

**CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
PER IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI POSTALI
IN APPALTO**

ACCORDO DI RINNOVO

21 dicembre 2023

IPOTESI DI ACCORDO

21 dicembre 2023

PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO 14 luglio 2020

tra

ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Paolo Pantana e dai componenti il Consiglio Direttivo e dai rappresentanti di aziende associate Andrea Petronella, Domenico Maria Petronella, Antonella Scelza, Alessandro Catani, Niccolò Dell'Aquila, Giovanni Lombardo, dal consulente aziendale Marianna Loiudice, e dal Segretario Responsabile Donatello Miccoli

e

SLC-CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Nicola Di Ceglie, dai Coordinatori Nazionali Stefano Cardinali e Luca Damiani,

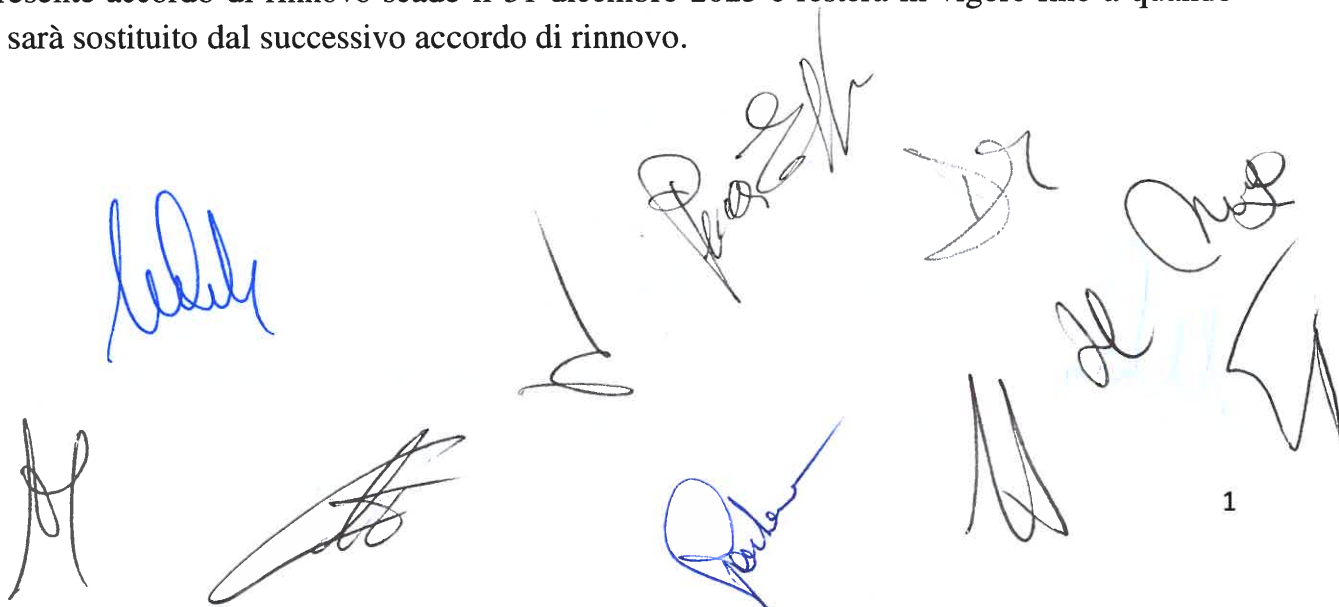
SLP-CISL, rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Roscigno e dal Dirigente Sindacale Nicola Oresta,

UIL-POSTE, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Solfaroli Camillocci e dal Dirigente Sindacale Pina Esposito,



è stato sottoscritto il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi postali in appalto 14 luglio 2020.

Il presente accordo di rinnovo scade il 31 dicembre 2025 e resterà in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo accordo di rinnovo.



ART. 9
RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il terzo comma è così modificato:

“In relazione a quanto previsto dall’art. 6 del d.lgs. n. 81/2015, è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, fino al raggiungimento dell’orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al **25%** su base annua, della prestazione concordata”.

Il quinto comma è così modificato:

“Qualora il numero di ore su base annua superi la soglia del **30%**, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione base di cui all’art. 32 del presente CCNL e comprensiva dell’incidenza sugli istituti contrattuali e legali”.

Il sesto comma è così modificato:

“Al superamento della soglia del **30%** su base annua, inoltre, le imprese informeranno le RSA e Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL circa i motivi del ricorso al lavoro supplementare.”



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be initials or stylized names.

ART. 10

CONTRATTI A TERMINE

Le parti stipulanti si richiamano all'accordo europeo UNICE – CEEP – CES del 18 marzo 1999 dove, nel riconoscere che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro, si afferma che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

~~L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene pertanto ai sensi~~ **A far data dal 1° gennaio 2024, oltre a quanto previsto ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, è inoltre consentita, in attuazione dell'art. 19, comma 1, lettera b-bis D. Lgs n. 81/2015, introdotta dall'art. 41-bis della Legge n. 106 del 23 luglio 2021, l'apposizione di un termine di durata superiore a 12 mesi e sino a 24 mesi complessivi anche per le seguenti specifiche esigenze:**

- a) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori e diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;**
- b) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;**
~~lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;~~
- c) esigenze di professionalità e specializzazioni non presenti da quelle disponibili nell'organico in relazione all'esecuzione di commesse particolari che non sia possibile evadere con il normale organico aziendale;**
- d) incrementi di attività in dipendenza di commesse eccezionali.**

Il personale assunto a termine non può eccedere il limite del 20 per cento, in media annua, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; i lavoratori a tempo parziale sono sempre considerati in proporzione all'orario di lavoro di cui al contratto individuale. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Le proporzioni di cui al precedente comma si intendono in riferimento al singolo appalto.

Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato con causali escluse a norma di legge.

Ai fini dell'attuazione della previsione di legge, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 6 mesi per l'avvio di un nuovo servizio. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di quattro volte, nell'arco dei complessivi ventiquattro mesi.

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi del comma precedente, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione del 20% per ogni giorno di continuazione del rapporto fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.



Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o congedo parentale ai sensi del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, come previsto all'art. 4, secondo comma, del citato decreto legislativo n. 151/2001.

L'assunzione a tempo determinato può essere, altresì, anticipata fino a 3 mesi nei casi di assenze dal lavoro programmate al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare.

In caso di malattia e infortunio non sul lavoro l'integrazione economica a carico dell'azienda per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque cessa con la scadenza del termine apposta al contratto e/o con il cessare dell'indennità economica da parte dell'Inps.

La disciplina legale degli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine, come da accordo nazionale del 05/03/2013, non trova applicazione nei seguenti casi di assunzione a termine:

- 1) sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto;
- 2) temporanei incrementi dell'attività disposti dalla committenza;
- 3) copertura di posizioni non ancora stabilizzate nelle fasi di avvio di nuove attività;
- 4) affidamenti di servizi temporanei;
- 5) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.

Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di valutare la trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto dal presente accordo, compatibilmente con le esigenze di organico.

Nelle località soggette a maggiori flussi stagionali nel periodo maggio-settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre – 15 gennaio, è consentita la stipula dei contratti a tempo determinato per attività stagionali ai sensi del d.lgs. n. 81/2015 ~~come modificato dal d.lgs. n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018.~~ e successive modifiche ed integrazioni.

L'azienda e le RSA o con le segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL potranno, in presenza di specifiche necessità ed esigenze caratterizzate da stagionalità in periodi diversi, stipulare intese finalizzate alla definizione di una diversa collocazione temporale.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro stagionale. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle

assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'articolo 7 del d. lgs. n. 104/2022, il periodo di prova in caso di assunzione a tempo determinato è stabilito in misura pari a 5 giorni lavorativi per ciascun mese di durata del contratto per i lavoratori inquadrati nei livelli 5, 4 e 4S; in misura pari a 10 giorni lavorativi per ciascun mese di durata del contratto per i lavoratori inquadrati nei livelli 3, 3Super, 2 e 1.

In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.



ART. 4
PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a quattro mesi per gli impiegati di 1° livello, con un periodo di prova non superiore a 2 mesi per gli impiegati di 2° livello, nonché con un periodo di prova di 20 giorni lavorativi per il personale inquadrato al 3° e 4° livello.

Il periodo di prova per gli operai di 5° livello non può essere superiore a 10 giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore ai minimi retributivi in vigore per il livello nel quale il lavoratore ha prestato servizio.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

~~Non sono ammesse protrazioni né rinnovazioni del periodo di prova. Ai sensi dell'articolo 7, comma 3, del d. lgs. n. 104/2022, in caso di sopravvenienza di eventi, quali malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità obbligatori, il periodo di prova è prolungato in misura corrispondente alla durata dell'assenza.~~

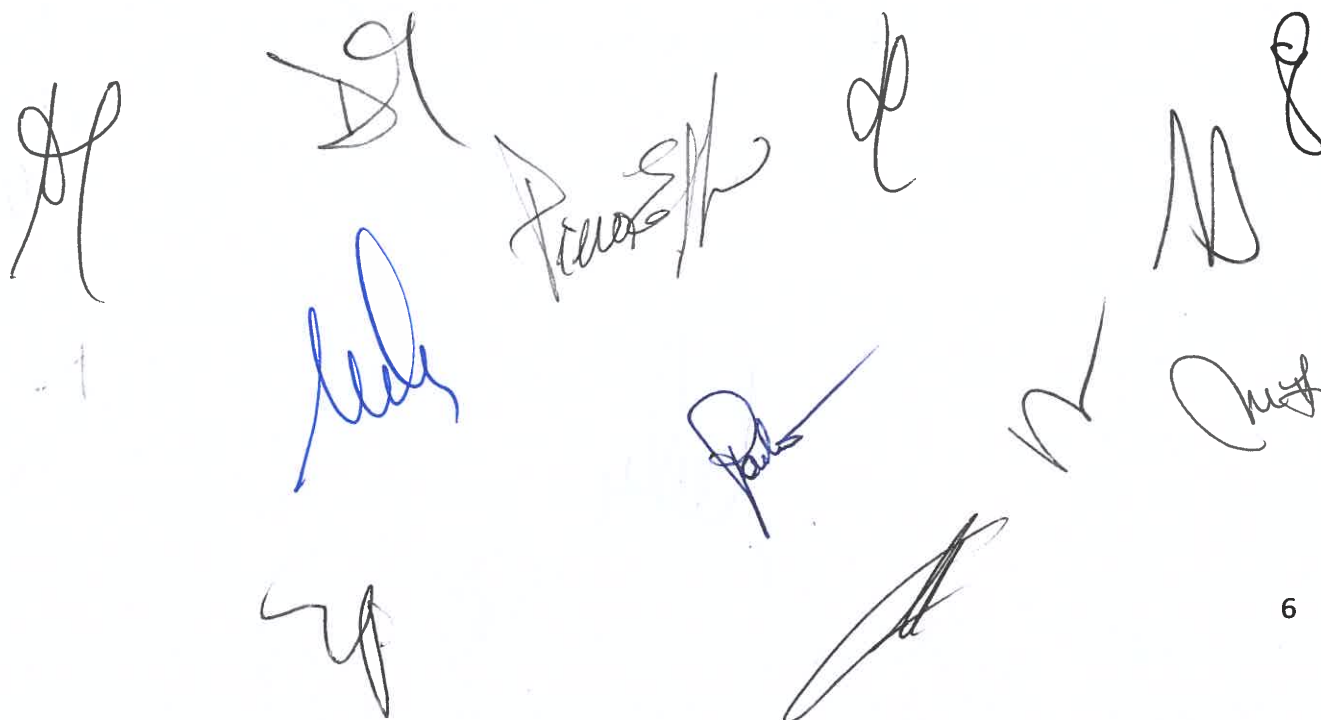
Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso né indennità per la risoluzione stessa.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1°, e durante il primo mese per gli impiegati di 2°, nonché di 3° e 4° livello e in qualunque tempo per gli operai di 5° livello, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino a metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e il relativo periodo sarà utile a ogni effetto contrattuale.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. One signature in the center is written in blue ink and appears to be 'Pierluigi'.

ART. 57

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Commi 1-5: omissis

La sorveglianza sanitaria è effettuata, nei casi previsti dalla normativa vigente, dal medico competente e comprende:

- a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.
- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
- d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
- e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
- f) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- g) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche di cui al comma precedente non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza nonché negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

Inoltre, le visite mediche a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 6, lettere a), b) d), f), g) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Il lavoratore, a richiesta dell'Azienda, deve sottoporsi in qualsiasi momento a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge.

A collection of handwritten signatures and initials in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some are clearly legible, while others are more stylized or scribbled.

ART. 53
NORME DISCIPLINARI

Al comma 15, dopo la lettera "n" recante "sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario" è aggiunta la seguente lettera

"o: si rifiuti ingiustificatamente di sottoporsi a visita medica di accertamento dell'idoneità fisica nei casi previsti dalla legge, ferma restando l'immediata sospensione non retribuita fino all'eventuale effettuazione della visita o all'adozione del presente provvedimento disciplinare".



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the center is written in blue ink, while the others are in black ink.

Art. 23

CONGEDO MATRIMONIALE – UNIONE CIVILE

Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio sarà concesso un congedo di quindici giorni lavorativi retribuiti, dedotto quanto corrisposto per tale titolo dall'Istituto di previdenza sociale.

Tale congedo non si computa nell'annuale periodo di ferie.

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone anche dello stesso sesso, di cui alla legge n. 71/2016, le disposizioni di cui al presente c.c.n.l. contenenti le parole "coniuge/coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper left is written in blue ink and appears to be 'Luca'. Other signatures are in black ink and include names like 'Anna', 'Giovanni', and 'Francesca'.

ART. 31

MOLESTIE SESSUALI E CONTRASTO ALLE VIOLENZE NEI LUOGHI DI LAVORO

Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona, in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

Le Parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall'accordo quadro interconfederale 25.01.2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia e violenza sul luogo di lavoro; le aziende, accertate le responsabilità del caso, si impegnano ad adottare misure adeguate nei confronti di coloro che le hanno poste in essere.

Allegano la "Dichiarazione ai sensi dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" del 26.04.2007 che ciascuna azienda associata si impegna a sottoscrivere.

CONGEDI PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le lavoratrici inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ai sensi e per gli effetti dell'art. 24 d.lgs. n. 80/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio ovvero dagli altri Istituti autorizzati dalla normativa di legge, hanno il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni lavorativi, così come previsto dalla citata norma di legge.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione attestante l'inserimento nei percorsi di cui al precedente comma.

Il periodo di congedo di cui al comma 1 è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice, posto quanto previsto dal comma 3, ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità viene anticipata dal datore di lavoro e posta a conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni e la lavoratrice può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria, fermo restando che la fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

Sussistendo le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 24 del d.lgs. citato e a richiesta della lavoratrice, il congedo di cui al comma 1 sarà prorogato con ulteriori 90 giorni di aspettativa non retribuitiva.

La lavoratrice ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo

parziale, verticale o orizzontale. A richiesta della lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento presso altro appalto, anche ubicato in altro comune, qualora vi sia disponibilità e compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

Entro 7 giorni dalla suddetta comunicazione, l'azienda, verificata l'eventuale disponibilità di posizioni lavorative in altri appalti, si impegna a trasferire la lavoratrice.

La lavoratrice, al termine del percorso di protezione, può chiedere di essere esonerata dai turni disagiati per un periodo di un anno.

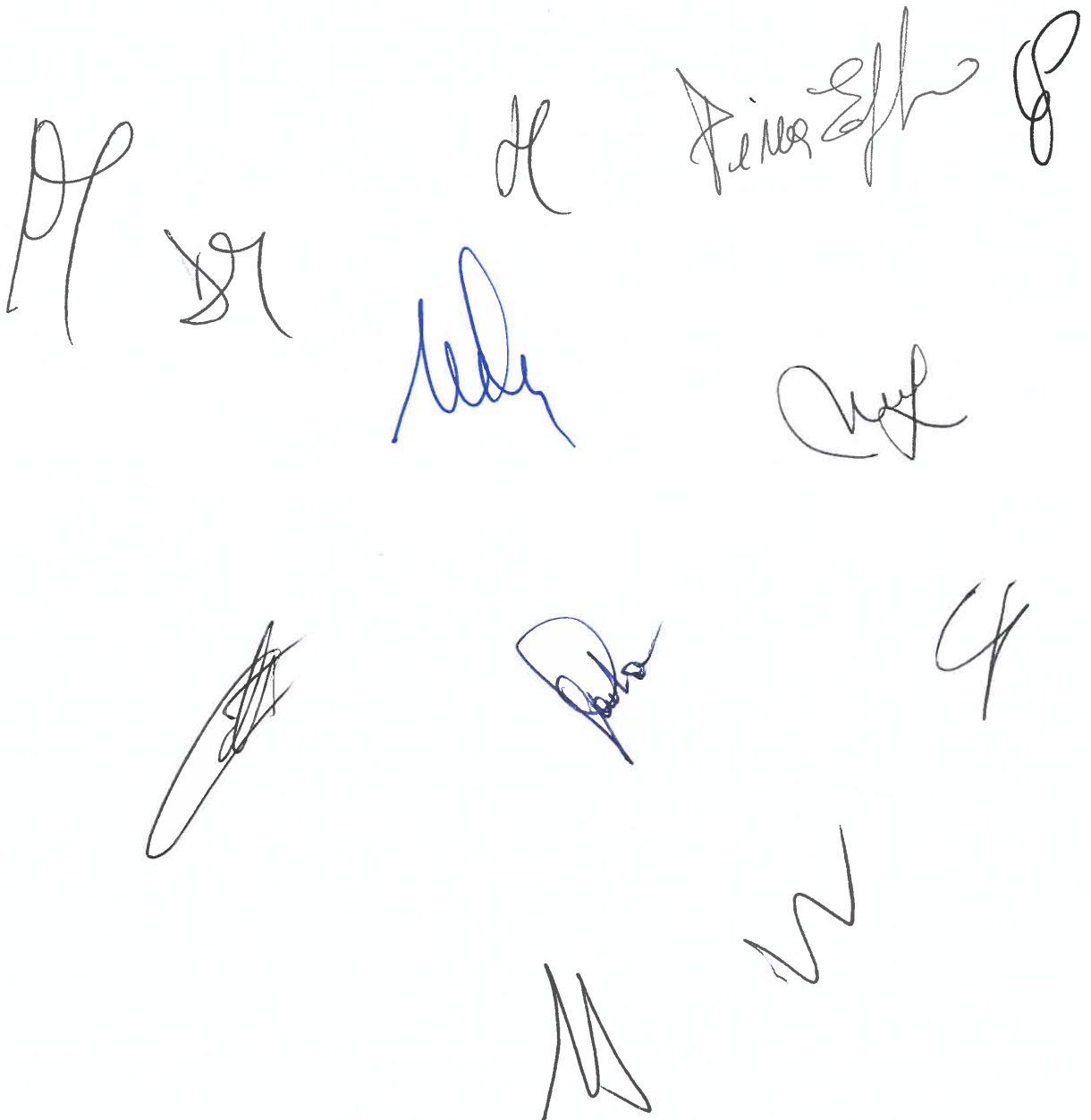
A collection of approximately 12 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being very stylized and others more legible. There are two distinct blue ink signatures at the top right, and the rest are in black ink.

Nuovo articolo

FORMAZIONE CONTINUA E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Le Parti concordano nell'individuare la formazione continua e quella professionale quali strumenti per la crescita dei lavoratori e delle imprese.

Le Parti riconoscono altresì concordemente che la valorizzazione professionale delle risorse umane riveste importanza strategica e costituisce una leva essenziale ai fini dell'adeguamento qualitativo della struttura occupazionale alle evoluzioni tecnologiche ed organizzative, è funzionale al perseguimento e alla realizzazione della maggiore produttività e competitività aziendale per il miglioramento della qualità del servizio, alle esigenze di tutela della sicurezza del lavoro e, nello stesso tempo, è strumento idoneo per aumentare il grado di soddisfazione e di motivazione dei lavoratori e per elevare le opportunità di sviluppo professionale.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose circular pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper right is notably larger and more complex, featuring a large loop and the letters 'P' and 'S'.

ART. 5

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti sette livelli fermo restando che la distinzione tra impiegati ed operai viene mantenuta agli effetti di tutte le norme (legislative, regolamentari, contrattuali) che prevedono un trattamento differenziato e comunque fanno riferimento distintamente alle seguenti qualifiche:

1° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni direttive con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa con discrezionalità di poteri, anche se limitate a determinati servizi di adeguata importanza;

2° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni di concetto; lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per la valutazione di situazioni di limitata variabilità, in applicazione di specifiche cognizioni tecnico-pratiche inerenti la tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva;

3° livello super (parametro 127) – introdotto a far data dal 14.07.2020:

- operai aventi specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida di mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori - sempre che siano in grado di effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi;
- autisti ~~in possesso~~ **il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente E**, adibiti alla conduzione di mezzi di portata pari o superiore a 20 tonnellate (trattori e semirimorchio, bilico, etc.) che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette.

3° livello:

- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- lavoratori specializzati che svolgono la propria attività in applicazione di cognizioni tecnico-pratiche acquisibili mediante addestramento o esperienze equivalenti;
- autisti, ~~in possesso~~ **il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente C**, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello super, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- capi squadra;
- scambista che ha il compito di coordinare la squadra degli addetti allo scambio degli effetti postali partecipando alle operazioni stesse;

L'autista inquadrato al 3° livello, operando da solo, svolge anche le mansioni dell'agente di scorta. Qualora la dimensione quantitativa delle operazioni e/o le esigenze di servizio dovessero imporre la presenza dell'unità di scorta, l'autista è tenuto a partecipare alle operazioni stesse.

4° livello S:


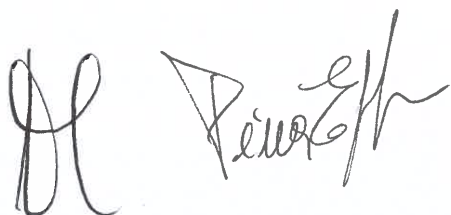
- autisti, ~~in possesso~~ **il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente B**, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quarto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- autisti, ~~in possesso~~ **il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la C**, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, per i primi dodici mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore

4° livello

- addetti a mansioni semplici di segreteria;
- addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale;
- addetti al controllo fatture;
- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, decorsi dodici mesi di effettivo servizio inquadrati al quinto livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;
- altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegatizie e operai qualificati di officina;
- agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio);
- agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo;
- autisti ~~in possesso~~ **il cui svolgimento delle mansioni preveda in prevalenza la guida di mezzi per cui è richiesta la patente B**, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette per i primi dodici mesi di assunzione non proveniente da passaggio di appalto ex articolo 7 del presente CCNL oppure per il periodo rimanente nel caso non abbiano completato dodici mesi di effettivo servizio presso l'azienda cedente l'appalto;
- impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;

5° livello:

- guardiani diurni e notturni;
- uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);



ART. 41

INDENNITA' DI TRASFERTA

Il personale viaggiante comandato a prestare il servizio extraurbano, oltre alla normale retribuzione, ha diritto ad una indennità di trasferta nelle seguenti misure:

- a) per prestazione effettiva dalle 6 alle 9 ore: € 9,66;
- b) per prestazione effettiva dalle 9 alle 15 ore: € 14,20;
- c) per prestazione effettiva dalle 15 alle 24 ore: € 19,32

Fermo restando quanto sopra nel caso di un autista solo si devono avere nelle 24 ore di servizio extraurbano 11 ore di riposo compreso il tempo dei pasti.

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata della prestazione effettiva non superi nel complesso le 6 ore continuative **nonché qualora non si allontanano di oltre 20 km dal luogo di inizio della prestazione.**

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al 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 sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

Al personale viaggiante impiegato in servizi extraurbani, qualora venga richiesta la reperibilità durante il tempo in cui lo stesso personale è libero da ogni impegno e responsabilità, verrà riconosciuto come lavoro effettivo il 10% di tale tempo.

La mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità né comporta di per sé responsabilità per smarrimento della chiave o per furto del mezzo.

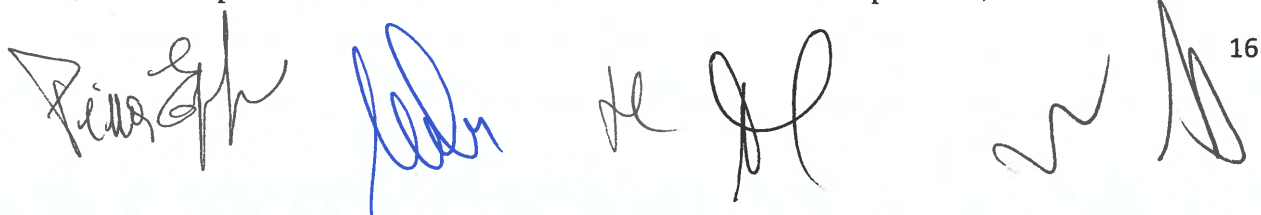
Il personale non viaggiante ha diritto, in aggiunta all'indennità di cui al primo comma, al rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per i viaggi in ferrovia 1^a classe).

CHIARIMENTO A VERBALE

INTERPRETAZIONE AUTENTICA ARTICOLO 44 – INDENNITA' DI TRASFERTA (Accordo di rinnovo 22 dicembre 2015)

Le Parti concordano che l'articolo 44 del CCNL 15/06/2012 stabilisce che l'indennità di trasferta compete nel caso di prestazione lavorativa effettiva superiore alle sei ore, anche frazionata in più periodi, decorrente dall'avvenuto superamento del territorio del Comune di partenza e fino al rientro nel medesimo territorio.

Conseguentemente, anche in ottemperanza alla nozione di "lavoro effettivo" di cui al d. lgs. n. 66/2003, nulla compete al lavoratore che si trovi fuori dal Comune di partenza, cui non sia richiesto



alcun impegno, né ai fini retributivi né ai fini del computo delle ore di lavoro utili al conseguimento dell'indennità di trasferta.

In caso di richiesta di reperibilità da parte aziendale, le Parti confermano il diritto del lavoratore al riconoscimento come lavoro effettivo del 10% del tempo trascorso in regime di reperibilità; la mera conservazione delle chiavi del mezzo, necessaria per la ripresa dell'attività lavorativa, non costituisce di per sé richiesta di reperibilità.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. Some are clearly legible, such as 'Pino', 'Antonio', and 'Antonio', while others are more abstract or abbreviated.

PARTE ECONOMICA

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è erogato un importo “una tantum” per il terzo livello pari a € 330,00 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2023.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a tutti gli effetti, come mese intero.

Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale.

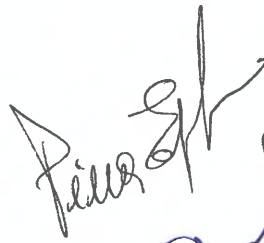
L'importo sarà corrisposto, con le seguenti modalità:

- € 110,00 con la retribuzione del mese di marzo 2024;
- € 110,00 con la retribuzione del mese di marzo 2025;
- € 110,00 con la retribuzione del mese di settembre 2025.

L'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche, in proporzione al numero di mesi svolti presso l'azienda.

L'importo è escluso dalla base di calcolo del t.f.r. ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

	Par.	Marzo 2024	Marzo 2025	Settembre 2025	Totale
1°	166	€ 149,67	€ 149,67	€ 149,67	€ 449,01
2°	139	€ 125,33	€ 125,33	€ 125,33	€ 375,99
3° sup	127	€ 114,51	€ 114,51	€ 114,51	€ 343,53
3°	122	€ 110,00	€ 110,00	€ 110,00	€ 330,00
4° s.	116	€ 104,59	€ 104,59	€ 104,59	€ 313,77
4°	110	€ 99,18	€ 99,18	€ 99,18	€ 297,54
5°	100	€ 90,16	€ 90,16	€ 90,16	€ 270,48



Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il terzo livello pari a € 90,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di:

- gennaio 2024 € 30,00
- gennaio 2025 € 30,00
- dicembre 2025 € 31,00

Liv.	Par.	Aumento economico gennaio 2024	Aumento economico gennaio 2025	Aumento economico dicembre 2025	TOTALE
1°	166	€ 40,82	€ 40,82	€ 42,18	€ 123,82
2°	139	€ 34,18	€ 34,18	€ 35,32	€ 103,68
3° s.	127	€ 31,23	€ 31,23	€ 32,27	€ 94,73
3°	122	€ 30,00	€ 30,00	€ 31,00	€ 91,00
4° s.	116	€ 28,52	€ 28,52	€ 29,48	€ 86,52
4°	110	€ 27,05	€ 27,05	€ 27,95	€ 82,05
5°	100	€ 24,59	€ 24,59	€ 25,41	€ 74,59

Inoltre, a partire dal mese di marzo 2024 l'indennità di mensa di cui all'articolo 40, lettera "c". del CCNL 14/7/2020, è elevata a € 6,50 per ogni giornata di effettiva prestazione. Ferma rimanendo la disciplina contrattuale di cui all'articolo 40, lettera "c" del CCNL, l'intero importo potrà essere erogato sotto forma di "buono pasto", anche elettronico.

Le Parti si attiveranno immediatamente ai fini di una rapida condivisione e pubblicazione da parte del Ministero del Lavoro delle tabelle di costo del lavoro di cui all'articolo 41, comma 13, del d. lgs. n. 36/2023.

Le Parti definiranno entro il 31.03.2024 la riscrittura del testo contrattuale integrale, intervenendo sulle normative superate o non più vigenti e adeguando quelle modificate da sopraggiunti interventi legislativi.

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE scioglieranno la riserva entro il 20 gennaio 2024.

Federazione

CGIL

CGIL

UIL

UIL

UIL

UIL

