

<http://oegb-delivery1.go.intern.3sit.at/kv/gueterbefoerderungsgewerbe-ang/gueterbefoerderungsgewerbe-rahmen/433921>
Ang. Güterbeförderungsgewerbe / Rahmen - 01.01.2021

Trasporto merci / telaio

ACCORDO COLLETTIVO

per l'industria del trasporto merci

Dal 1 gennaio 2021

Note editoriali

Fonte: Union GPA [versione stampata]

Titolo alternativo: KV für Kraftfahrer

Informazioni sulla laurea

Data di completamento: 12/10/2020

- Aumento dei salari minimi dell'1,47%
- Aumento del reddito da apprendista in media del 6,5%
- Articolo XIII - Reddito dell'apprendista e ulteriore utilizzo: a causa di un emendamento al § 17 della Legge sulla formazione professionale, il termine "compenso dell'apprendista" è sostituito dal termine "reddito dell'apprendista".
- Raccomandazione delle parti sociali di pagare un premio corona

Inizio dell'applicazione: 1.1.2021

Articolo I Parte contraente

Il presente contratto collettivo è concluso tra l' **associazione di categoria per l'industria del trasporto di merci in Austria** nella divisione trasporti della Camera di commercio austriaca, 1040 Vienna, Wiedner Hauptstraße 68/5, da un lato, e la **Federazione austriaca dei sindacati, sindacato GPA, Transport Economic Area**, 1030 Vienna, Alfred-Dallinger-Platz 1 d'altra parte - denominata associazione professionale e sindacale negli ulteriori dettagli del presente contratto collettivo - concluso.

Articolo II Campo di applicazione

Questo contratto collettivo si applica:

1. Spazialmente:

per l'intero territorio della Repubblica d'Austria.

2. Professionale:

Per le aziende appartenenti all'Associazione di categoria che svolgono attività di commercio nel trasporto di merci con autoveicoli.

3. Personale:

per tutti i dipendenti, nonché per gli apprendisti commerciali o gli apprendisti d'ufficio che sono impiegati da un datore di lavoro secondo il punto 2. I dipendenti ai sensi del presente contratto collettivo sono tutti i dipendenti ai quali si applica la legge sui dipendenti, Gazzetta ufficiale federale n. 292/1921 nella sua versione attualmente applicabile.

Ad eccezione dell'articolo XV, punto 11, il presente contratto collettivo non si applica ai tirocinanti che devono completare un tirocinio obbligatorio in azienda a causa del regolamento scolastico o dello studio.

Nella misura in cui le designazioni personali sono fornite solo in forma maschile in questo contratto collettivo, si riferiscono a donne e uomini allo stesso modo. Quando si applica a determinate persone, è necessario utilizzare il modulo specifico per genere.

(come modificato il 1.1.2020)

Articolo III Validità, disposizioni generali

1. Il contratto collettivo entrato in vigore il **1 ° gennaio 2021** e sostituisce tutte le disposizioni del contratto collettivo in vigore tra l'associazione di categoria e il sindacato.

2. Questo contratto collettivo è diviso in due parti:

un) Parte del diritto del lavoro, che comprende gli articoli da 1 a XIV.

b) Parte legge salariale, che contiene le norme salariali.

3. La parte di diritto del lavoro del contratto collettivo può essere risolta da ciascuno dei contraenti mediante lettera raccomandata tre mesi, ma solo alla fine di un trimestre solare. La parte relativa alla legge salariale del contratto collettivo può essere risolta da entrambe le parti entro tre mesi dalla fine di ogni mese solare mediante lettera raccomandata.

4. Secondo la legge sulla costituzione del lavoro, Gazzetta ufficiale federale n. 22/1974 e successive modifiche, i contratti di servizio o gli accordi aziendali interni esistenti che sono meno favorevoli per il dipendente di questo contratto collettivo non sono validi.

Articolo IV Disposizioni generali

1. I dipendenti devono svolgere tutto il lavoro loro affidato con la necessaria cura, custodire con cura i beni e gli strumenti che hanno preso in consegna e salvaguardare gli interessi dei loro datori di lavoro in tutte le questioni, purché ciò sia compatibile con le disposizioni di legge o gli ordini ufficiali.

2. Eventuali perdite o danni a oggetti che sono di proprietà del datore di lavoro o gli sono stati affidati devono essere denunciati al datore di lavoro indipendentemente dalla perdita di tempo. In caso contrario, si applicano le disposizioni della legge sulla responsabilità dei dipendenti, Gazzetta ufficiale federale n. 80/1965 nella versione attualmente applicabile.

3. I dipendenti possono anche essere chiamati a svolgere altri lavori per esigenze operative all'interno dell'orario di lavoro.

4. Per quanto riguarda l'assunzione di dipendenti, si applicano le disposizioni della sezione 99 della legge sulla costituzione del lavoro, Gazzetta ufficiale federale 22/1974, come di volta in volta modificata.
5. Entrambe le parti si assumono l'obbligo di non imporre uno sciopero, boicottaggio o serrate per la durata del presente contratto collettivo a causa di una richiesta di modifica di una norma contenuta nel presente contratto collettivo.

Articolo V normale orario di lavoro

1. L'orario di lavoro settimanale regolare è di 40 ore senza interruzioni.

2. Orario di lavoro normale calcolabile

Nelle seguenti condizioni, l'orario di lavoro settimanale **normale** può essere esteso a più di 40 ore nelle singole settimane di un periodo di calcolo se non supera in media le 40 ore in questo periodo. Il normale orario di lavoro giornaliero non può superare le 10 ore.

2.1. Periodo di calcolo e normale orario di lavoro settimanale

2.1.1. Il periodo di calcolo specificato è di 26 settimane. Il normale orario di lavoro settimanale nelle singole settimane del periodo di calcolo è di un massimo di 48 ore, il normale orario di lavoro giornaliero è di un massimo di 10 ore. I crediti di tempo devono essere utilizzati in periodi di un'intera giornata o continui entro il periodo di calcolo specificato.

2.1.1 come modificato l'1.1.2019

2.1.2. Il periodo di calcolo può essere esteso fino a un massimo di 52 settimane mediante un accordo aziendale. Si consiglia di utilizzare i crediti di tempo in periodi di diversi giorni entro il periodo di calcolo specificato.

2.1.2 come modificato l'1.1.2019

2.2. Riduzione dei crediti di tempo

La compensazione del tempo richiesta per raggiungere il tempo di lavoro medio nel periodo di calcolo deve essere determinata in conformità con la Sezione 19f dell'Atto sull'orario di lavoro (AZG).

2.2.1 Trasferimento dei crediti di tempo I crediti di tempo

esistenti alla fine del periodo di calcolo possono essere trasferiti al periodo di calcolo successivo fino a un massimo di 20 ore.

Zi 2.2.1 si applica dall'1.1.2020

2.3. Giovani

Le disposizioni sul normale orario di lavoro si applicano anche ai giovani ai sensi del KJBG (Children and Young People's Employment Act). Tuttavia, l'orario di lavoro giornaliero non può superare le 9 ore.

Zi 2 come modificato l'1.1.2018

3. Se l'orario di lavoro viene regolarmente ridotto nei singoli giorni in conformità alla Sezione 4 (2) della Legge sull'orario di lavoro, come modificato, il normale orario di lavoro perso può essere ripartito negli altri giorni della settimana. Tuttavia, l'orario di lavoro giornaliero non può superare le 9 ore.

4. In caso di orario di lavoro flessibile, il normale orario di lavoro giornaliero può essere esteso a 10 ore.

5. Per ogni normale orario di lavoro svolto dopo le ore 12 del 24 e 31 dicembre, è dovuto un supplemento del 50% della normale retribuzione oraria.
6. Per i giovani di età inferiore ai 18 anni, si applicano le disposizioni della legge federale sull'occupazione dei bambini, Gazzetta ufficiale federale n. 149/1948 e successive modifiche.

Articolo VI Lavoro straordinario: lavoro di domenica e nei giorni festivi

1. In linea di principio, qualsiasi lavoro che va oltre il normale orario di lavoro o l'orario di lavoro previsto dall'articolo V è da considerarsi lavoro straordinario e come tale è remunerato in modo speciale se viene eseguito per ordine del datore di lavoro o del suo rappresentante autorizzato.
2. La retribuzione per lavoro straordinario è costituita dalla paga oraria di base e da un supplemento. La paga oraria di base è 1/165 della retribuzione mensile lorda.
Il supplemento per gli straordinari è del 50% della paga oraria di base concordata.
Lo straordinario tra le 22:00 e le 5:00 (straordinario notturno) deve essere pagato con una maggiorazione del 100% della paga oraria di base concordata.

Zi 2 come modificato dall'1.1.2015

3. Per il lavoro di domenica e nei giorni festivi, sia in patria che all'estero, si applica la legge sul resto del lavoro, Gazzetta ufficiale federale n. 144/83, come modificata.
4. Il pagamento del lavoro straordinario deve essere richiesto per iscritto entro 6 mesi dal giorno del lavoro straordinario, altrimenti scadrà.
5. Ai sensi della Sezione 12a della Legge sul resto del lavoro, il seguente lavoro è consentito durante il periodo di riposo festivo in conformità con la Sezione 7 della Legge sul resto del lavoro:
Pianificazione e disposizione nell'elaborazione degli ordini dei clienti nel traffico internazionale, nella misura in cui le attività associate sono necessarie per mantenere le operazioni.
 - 5.1. Il prerequisito per questo è un contratto di lavoro in società con un comitato aziendale o un accordo individuale scritto corrispondente in società in cui non è presente un comitato aziendale.
 - 5.2. L'eccezione non si applica ai giorni festivi che cadono di domenica o il 25 dicembre. e 1.1.
 - 5.3. I dipendenti possono rifiutarsi di lavorare nei giorni festivi (ritiro). Nessun dipendente può essere svantaggiato per il rifiuto di lavorare nei giorni festivi. Se viene ordinato un lavoro durante le ferie, il dipendente deve notificare per iscritto al datore di lavoro il rifiuto del lavoro durante le ferie entro 2 giorni lavorativi dall'ordine.
 - 5.4. La sezione 19c della legge sull'orario di lavoro (normale orario di lavoro) si applica al lavoro nei giorni festivi.
 - 5.5. Per ogni ora lavorata durante il periodo di riposo festivo, è dovuto un supplemento in aggiunta alla retribuzione in conformità con la Sezione 9 (5) Legge sul resto del lavoro, che non viene pagata in contanti ma nel tempo libero. Un supplemento del 50% è dovuto per il lavoro nei giorni festivi di due ore o più. Se il lavoro in vacanza è inferiore a due ore, è prevista un'ora di tempo libero. È da concordare il consumo di crediti per il tempo libero da lavoro ferie. Questo regolamento si applica anche ai destinatari all-inclusive.
 - 5.6. Questa disposizione è limitata al prossimo contratto collettivo.

(Il paragrafo 5 si applica all'1.1.2017)

Articolo VII Giorni di riposo

I giorni di riposo sono tutte le domeniche e i rispettivi giorni festivi, attualmente:

1 e 6 gennaio, lunedì di Pasqua, 1 maggio, giorno dell'Ascensione, lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, 15 agosto, 26 ottobre (festa nazionale), 1 novembre, 8, 25 e 26 dicembre.

Articolo VIII Prosecuzione del pagamento in caso di incapacità lavorativa

Le disposizioni della legge sui dipendenti stipendiati si applicano al pagamento continuato della retribuzione in caso di incapacità lavorativa. Nei casi di seguito elencati, in caso di incapacità lavorativa, a ciascun dipendente viene concesso del tempo libero senza ridurre la propria retribuzione nella misura seguente:

un)	in caso di matrimonio personale	3 giorni;
b)	se i figli si sposano	1 giorno;
c)	in caso di decesso del coniuge o del convivente, purché convivente da almeno sei mesi	2 giorni;
d)	in caso di morte di figli o figliastri o figli adottivi, genitori, fratelli, nonni e suoceri	1 giorno;
e)	in caso di nascita della moglie o del partner, purché convivono da almeno sei mesi	1 giorno;
f)	assistere ai funerali dei parenti indicati sotto c) ed)	1 giorno;
G)	in caso di cambio di residenza con il proprio arredo entro un periodo di 1 mese dal cambio di residenza evidenziato dal modulo di registrazione	2 giorni;
H)	durante l'esame finale di apprendistato	1 giorno;
io)	quando si inizia per la prima volta l'ultima parte dell'esame di guida per le classi B o C.	1 giorno;
j)	il primo giorno di scuola del bambino biologico o di un bambino con il quale il dipendente vive nella stessa economia domestica	1 giorno.

(Lett i) come modificato dall'1.1.2018)

(Lett j) come modificato dall'1.1.2019)

Articolo IX Congedo e congedo per cure

Per le ferie dei dipendenti si applicano le disposizioni della legge federale del 7 luglio 1976 sull'uniformazione della legge sulle ferie e sull'introduzione del congedo per assistenza, Gazzetta ufficiale federale n. 390/1976 e successive modifiche.

Articolo X Cessazione del rapporto di lavoro

1. Le disposizioni della Legge sui dipendenti si applicano alla risoluzione del rapporto di lavoro.
2. Il primo mese del rapporto di lavoro è considerato un mese di prova ai sensi della Sezione 19 (2) del Salaried Employees Act. Le disposizioni della legge sulla formazione professionale (BAG) si applicano agli apprendisti per quanto riguarda il periodo di prova. Dopo la scadenza del mese di prova, il rapporto di lavoro è soggetto alle disposizioni di legge o di risoluzione del contratto collettivo.
3. **In** conformità con la Sezione 20 (3) del Employees Act, si può concordare che il periodo di preavviso scada il 15 o l'ultimo di un mese di calendario.

(Art X. come modificato dall'1.1.2020)

Articolo XI autorizzazione

Per quanto riguarda il trattamento di fine rapporto, le disposizioni della legge sui dipendenti stipendiati si applicano a tutti i rapporti di lavoro iniziati prima dell'1.1.2003, a condizione che non avvenga alcun trasferimento ai sensi dell'articolo 47 della legge sulle pensioni dei lavoratori dipendenti e autonomi. La legge sulla pensione aziendale dei dipendenti e dei lavoratori autonomi (BMSVG) e successive modifiche si applica a tutti i rapporti di lavoro iniziati dopo il 31 dicembre 2002.

Articolo XII Indennità per ferie e indennità natalizia

1. I dipendenti che sono stati in azienda per un anno il 1 ° giugno ricevono un'indennità di ferie, che è dovuta il 1 ° giugno. Questo è uno stipendio mensile da contratto collettivo. A differenza dell'anno civile, l'indennità di ferie è dovuta per il periodo dall'ultima data di scadenza al 1 ° giugno.
2. I dipendenti che sono stati impiegati in azienda per un anno il 1 ° dicembre ricevono un bonus natalizio con scadenza il 1 ° dicembre. Ciò equivale a uno stipendio mensile da contratto collettivo. Diversamente dall'anno solare, il bonus natalizio è dovuto per il periodo dall'ultima data di scadenza al 1 ° dicembre.
3. I dipendenti che non sono stati assunti in azienda per un anno il 1 ° giugno o il 1 ° dicembre ricevono la parte proporzionale dell'indennità di ferie e del bonus natalizio, calcolati dalla data di ingresso fino alla rispettiva data di riferimento.
4. Se il dipendente lascia l'azienda, è dovuta la parte aliquota dell'indennità di ferie e del bonus natalizio, calcolata dall'ingresso alla partenza (se tra ingresso e partenza non era dovuta alcuna indennità ferie o bonus natalizio) o dall'ultima scadenza alla partenza.

(Paragrafi 1–4 come modificati dall'1.1.2015)

5. Se l'entità dell'orario di lavoro cambia durante il periodo di riferimento (ad esempio, passaggio da un lavoro a tempo pieno a uno a tempo parziale o viceversa, aumento o diminuzione dell'occupazione a tempo parziale), le indennità di ferie e le indennità natalizie sono calcolate sulla base dell'orario di lavoro normale medio nel periodo di riferimento.

(Il paragrafo 5 si applica dall'1.1.2017)

Articolo XIII Reddito dell'apprendista e reimpiego

1. Lo stipendio mensile dell'apprendista è:

nel 1 ° anno di formazione	35% (equivalente a € 628,77)
nel 2 ° anno di formazione	50% (equivalente a € 864,56)
nel 3 ° anno di formazione	70% (equivalente a € 1.178,94)

lo stipendio contratto collettivo del gruppo di lavoro 2, sottogruppo a, la tabella degli stipendi.

Zi 1 come modificato dall'1.1.2020

2. Per quanto riguarda l'ulteriore utilizzo di apprendisti formati, si applicano le disposizioni del § 18 Legge sulla formazione professionale con la stipula che l'istruttore autorizzato deve continuare a utilizzare l'apprendista per 3 mesi nella sua azienda nella sua professione appresa e questo ulteriore utilizzo, a meno che non termini con l'ultimo di un mese questo deve essere esteso.

Se il datore di lavoro non desidera continuare il rapporto di lavoro oltre il periodo di continuazione del rapporto di lavoro, deve risolverlo con un precedente periodo di preavviso di sei settimane alla fine di questo periodo di continuazione del rapporto di lavoro.

Zi 2 come modificato l'1.1.2012

Articolo XIV disposizioni finali

1. Il contratto collettivo è depositato dal sindacato contraente ai sensi dell'articolo 14, paragrafo 1 della legge sulla costituzione del lavoro.

2. Salari più elevati esistenti o altri accordi aziendali più favorevoli non sono influenzati dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo, a meno che non vi si oppongano le disposizioni del presente contratto in materia di orario di lavoro e straordinario.

Articolo XV Regolamento salariale

A) Disposizioni generali

1. Ai dipendenti deve essere corrisposta una retribuzione mensile lorda secondo i tassi di retribuzione scaglionati nella tabella dei salari secondo il gruppo di lavoro e gli anni professionali.

2. Per la classificazione di un dipendente in un gruppo di lavoro, è determinante solo il tipo di attività. Se un dipendente svolge più attività contemporaneamente, che sono contrassegnate in diversi gruppi di lavoro, viene classificato nel gruppo che corrisponde alla parte predominante dell'attività.

Note editoriali

**Ultima frase corretta editorialmente (secondo il KV originale "...
classificazione nel gruppo che corrisponde alla parte predominante
dell'attività.")**

3. L'incremento salariale dovuto all'ingresso in una fascia di età professionale più elevata entra in vigore il primo giorno del mese in cui cade l'inizio del nuovo anno professionale.

4. Il lavoro temporaneo in un gruppo di occupazione superiore o la sostituzione temporanea di un dipendente in un gruppo di occupazione più elevato, che non dura più di 5 settimane, non dà diritto ad un aumento dello stipendio. Tuttavia, se questo periodo viene superato, la remunerazione di questo gruppo è dovuta per l'intera durata dell'attività. Un lavoro temporaneo o un sostituto temporaneo è possibile solo durante le vacanze o la malattia.

5. Le disposizioni della legge sui dipendenti si applicano al pagamento del salario. A ogni dipendente e apprendista deve essere consegnata una busta paga scritta indicante lo stipendio lordo, nonché tutte le maggiorazioni e detrazioni.

6. Per gli anni di lavoro per la classificazione nella tabella degli stipendi, vengono presi in considerazione tutti i periodi di lavoro presso i datori di lavoro ai sensi dell'articolo II n. 2. Questo regolamento si applica a tutti i rapporti di lavoro iniziati dopo il 31 dicembre 2012. I rapporti di lavoro iniziati prima dell'1.1.2013 rimangono inalterati da questo regolamento.

Zi 6 come modificato l'1.1.2017

7. Per l'avanzamento alla fascia di età professionale immediatamente superiore si tiene conto del primo congedo parentale nel rapporto di lavoro, che inizia tra il 1 gennaio 2014 e il 31 dicembre 2017, fino ad un massimo di 9 mesi.

Zi 7 come modificato dall'1.1.2018

8. Per l'avanzamento alla fascia di età professionale immediatamente superiore si tiene conto del primo congedo parentale nel rapporto di lavoro, che inizia l'1.1.2018, fino ad un massimo di 12 mesi complessivi.

9. I periodi di congedo parentale nel rapporto di lavoro in corso ai sensi della legge sulla protezione della maternità e della legge sul congedo parentale per le nascite dal 1 gennaio 2019 in poi saranno compensati con aumenti di stipendio, ferie, periodi di preavviso e pagamento continuato del salario in caso di malattia (infortunio) per un totale non superiore a 24 mesi. I periodi di attesa già presi in considerazione nel rapporto di lavoro in corso prima del 1 ° gennaio 2019 devono essere presi in considerazione nel calcolo dell'importo massimo di 24 mesi e quindi non hanno diritto in aggiunta.

Zi 9 è valido dall'1.1.2019

10. Per le nascite dal 1 ° agosto 2019, l'accreditamento dei periodi di attesa nel rapporto di lavoro in corso si basa sulla sezione 15f della legge sulla protezione della maternità come modificata dalla legge federale 68/2019 in combinato disposto con la sezione 7c della legge sul congedo parentale.

11. I tirocinanti che devono completare un tirocinio obbligatorio in azienda per regolamento scolastico o di studio hanno diritto a una retribuzione pari al reddito mensile di apprendista applicabile ai sensi dell'articolo XIII n. 1 della KV per il terzo anno di formazione.

B) Tabella dei salari

- un) fino a cinque anni di lavoro
- b) più di cinque-dieci anni di lavoro
- c) per più di dieci anni di lavoro

**Gruppo di lavoro 1:
dipendenti con lavori semplici senza formazione di apprendistato pertinente**

un)	€ 1.522,05
b)	€ 1.563,56
c)	€ 1.595,51

**Gruppo di lavoro 2:
dipendenti con apprendistato o formazione scolastica pertinente**

un)	€ 1.571,92
b)	€ 1.605,22
c)	€ 1.763,17

**Gruppo di lavoro 3:
dipendenti che svolgono lavori difficili in modo indipendente secondo linee guida o istruzioni generali**

un)	€ 1.596,19
b)	€ 1.766,38
c)	€ 1.964,79

**Gruppo di lavoro 4:
dipendenti con lavoro difficile e autonomo**

un)	€ 1.810,41
b)	€ 1.872,88
c)	€ 2.186,91

**Gruppo di lavoro 5:
dipendenti e responsabili in posizioni dirigenziali: libero accordo**

Dichiarazione delle parti sociali sui bonus corona per i dipendenti:

Le parti sociali raccomandano a quelle aziende che vedono una buona situazione commerciale e un margine di manovra finanziario nonostante la situazione Corona, i loro dipendenti - che hanno svolto servizi speciali - un premio Corona una tantum secondo la Sezione 124b Z 350 acceso un EStG 1988 del raccomandato € 150,00 da versare entro il 31 dicembre 2020.

Vienna, 10 dicembre 2020

CAMERA ECONOMICA AUSTRIACA

ASSOCIAZIONE SPECIALISTICA PER L'INDUSTRIA DEL TRASPORTO MERCI

Il presidente dell'associazione professionale:

Günther Reder, MBA

Il manager ad interim:

Mag. Doris Schmid

FEDERAZIONE DELL'UNIONE AUSTRIACA

UNIONE DEI DIPENDENTI PRIVATI, STAMPA, GIORNALISMO, CARTA

La sedia:

Barbara Teiber, MA

Il responsabile della divisione:

Karl Dürtscher

FEDERAZIONE DELL'UNIONE AUSTRIACA

UNION GPA

TRASPORTI SETTORE ECONOMICO

Il presidente:

Thomas Schäffer

Il segretario del settore economico:

Anita Palkovich

