla scadenza del termine di 10 giorni stabilito dal precedente comma 7.

9. Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare, ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisce mandato, la costituzione tramite l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di un Collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo e, in difetto di accordo, nominato dal Direttore dell'ITL. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

10. Qualora l'azienda non provveda, entro 10 giorni dall'invito rivoltogli dall'ITL, a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

11. Se l'impresa adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

12. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari di cui alle lettere a) e b) del comma 1 decorsi 18 mesi dalla loro applicazione e di cui alle lettere c) d) ed e) del medesimo comma decorsi 22 mesi dalla loro applicazione.

13. Se il danno è inferiore a 1.000 euro e l'azienda lo quantifica immediatamente, comunicandone l'entità al lavoratore, sarà evitata la procedura disciplinare qualora il lavoratore sottoscriva entro 10 giorni dalla data in cui l'impresa è venuta a conoscenza del fatto una dichiarazione di responsabilità alla presenza di un rappresentante sindacale delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL a cui il lavoratore conferisce mandato. In tal caso l'importo addebitato al lavoratore sarà limitato al 75% dell'importo del danno. In difetto di sottoscrizione si applicherà la procedura di cui al presente articolo. Sono fatti salvi gli eventuali accordi sindacali di miglior favore in essere.

## C) Licenziamenti

1. I licenziamenti individuali sono regolati dagli artt. 2118 e 2119 del Codice Civile, dalle leggi 15 luglio 1966, n.604, 20 maggio 1970, n.300 e 11 maggio 1990, n.108 e dal D.Lgs. n. 23/2015.

A puro titolo semplificativo e non esaustivo il licenziamento disciplinare può essere adottato:

- nel caso di assenza ingiustificata del lavoratore per almeno cinque giorni consecutivi, salvo i casi di forza maggiore;
- nel caso di assenza ingiustificata per almeno tre volte nel periodo di un anno;
- ai lavoratori mobili che non abbiano comunicato all'azienda nei modi e nei termini stabiliti dal presente CCNL il ritiro della patente e/o della carta di qualificazione del conducente;
- al lavoratore che per la terza volta non comunica l'assenza per malattia e/o la relativa prognosi nonché l'infortunio, secondo le modalità e la tempistica previste dal presente CCNL;
- nel caso di manomissione dell'apparecchio di controllo del veicolo e/o dei suoi sigilli;
- nel caso in cui il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti per determinare se lo stesso si trovi sotto l'effetto di alcool o stupefacenti;
- nel caso in cui il lavoratore guida durante il periodo di ritiro della patente;
- nel caso in cui il lavoratore commetta molestie sessuali o cagioni lesioni volontarie fisiche a colleghi o a personale esterno;
- in caso di atti di vandalismo nei confronti dei materiali dell'azienda;
- in caso in cui il lavoratore provochi rissa all'interno dei luoghi di lavoro;
- in caso di furto.

2. I licenziamenti per riduzione di personale sono regolati dalla legge 23 luglio 1991, n.223 e successive modificazioni.

3. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio è disciplinato dalla legge 9 gennaio 1963, n.7.

4. Il divieto di licenziamento delle lavoratrici madri è disciplinato dal T.U. sulla maternità 26 marzo 2001, n.151 e successive modifiche.

### **Art. 33 - Trasferimenti**

1. Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nelle imprese con più unità produttive tramite specifici accordi a livello aziendale potranno essere individuati i distretti all'interno dei quali l'eventuale mobilità del lavoratore non configura trasferimento ai sensi del presente articolo.

2. Il lavoratore trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la sede di origine e che non ricorrono nella destinazione e salva l'applicazione dei nuovi minimi di stipendio o salario della località ove viene trasferito se più favorevoli per il lavoratore, nonché il riconoscimento di quelle indennità e competenze che siano inerenti alle nuove condizioni locali e alle particolari nuove prestazioni.

3. Il lavoratore che, benché sussistano comprovate ragioni tecniche organizzative e produttive, non accetti il trasferimento avrà diritto al trattamento di fine rapporto ed al preavviso come nel caso di licenziamento.

Al lavoratore che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.). Le modalità ed i termini dovranno essere previamente concordati con l'azienda.

4. È inoltre dovuta la diaria, una tantum, nella misura di una intera retribuzione globale mensile, e, per i lavoratori con famiglia, un quarto della retribuzione mensile per ogni familiare a carico che si trasferisca con il lavoratore, purché venga comprovato il trasferimento del nucleo familiare.

5. Qualora per effetto del trasferimento il lavoratore debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di quattro mesi di pigione.

6. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato al lavoratore per iscritto con il preavviso di un mese.

7. Nel caso di trasferimento collettivo riguardante almeno 5 lavoratori, il relativo preavviso dovrà essere comunicato anche alle RSA/RSU delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL. Queste ultime potranno richiedere per iscritto, entro 3 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un incontro con l'azienda allo scopo di esperire al riguardo un esame congiunto che dovrà essere effettuato entro e non oltre cinque giorni dalla richiesta scritta.

L'azienda comunque non darà corso al provvedimento prima che siano trascorsi i termini predetti.

8. Al lavoratore che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.