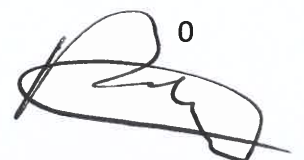
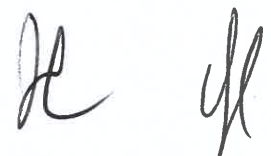
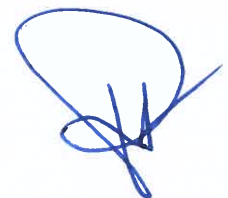
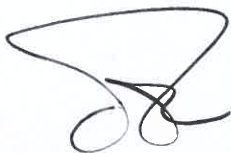


**CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO  
PER IMPRESE ESERCENTI  
SERVIZI POSTALI  
IN APPALTO**

**ACCORDO DI RINNOVO**

**14 luglio 2020**



# **IPOTESI DI ACCORDO**

**14 LUGLIO 2020**

**PER IL RINNOVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE**

**DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO**

tra

**FISE-ASSOPOSTE**, rappresentata dal Presidente Paolo Pantana e dai componenti il Consiglio Direttivo Cav. Andrea Petronella, Domenico Maria Petronella, Umberto Robustelli, Antonella Scelza, e dal Segretario Responsabile Donatello Miccoli

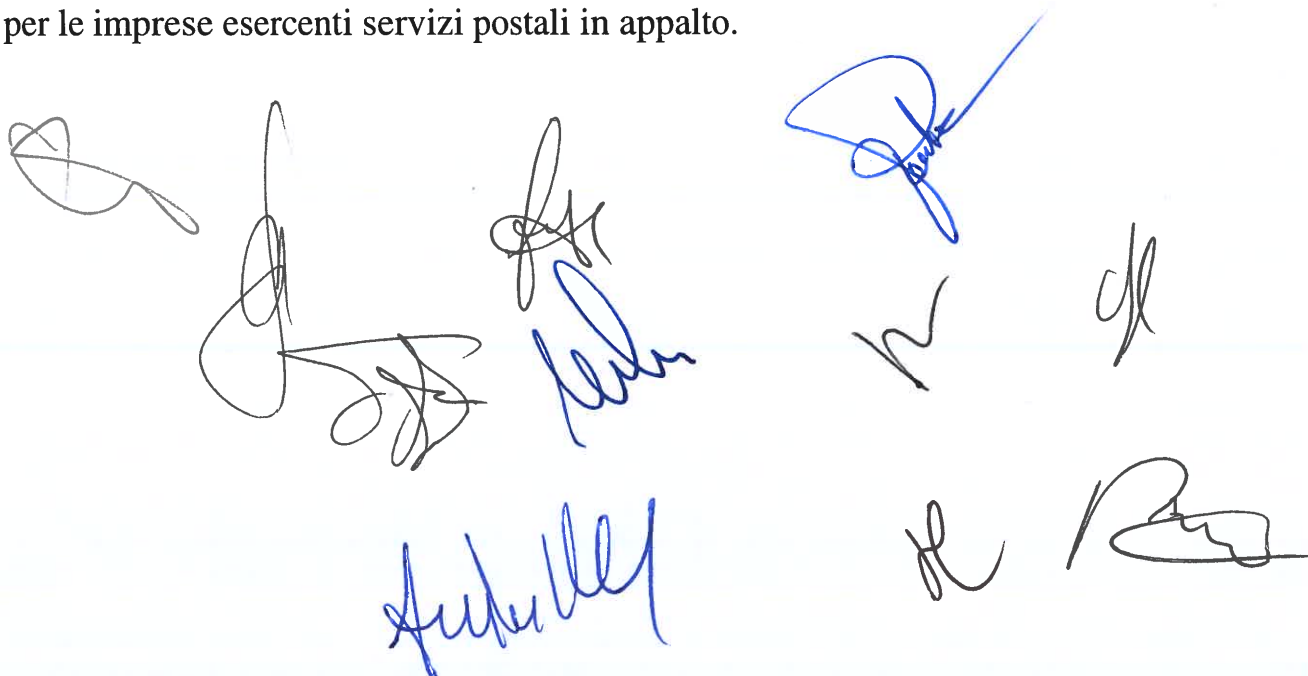
e

**SLC-CGIL**, rappresentata dal Segretario Nazionale Nicola Di Ceglie, dal Coordinatore Nazionale Stefano Cardinali e dal Coordinatore Regionale Emilia Romagna Loris Sermasi,

**SLP-CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Campus, dai Segretari Nazionali Vincenzo Cufari, Giuseppe Marinaccio, Nicola Oresta, Annalisa Stefanelli e dal Coordinatore Nazionale Vito Romaniello,

**UIL-POSTE**, rappresentata dal Segretario Generale Claudio Solfaroli Camillocci, dal Segretario Nazionale Pina Esposito e dal Coordinatore Nazionale Paolo Soccetti,

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

The image shows a collection of handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately 12 distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are in black ink, while others are in blue ink. The signatures vary in style, from simple and legible to more complex and stylized. The blue ink signatures are more prominent and appear to be the primary ones.

## ART. 2 - SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

~~Lettera A)~~ Premessa denominare "PROCEDURE DI RINNOVO DEL CCNL"

Lettera ~~B)~~ A) **Informazione e consultazione** a livello nazionale:

".....le parti stipulanti convengono di promuovere, di norma ~~annualmente~~, semestralmente, comunque su richiesta motivata di una delle due parti, incontri a livello nazionale al fine di: .... (omissis)".

\*\*\*

In calce alla lettera ~~B)~~ A):

"Le Parti concordano, nell'ambito di quanto previsto dal presente articolo, di dare vita ad un Osservatorio Nazionale, costituito pariteticamente, di norma da tre esponenti di parte sindacale e tre di parte imprenditoriale, eventualmente affiancati da esperti delle materie trattate, così come sopra elencate.

Aggiungere in calce all'elenco: - **iniziative utili in materia di politiche inclusive.**

**"La partecipazione del committente a tale Osservatorio costituirà ~~elemento necessario~~ valorizzerà le eventuali iniziative delle Parti, finalizzate all'attuazione di aspetti contenuti nell'Avviso Comune allegato al presente accordo di rinnovo del CCNL".**

\*\*\*

B) Livello **Territoriale e Aziendale**

Lettera ~~D)~~:

"L'impresa fornirà informazioni alla rappresentanza sindacale **e alle segreterie territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL**".

Livello ~~E)~~ C) Livello di gruppo

"In occasione di uno specifico incontro, di norma ~~annuale~~ **semestrale...**"

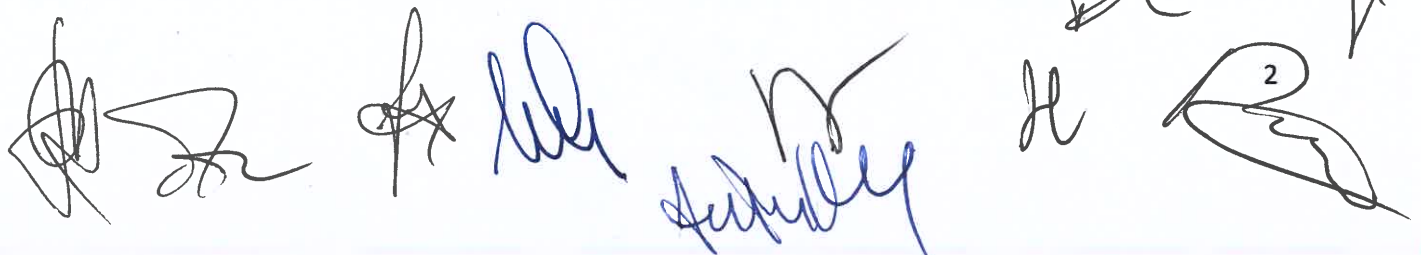
Procedure e sedi di composizione delle controversie

Livello a) aziendale/territoriale

In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte saranno esaminate in un incontro a livello territoriale tra i rappresentanti dell'Associazione Datoriale interessata, le competenti Organizzazioni Sindacali territoriali e la rappresentanza sindacale aderenti alle Organizzazioni Nazionali stipulanti il presente contratto.

Tale fase dovrà terminare entro i 10 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame in sede aziendale o di unità produttiva.

Al termine di tale fase sarà redatto uno specifico verbale.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature with the number '2' on the right.

e) b) Livello nazionale

**In caso di controversia plurima insorta a livello aziendale o di unità produttiva, le questioni non risolte nell'ambito della procedura di cui al precedente punto a) saranno esaminate in un incontro** ~~Permanendo il disaccordo, la controversia plurima sarà sottoposta all'esame delle competenti tra FISE-ASSOPOSTE e le Organizzazioni Nazionali stipulanti, presente la rappresentanza sindacale, che si concluderà entro i 15 giorni successivi alla data di formalizzazione della conclusione dell'esame a livello territoriale.~~

Le parti stipulanti fino al completo esaurimento, in tutte le loro fasi, delle procedure sopra individuate, non potranno adire l'autorità giudiziaria o le autorità amministrative ispettive sulle materie oggetto della controversia plurima nè si potrà fare ricorso ad agitazioni del personale di qualsiasi tipo nè da parte aziendale verrà data attuazione alle questioni oggetto della controversia medesima.

Decorsi inutilmente i termini di cui sopra - e comunque trascorsi 35 giorni dopo la data del primo incontro a livello aziendale o di unità produttiva per l'esame delle controversie plurime - la procedura si considererà definitivamente conclusa.

\*\*\*

Dopo l'articolo 2, paragrafo "Procedure e sedi di composizione delle controversie individuali e plurime" introdurre il seguente nuovo paragrafo:

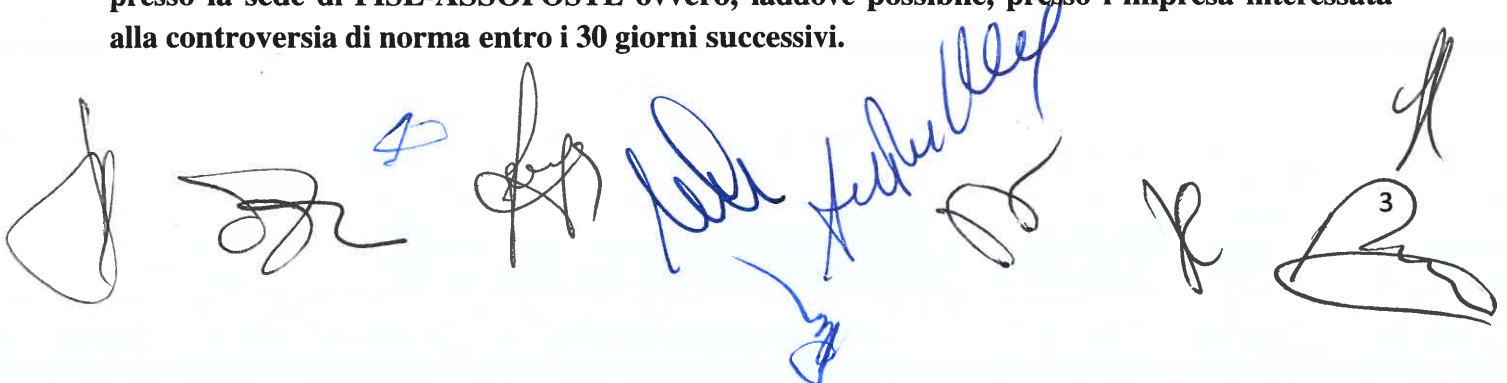
**"Conciliazione delle controversie in sede sindacale ex art. 412-ter c.p.c.**

Fermo restando quanto previsto dalla legge nonché dal paragrafo precedente, le Parti riconoscono che la conciliazione delle controversie ai sensi dell'art. 2113, comma 4, c.c. può avvenire in sede sindacale, come previsto dall'art. 412-ter c.p.c., alla presenza delle parti interessate e con l'assistenza di FISE-ASSOPOSTE e dell'organizzazione sindacale, aderente alle strutture nazionali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato, secondo le seguenti modalità e procedure.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione deve farne richiesta all'impresa interessata e a FISE-ASSOPOSTE, anche tramite un'organizzazione sindacale.

La richiesta deve precisare: le generalità del ricorrente e l'impresa interessata; la delega per la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione ad una organizzazione sindacale firmataria, per il/la lavoratore/lavoratrice e all'associazione datoriale, per l'impresa; il luogo dove eventualmente si chiede di effettuare la conciliazione; l'oggetto della vertenza.

La segreteria dell'associazione fissa la data per la costituzione del collegio di conciliazione presso la sede di FISE-ASSOPOSTE ovvero, laddove possibile, presso l'impresa interessata alla controversia di norma entro i 30 giorni successivi.



**Nel collegio, le Parti sono assistite rispettivamente: per le imprese, da un rappresentante dell'associazione datoriale, con firma depositata; per i lavoratori, da un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali legittimate, con firma depositata.**

**Una volta ricevuta la comunicazione, si costituisce il collegio che fissa la data per esperire il tentativo di conciliazione.**

**Il verbale di avvenuta conciliazione, sottoscritto dal datore di lavoro, dal lavoratore e dai rispettivi rappresentanti sindacali, viene depositato a cura dell'associazione datoriale presso l'ispettorato territoriale del lavoro, che ne accerta l'autenticità e ne cura il deposito, a norma di legge, nella cancelleria del Tribunale competente.**

\*\*\*

In calce all'articolo 2, paragrafo "Contrattazione di secondo livello aziendale",

modificare il seguente comma:

~~"Trova applicazione quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011, che si intende integralmente recepito. dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia.~~

aggiungere il seguente comma:

**"Ai fini delle risorse economiche da destinare al secondo livello di contrattazione si rinvia a quanti previsto all'articolo 34 del presente CCNL".**

A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, while many are highly stylized and cursive. There is a small number '4' written near the bottom right signature.

## ART. 3 - ASSUNZIONE

L'assunzione viene effettuata dall'impresa e comunicata direttamente all'interessato con apposita lettera.

Nella lettera dovrà essere specificato quanto segue:

- 1) la data e la sede di assunzione **di riferimento**;
- 2) il livello e la **qualifica** al quale il lavoratore viene assegnato e ~~ed in modo sommario~~ le mansioni che dovrà svolgere;
- 3) il trattamento economico iniziale;
- 4) la durata del periodo di prova **eventuale**.

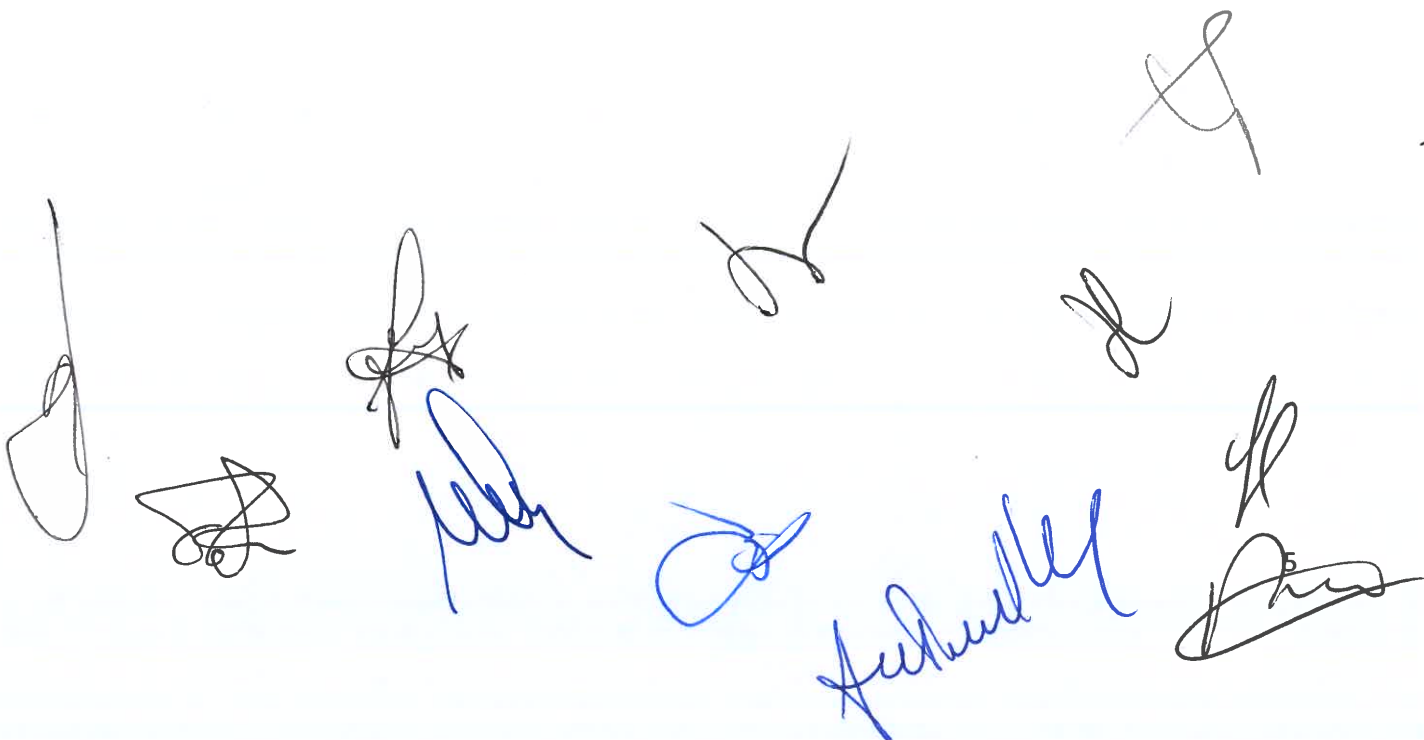
**Nel caso di mancata consegna del contratto individuale regolarmente sottoscritto al lavoratore, questi, per il tramite di un rappresentante delle organizzazioni sindacali stipulanti informerà la direzione competente della committenza.**

L'impresa deve inoltre ~~presentare in visione al lavoratore~~, **consegnare copia in forma digitale, qualora richiesta**, del presente contratto di lavoro e **consegnare copia dell'UNILAV**.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- 1) la carta d'identità o documento equipollente;
- 2) carichi pendenti e certificato generale del casellario giudiziario di data non anteriore a tre mesi;
- 3) lo stato di famiglia;
- 4) tesserino di codice fiscale;
- 5) **certificato di residenza non anteriore a tre mesi e dichiarazione recante il domicilio, se diverso; il lavoratore è tenuto altresì a comunicare eventuali successive variazioni;**
- 6) altri eventuali documenti richiesti da particolari disposizioni di legge necessari al fini amministrativi, fiscali o previdenziali.

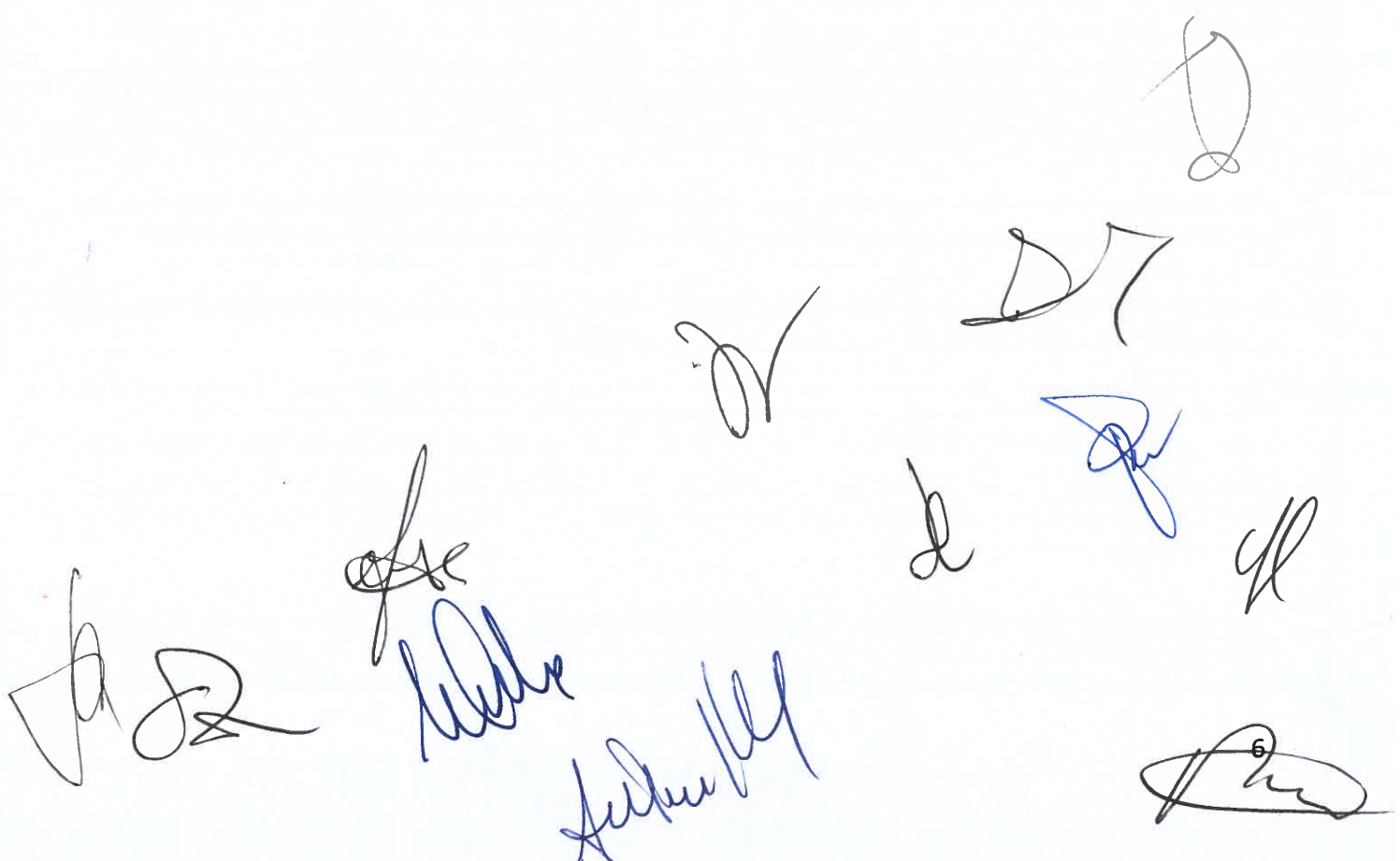
In fase preassuntiva è consentita visita medica preventiva ai sensi dell'articolo 41, comma 2, del d. lgs. n. 81/2008.



Articolo 6 - CUMULO DI MANSIONI E PASSAGGIO DI LIVELLO

Il lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni prevalenti di livello superiore per **il periodo di cui all'articolo 2103 c.c.** dovrà essere senz'altro inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere temporaneamente mansioni di livello superiore dovrà essere corrisposto in aggiunta alla retribuzione del livello di appartenenza un compenso non inferiore alla differenza tra la retribuzione contrattuale dei due livelli, composta da minimi tabellari e dall'indennità di contingenza, ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.



The lower portion of the document contains several handwritten signatures. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the page, some in black ink and others in blue ink. The signatures are highly stylized and cursive, typical of personal or official signatures on a legal document. Some signatures are more legible than others, but they generally consist of a series of loops and flourishes.

## Articolo 7 - CESSAZIONE DI APPALTO/CLAUSOLA SOCIALE

Le parti stipulanti, tenuto conto delle caratteristiche strutturali del settore e delle attività delle imprese regolate da contratti di appalto, convengono quanto segue in caso di cessazione di appalto per la tutela dei livelli complessivi di occupazione nel settore stesso e con l'obiettivo di realizzare una sempre più qualificata utilizzazione produttiva dei lavoratori.

In ogni caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante ne darà preventiva comunicazione, ~~salvo casi di comprovata impossibilità~~, nei **15 trenta** giorni precedenti, alla rappresentanza sindacale e/o alle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

Alla scadenza del contratto di appalto possono verificarsi i due seguenti casi:

- a) In caso di cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante si impegna a garantire l'assunzione senza periodo di prova dei lavoratori esistenti in organico sull'appalto - risultanti da documentazione probante che lo determini almeno 4 mesi prima della cessazione dell'appalto - salvo casi particolari quali dimissioni, pensionamenti, decessi o aumenti di prestazioni.
- b) In caso di cessazione di appalto con modificazione di termini, modalità e prestazioni contrattuali, l'impresa subentrante - ancorché sia la stessa che già gestiva il servizio - sarà convocata ~~dalla Direzione Provinciale del Lavoro~~ **dall'ITL** territorialmente competente, ~~salvo casi di comprovata impossibilità~~, nei 15 giorni precedenti, con la rappresentanza sindacale e/o le organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti, per un esame della situazione, al fine di armonizzare le mutate esigenze tecnico-organizzative ovvero le esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche introdotte dall'impresa nel servizio col mantenimento dei livelli occupazionali, tenuto conto delle condizioni professionali e di utilizzo del personale impiegato, anche facendo ricorso a processi di mobilità da posto di lavoro a posto di lavoro nell'ambito dell'attività dell'impresa ovvero a strumenti quali part-time, riduzione orario di lavoro, flessibilità delle giornate lavorative, mobilità.

Fermo restando quanto previsto dai punti a) e b) di cui al presente articolo, nelle procedure di cambio di appalto l'impresa subentrante assumerà in qualità di dipendenti i lavoratori dipendenti e i ~~soli~~ soci - lavoratori che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, trasferiti dall'azienda cessante.

~~Ove l'impresa subentrante sia costituita in forma cooperativa, resta impregiudicata la successiva facoltà del lavoratore dipendente di presentare formale richiesta di adesione in qualità di socio.~~

Al socio verrà comunque garantito un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal presente CCNL, **ai sensi della legge n. 142/2001.**

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, ~~sospensioni~~ **assenze** dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro (**quali ad esempio malattia, maternità, infortunio**), inclusa l'aspettativa ai sensi dell'art. 31, legge n. 300/70, il rapporto continuerà alle dipendenze dell'azienda cessante e l'addetto verrà assunto dall'azienda subentrante nel momento in cui venga meno la causa sospensiva.

Gli addetti, **presenti sull'appalto da almeno quattro mesi, ed** assunti con contratto a termine **dall'impresa uscente**, saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato, **con un nuovo contratto a tempo determinato, entro i limiti**



consentiti dalla legge.

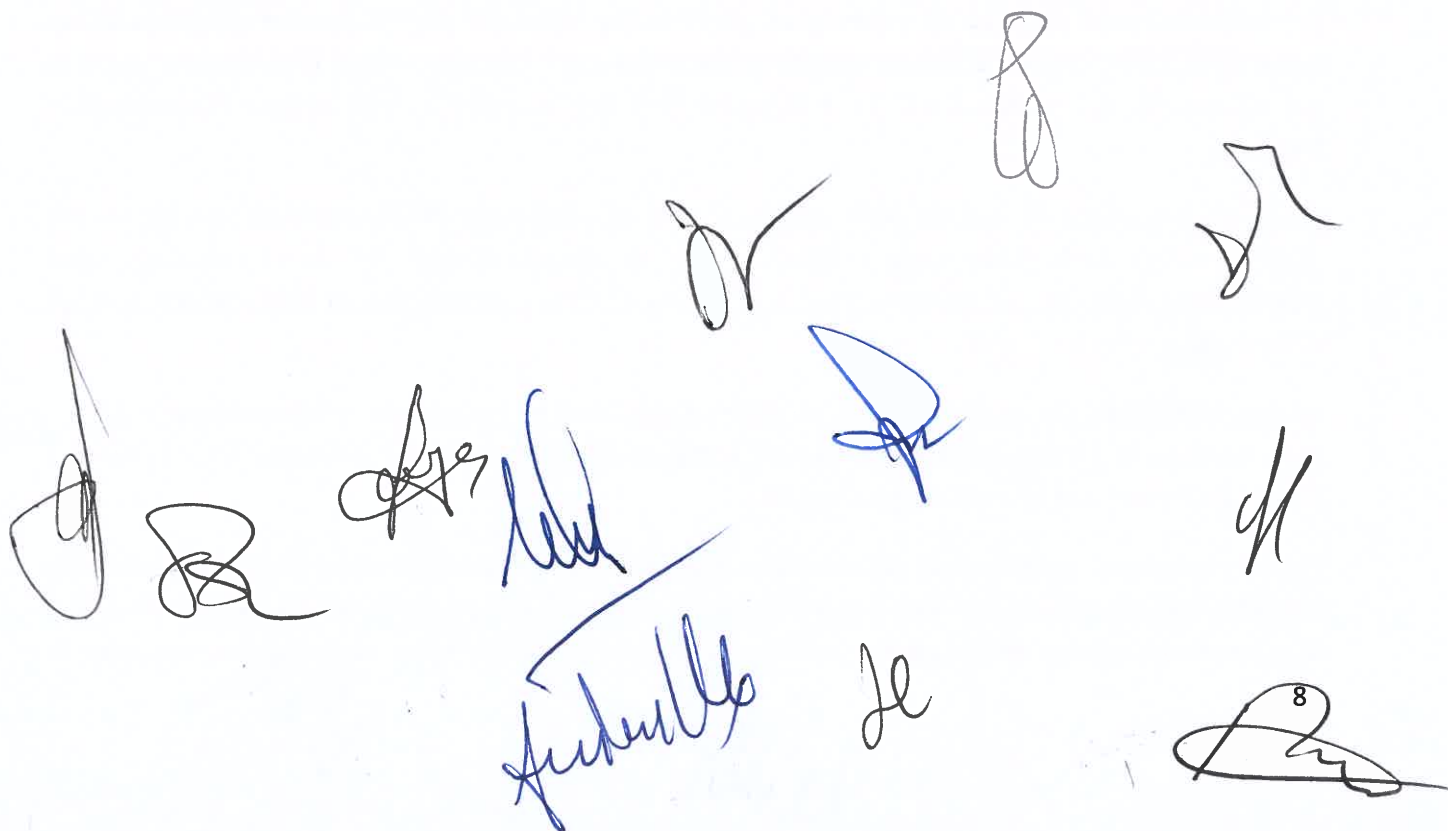
**L'impresa uscente è tenuta alla consegna all'impresa subentrante ed alle Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL, qualora ne facciano richiesta, di ogni documento necessario ai fini dell'assunzione da parte dell'impresa subentrante dei lavoratori aventi diritto ai sensi del presente articolo.**

Per il personale assunto dall'impresa subentrante a seguito di passaggio di appalto come disciplinato dal presente articolo, l'azienda cessante è esonerata dal dover corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'**articolo 54 del presente CCNL**, in caso di continuità di prestazione.

Le parti stipulanti ribadiscono che la normativa di cui al presente articolo, in caso di assunzione per passaggio diretto ed immediato, non intende modificare il regime connesso alla cessazione di appalto che prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con l'impresa cessante - ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/66 - e la costituzione "ex novo" del rapporto di lavoro con l'impresa subentrante.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti auspicano che la normativa di cui al presente articolo si applichi in tutti i casi di passaggi di appalto nel settore dei trasporti postali, al fine di garantire equità di trattamento tra tutti i lavoratori e le imprese del comparto e uniformità di comportamenti nell'ambito di una corretta concorrenza.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. A small blue mark is visible above the central cluster of signatures.

## Articolo 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

L'azienda può procedere all'assunzione di personale, **anche a tempo determinato**, con rapporto di lavoro a tempo parziale, **ai sensi degli articoli 4 e seguenti del d. lgs. n. 81/2015** ~~il cui svolgimento si realizza con le seguenti modalità:~~

~~—orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;~~

~~—verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;~~

~~—misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.~~

Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo parziale. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa dovrà avvenire con il consenso delle Parti, le quali potranno stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario; **è fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 del d. lgs. n. 81/2015.**

In relazione a quanto previsto all'articolo 3, commi 2 e 3, del d. lgs. n. 61/2000 e successive ~~modifiche ed integrazioni~~, **dall'articolo 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, ~~nel part-time orizzontale, verticale e misto, anche a tempo determinato~~, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al **35% su base annua**, della prestazione concordata.

**Superata la soglia di cui al precedente capoverso, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione base di cui all'art. 38 del presente CCNL e comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.**

**Qualora il numero di ore su base annua superi la soglia del 40%, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 20% calcolata sulla retribuzione base di cui all'art. 38 del presente CCNL e comprensiva dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali.**

**Al superamento della soglia del 40% su base annua, inoltre, le imprese informeranno le RSA e ~~o in assenza~~ le Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del presente CCNL circa i motivi del ricorso al lavoro supplementare.**

~~Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 3 del presente articolo, si darà luogo alla corresponsione della quota oraria della retribuzione base maggiorata secondo le~~



~~previsioni di cui all'articolo 19, comma 5 del presente CCNL, comprensive dell'incidenza sugli istituti contrattuali e legali, ovvero, in alternativa, il godimento di corrispondenti periodi di riposo concordati tra le parti, fatta salva la sola maggiorazione.~~

Le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario a tempo pieno settimanale **per i rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale**, che non possono in ogni caso superare il limite annuo di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 19 del presente CCNL, sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno. Nei casi di superamento continuativo del limite del tempo pieno settimanale, le parti si incontreranno a livello aziendale per una valutazione congiunta, anche al fine di concordare il consolidamento di quota parte delle ore di lavoro supplementare.

~~Ai sensi dell'art. 3, comma quarto, del Decreto Legislativo n. 61/2000, Le parti convengono che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari su tutti gli istituti retributivi indiretti e differiti, compreso il t.f.r., è determinata convenzionalmente e forfettariamente nella misura del 28%, calcolato sulla retribuzione base, fatte salve le condizioni di miglior favore in godimento ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente CCNL~~

E' altresì consentito, previo assenso delle parti, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato.

~~Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le ore prestate oltre il normale orario giornaliero assegnato, sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'art. 19 del presente CCNL.~~

In relazione a quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e ss. del d.lgs. n. 61/2000, **dall'articolo 6, commi 4 e seguenti, del d. lgs. n. 81/2015**, su accordo scritto tra lavoratore e azienda, **eventualmente** con la presenza delle **RSU/r.s.a.** o delle strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti, potranno essere concordate clausole **flessibili, elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata** ~~che consentano la variabilità della collocazione della prestazione lavorativa prevista anche determinando il passaggio da un part time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero ad un sistema misto.~~

L'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare la collocazione della prestazione lavorativa di cui al comma precedente, comporta un preavviso a favore del lavoratore non inferiore a due giorni lavorativi. Per le sole ore prestate a seguito dell'esercizio di tale potere da parte del datore di lavoro, al di fuori degli orari o degli schemi concordati nell'atto di instaurazione del rapporto a tempo parziale, ovvero di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale ovvero di modifica degli stessi, compete al lavoratore la maggiorazione del 10% della retribuzione

oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.

Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

~~Ferma restando la necessità del consenso di entrambe le parti, nei contratti di lavoro a tempo parziale verticale e misto possono essere inoltre stabilite clausole elastiche relative all'aumento della durata della prestazione lavorativa; le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di almeno cinque giorni di calendario, e comportano, relativamente alle ore prestate in più, una maggiorazione del 10% della retribuzione base, comprensiva dell'incidenza degli istituti retributivi contrattuali e legali, indiretti e differiti.~~

~~Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le prestazioni lavorative rese secondo modalità elastiche non possono superare, in ogni anno solare, il limite complessivo massimo di ore pro capite pari al 35% della prestazione concordata.~~

L'adozione da parte dell'azienda ~~delle modalità flessibili nonché~~ delle modalità elastiche di cui ai commi precedenti è giustificata dalla necessità di far fronte ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Nel caso di clausola ~~flessibile ed~~ elastica, azienda e lavoratore potranno concordare la sospensione temporanea della possibilità di attivare tali clausole in coincidenza di sopravvenuti e preventivamente comunicati problemi di salute del richiedente ovvero di necessità di assistenza continua, adeguatamente documentati, del coniuge e dei parenti di primo grado, o altre esigenze riconosciute dalle leggi n. 104/92 e n. 53/2000, ovvero per sopravvenute esigenze attinenti ad altra occupazione lavorativa, qualora la variazione della prestazione risulti pregiudizievole alle esigenze del lavoratore; **è in ogni caso riconosciuta, al lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui all'articolo 8, commi da 3 a 5 del d. lgs. n. 81/2015 ovvero in quelle di cui all'articolo 10, primo comma, della legge n. 300/1970, la facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica.**

Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a **16 ore** ~~14 ore in caso di rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale. Per il part time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di~~ **ovvero 24 ore 28 ore su base mensile e 288 ore 300 ore su base annuale.** Qualora non sia possibile il raggiungimento/mantenimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio, per prestazioni connesse a particolari esigenze di servizio determinanti un utilizzo di ore inferiore, le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore, eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale di appartenenza, ad operare su più appalti ove l'impresa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva e organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

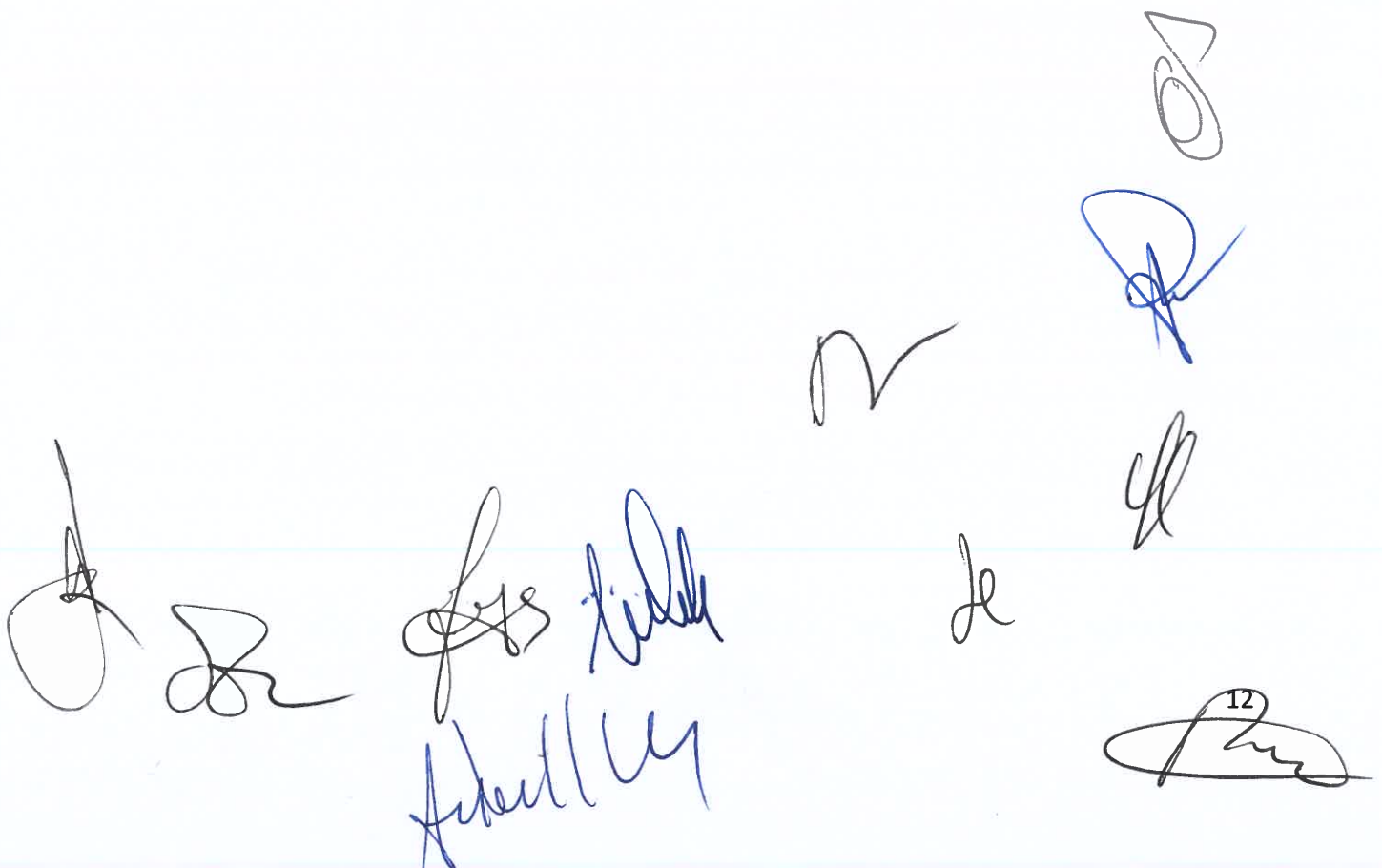
Per attività nuove, concentrate in singole giornate o periodi determinati, sarà possibile costituire sperimentalmente rapporti a tempo parziale anche in deroga ai limiti minimi di cui al comma precedente, conformemente a quanto previsto dal ~~d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche,~~ **d. lgs. n. 81/2015** previo confronto sindacale a livello aziendale.



Semestralmente la Direzione Aziendale fornirà alla r.s.u. ovvero, nell'ipotesi in cui non sia stata costituita, alle r.s.a., o, in mancanza anche di queste, alle OOSS territoriali, una informativa sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sul ricorso al lavoro supplementare e sulle sue motivazioni.

**DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti convengono che, nei casi di riduzioni dei servizi decise dalla committenza, le imprese attiveranno un incontro con le rappresentanze sindacali aziendali e/o territoriali ai sensi dell'articolo 2 del presente CCNL e, ferma rimanendo la necessità di dimostrare l'impossibilità di salvaguardare l'orario di lavoro del lavoratore, in considerazione delle caratteristiche del settore, tali riduzioni costituiscono motivo oggettivo di corrispondente ed automatica riduzione dell'orario di lavoro.



The image shows several handwritten signatures in black and blue ink. On the left side, there are three black signatures. In the center, there are two blue signatures, one above the other. On the right side, there are three black signatures arranged vertically. At the bottom right, there is a blue signature with the number '12' written above it.

## 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 delle vigenti disposizioni di legge.

~~E' consentita l'apposizione di un termine al contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei ventiquattro mesi, comprensiva di eventuali proroghe, per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.~~

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 all'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 con riferimento al singolo appalto.

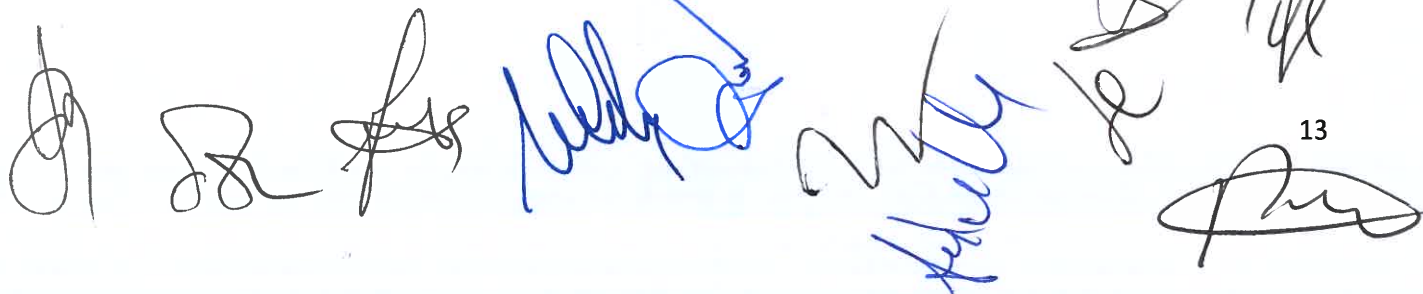
Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative ~~le causali di~~ i contratti a tempo determinato **con causali** escluse a norma di legge.

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 ~~trentasei~~ **ventiquattro** mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di ~~cinque~~ **quattro** volte, nell'arco dei complessivi ~~trentasei~~ **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.



13

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 5/3/2013, 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.

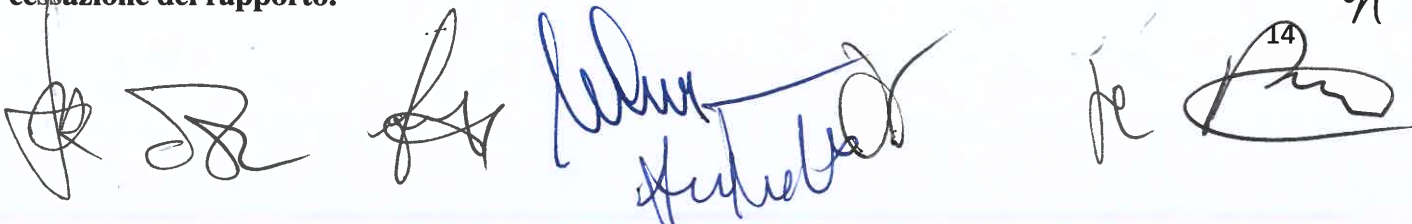
Le imprese, a seguito di richiesta, si incontreranno annualmente con le rappresentanze sindacali aziendali, con l'obiettivo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di legge vigente, di valutare la trasformazione a tempo indeterminato dei lavoratori assunti a termine nell'ambito di quanto previsto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

~~Nelle località soggette a maggiori flussi stagionali ovvero nei periodi soggetti ad incrementi di attività lavorativa su richiesta del committente nel periodo maggio-settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre – 15 gennaio, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato per attività stagionali ai sensi del d. lgs. n. 81/2015 come modificato dal d.l. n. 87/2018 convertito in legge n. 96/2018.~~

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the right side, there is a signature in blue ink, a signature in black ink with the number '14' written above it, and another signature in black ink. On the left side, there are several other signatures and initials in black ink.

**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.**



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains four signatures. The signatures are stylized and vary in complexity.



ART. 11 - CONTRATTI DI INSERIMENTO

**ABROGATO**

ART. 14 - LAVORO RIPARTITO

**ABROGATO**

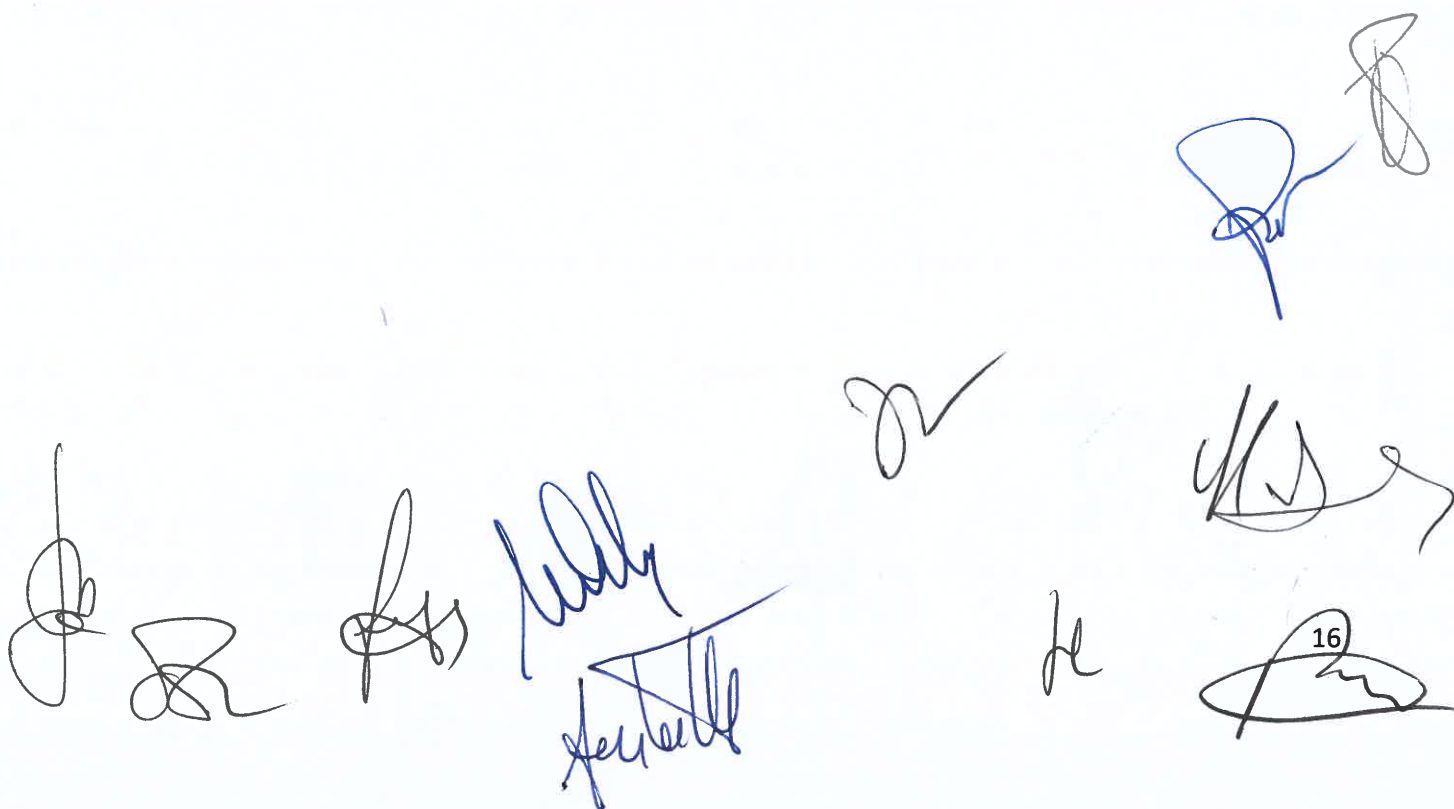
ARTICOLO ... - CONTRATTI DI APPRENDISTATO, ~~DI INSERIMENTO~~, DI  
SOMMINISTRAZIONE E A TERMINE - PERCENTUALI DI UTILIZZO

I contratti di apprendistato, ~~di inserimento~~, di somministrazione e a termine ~~di cui al terzo comma dell'articolo 10 del presente CCNL~~, **fatte salve le esclusioni di legge**, possono essere stipulati complessivamente nella misura del 20% in media annua rispetto al totale dei dipendenti in forza a tempo indeterminato, con un massimo del 10% per ciascuna tipologia contrattuale.

Ai fini del calcolo delle percentuali di cui sopra, i lavoratori con contratto a tempo parziale sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Le proporzioni di cui sopra si intendono, limitatamente alla predetta disciplina, con riferimento al singolo appalto.

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe ai limiti sopra individuati.



Handwritten signatures in black and blue ink at the bottom of the page. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing in blue ink and others in black. One signature on the right side includes the number '16' inside a small circle.

## ART. 13 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Le aziende possono fare ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, oltre che in tutti i casi in cui sia possibile l'assunzione a tempo determinato a norma **di legge dell'articolo 10 del presente CCNL, a fronte di ragioni tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo quali:**

- ~~punte di più intensa attività, dovuta ad incremento di lavoro a cui non si possa far fronte con i normali assetti organizzativi aziendali;~~
- ~~assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici;~~
- ~~adempimenti di pratiche o di attività di natura tecnico-contabile amministrativa a carattere saltuario che non sia possibile espletare con l'organico in servizio;~~
- ~~sostituzione di una posizione vacante per il periodo necessario, comunque non superiore a sei mesi, a reperire un altro lavoratore da inserire stabilmente nella posizione;~~
- ~~esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo che non possano essere attuati ricorrendo ai normali assetti produttivi aziendali;~~
- ~~esecuzione di attività o servizi che richiedano impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate.~~

I prestatori in somministrazione di lavoro impiegati per le fattispecie contrattuali di cui sopra non potranno superare in media annuale la percentuale di cui all'articolo .... (percentuali di utilizzo).

Nei casi in cui il rapporto percentuale di cui sopra dia un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità di intrattenere fino a 10 contratti.



The page contains several handwritten signatures in black and blue ink. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page. Some are in blue ink, while others are in black. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. One signature in the bottom right corner has the number '17' written above it.

## ART. 16 - ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella stabilita dal decreto legislativo n. 66/2003 con le relative deroghe ed eccezioni, fissata in 40 ore settimanali, di norma su cinque o sei giorni.

La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore settimanali calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di sei mesi.

Le prestazioni orarie oltre il limite di cui al primo comma vanno compensate secondo quanto previsto agli articoli 18 e 19.

L'azienda nel fissare i turni di lavoro e di riposo tra il personale avente le medesime qualifiche curerà che, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, tali turni siano coordinati in modo che le domeniche e le ore notturne siano equamente ripartite fra il personale stesso e garantendo a ciascuno, oltre il riposo giornaliero, 24 ore di ininterrotto riposo per ogni settimana.

L'orario di lavoro ed i turni devono essere predisposti dall'azienda in modo che il personale ne abbia tempestiva cognizione.

Nel caso di lavoro a turno, il personale del turno cessante non può lasciare il servizio se non quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

Durante la giornata il lavoratore ha diritto almeno ad un'ora di pausa, non retribuita, per la consumazione del pasto.

Il lavoratore può essere chiamato a svolgere la propria attività lavorativa giornaliera anche con due riprese, dopo l'inizio dell'orario di lavoro, nell'ambito di un nastro lavorativo di 11 ore, comprensivo di una interruzione non retribuita per la consumazione del pasto.

L'esigenza di riprese in numero superiore sarà oggetto di accordo con la rappresentanza sindacale.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 17, comma 1, del d. lgs. n. 66/2003, il riposo giornaliero può essere inferiore alle 11 ore in caso di anticipo di turno motivato da necessità tecniche e organizzative dell'azienda, previo confronto, qualora possibile, con le r.s.a. ovvero con le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti.

~~Dal 1° maggio 1985 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 40 ore annue.~~

~~Dal 1° maggio 1988 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una giornata.~~

~~Dal 1° gennaio 1989 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata.~~

~~Dal 1° ottobre 1993 l'orario di lavoro annuo sarà ridotto di una ulteriore giornata.~~

Dall'1/10/1993 l'orario di lavoro è ridotto di otto giornate lavorative.

Le riduzioni di cui sopra sono frazionabili in dodicesimi nei casi di inizio del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.



18

Le riduzioni di cui al presente articolo sono attuate attraverso la concessione di riposi compensativi o anche mediante forme alternative previo esame congiunto con la rappresentanza sindacale, fatte salve le modalità già in atto aziendalmente.

Per il personale viaggiante si intende per orario di lavoro ogni periodo compreso tra l'inizio e la fine del lavoro, come risultante da apposita strumentazione, 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 ai sensi dell'articolo 47 del presente CCNL, 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 viaggiante 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.

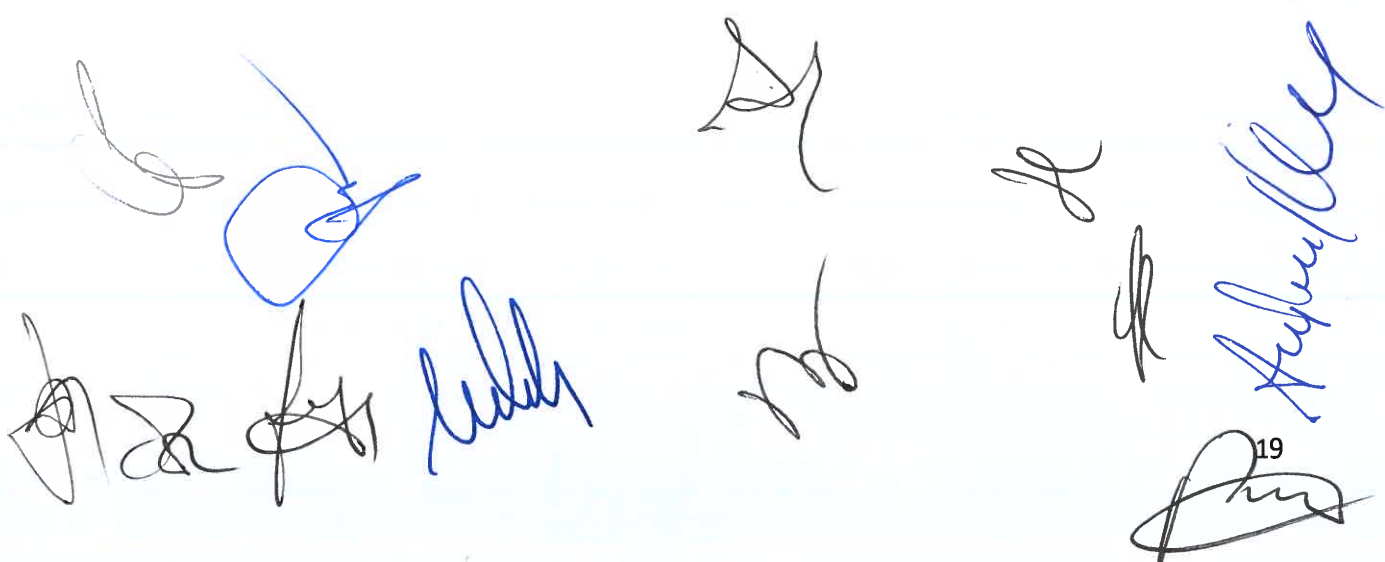
Sono esclusi dal computo dell'orario di lavoro i periodi di interruzione dalla guida di cui all'articolo 7 del Regolamento CE 561/06, secondo cui dopo un periodo di guida di quattro ore e mezza, il conducente osserva un'interruzione, non retribuita, di almeno 45 minuti consecutivi, a meno che non inizi un periodo di riposo; i riposi intermedi di cui all'articolo 5 del d. lgs. n. 234/2007, i periodi di riposo di cui all'articolo 6 del d. lgs. n. 234/2007, e i tempi di disponibilità di cui alla lettera b) dell'articolo 3, primo comma, del d. lgs. n. 234/2007.

#### DICHIARAZIONI A VERBALE

A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe al presente articolo, fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia di organizzazione dell'orario di lavoro.

Le parti stipulanti si danno atto che, nello stabilire le norme sulla disciplina della durata del lavoro e del lavoro straordinario, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 695, il quale esclude dalla limitazione dell'orario gli impiegati con funzioni direttive.

A tale effetto ed ai sensi dell'art. 3, n. 2 del R.D. 10 settembre 1923, n. 955 (regolamento per l'applicazione del R.D.L. sopra citato) si conferma che è da considerare personale direttivo, escluso dalla limitazione dell'orario di lavoro: "quello preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi"; personale, quindi, da non identificare necessariamente con quello avente la qualifica di primo livello.



## ART. 19 - LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO

Qualora particolari esigenze di servizio lo richiedano, il dipendente è tenuto a dare la sua prestazione, nei limiti consentiti dalla legge e salvo giustificati motivi di impedimento, anche oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte. Il dipendente è tenuto a prestare servizio nei giorni festivi sempreché il lavoro festivo sia consentito dalle disposizioni vigenti in materia.

Si intende per lavoro notturno quello compreso fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Ai soli fini contrattuali è considerato lavoro straordinario e dà luogo ad un compenso quello disposto dall'azienda ed eseguito oltre la durata contrattuale del normale orario di lavoro settimanale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 18.

E' considerato lavoro festivo quello eseguito nei giorni festivi di cui ai punti a), b), c) dell'art. 22.

Il lavoro oltre i limiti contrattuali e quello compiuto nei giorni festivi e in ore notturne deve essere compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

1) lavoro straordinario feriale	30%
2) lavoro straordinario notturno	50%
3) lavoro straordinario festivo	65%
4) lavoro compiuto nei giorni considerati festivi	50%

~~Con decorrenza 1° maggio 1986, Per gli operai il lavoro notturno è compensato con una maggiorazione di € 0,77 per ogni ora di prestazione. Dall'1.1.1996 tale maggiorazione è elevata a € 1,81 per ogni ora di prestazione comprensivo dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità.~~

Detto compenso non è computabile nel trattamento di malattia e nel trattamento di fine rapporto e assorbe fino a concorrenza concessioni aziendali allo stesso titolo ~~Per l'incidenza nel trattamento per ferie, festività, 13<sup>a</sup> mensilità e 14<sup>a</sup> mensilità, a decorrere dalla stessa data del 1° maggio 1986 sarà corrisposto un importo aggiuntivo pari a 0,258 orarie. Dall'1.1.1996 tale incidenza è elevata a € 0,452.~~

~~Pertanto, dall'1/1/1996 il nuovo importo del compenso per lavoro notturno è pari a complessive € 1,81;~~

Solo per gli impiegati, il lavoro notturno o domenicale è compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione:

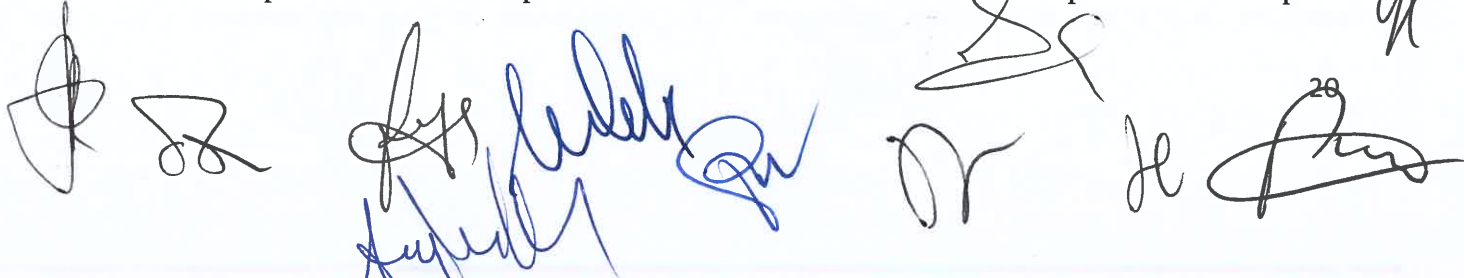
1) lavoro notturno compreso in turni avvicendati	20%
2) lavoro notturno non in turni avvicendati	25%
3) lavoro domenicale con riposo compensativo:	
a) per le ore normali di lavoro	20%
b) per le ore straordinarie	50%

Le suddette percentuali non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate per gli operai sulla retribuzione base oraria; per gli impiegati sulla retribuzione globale.

La prestazione straordinaria non può superare le 140 ore annue.

Le ore straordinarie non possono superare le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali, ma il dipendente non è tenuto a prestare più di dieci ore giornaliere di guida effettiva, senz'altra interruzione che quella per la consumazione del pasto. Se si deve superare il limite delle 12 ore settimanali, il dipendente è tenuto a prestare il lavoro oltre i limiti contrattuali purché la media per il



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

periodo di 9 settimane consecutive non oltrepassi le 12 ore settimanali di lavoro oltre i limiti contrattuali.

~~—— Gli autisti non sono tenuti a prestare più di 8 ore giornaliere di guida effettiva senza altra interruzione che quella per la consumazione del pasto.~~



A collection of approximately 12 handwritten signatures in black and blue 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 bottom right corner is written in blue ink and includes the number '21' above it.

## ART. 22 - GIORNI FESTIVI

A) Sono considerati festivi:

- a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all' art. 21;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno stabilite dalle vigenti disposizioni di legge e le altre che venissero eventualmente stabilite in seguito in sostituzione o in aggiunta;
- c) le seguenti dieci festività infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) Pasqua (mobile);
- 4) Il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
- 5) Assunzione (15 agosto);
- 6) Ognissanti (1° novembre);
- 7) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 8) S. Natale (25 dicembre);
- 9) S. Stefano (26 dicembre);
- 10) Festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua opera (per il Comune di Roma la festa del Patrono, al sensi del D.P.R. n. 792 del 1985, si celebra il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo).

In quelle località in cui la festa del Patrono coincide con altra festività di cui alle lettere b) e c), le Associazioni territoriali competenti stabiliranno una giornata di festività sostitutiva di quella del Patrono, in modo da mantenere invariato il numero delle Festività delle citate lettere b) e c).

Soltanto nel caso in cui le ricorrenze festive di cui al punti b) e c) cadano in giornata di riposo settimanale, al lavoratore spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un importo pari ad un ventiseiesimo della retribuzione globale mensile.

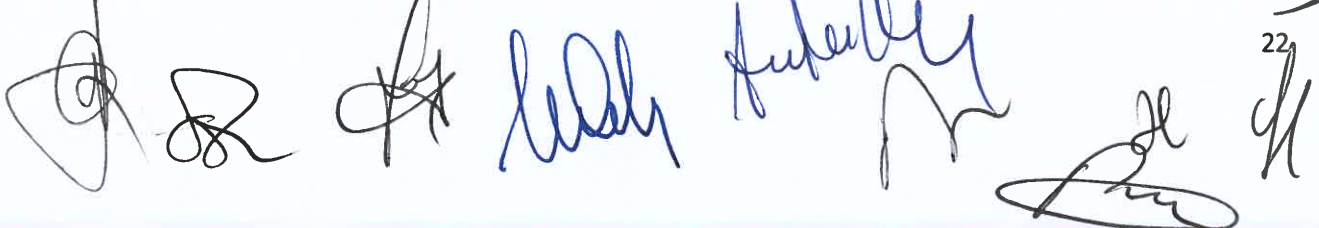
Ai lavoratori che nelle festività di cui alle lettere b) e c) prestano la loro opera è dovuta la retribuzione per le ore effettivamente **svolte prestate**, con la **maggioranza maggiorazione** per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui innanzi spetta per intero al lavoratore assente dal lavoro per i seguenti motivi:

- a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente il puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;
- b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;
- c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;
- d) sospensione dal lavoro dovuta a riposo compensativo di lavoro domenicale;
- e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo considerato tale dai contratti collettivi, compresa la celebrazione del S. Patrono della località ove si svolge il lavoro.

B) Legge n.54 del 5 marzo 1977, come modificata dal D.P.R. 792/ 1985.

Per quanto concerne le festività abolite al sensi della legge 5 marzo 1977, n. 54 come modificata dal D.P.R. n. 792 del 1985 (4 novembre, S. Giuseppe, Ascensione, Corpus domini, SS. Pietro e Paolo), fermo rimanendo il carattere lavorativo delle giornate corrispondenti alle ex Festività soppresse, si conviene che la festività del 4 novembre rimane acquisita all' attività lavorativa con il pagamento delle ore effettuate secondo i criteri di cui all'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.



22

Per le rimanenti quattro ex festività, qualora venga richiesta la prestazione lavorativa, al lavoratore non compete alcun particolare trattamento economico e gli vengono concessi, in sostituzione, corrispondenti riposi compensativi.

I riposi compensativi non possono essere accorpati alle ferie e sono goduti dal lavoratore tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive dell'azienda.

Qualora i suddetti riposi compensativi non siano goduti entro l'anno di riferimento, al lavoratore sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 26 gennaio 1977.

**In presenza di motivate esigenze produttive richieste dalla committenza, la prestazione lavorativa nelle giornate festive e domenicali è dovuta, fermi rimanendo i trattamenti specifici previsti nel presente CCNL.**

**L'azienda avrà cura di utilizzare criteri atti a consentire la rotazione tra i dipendenti con mansioni fungibili, ferme rimanendo le esigenze produttive e privilegiando il criterio della volontarietà.**

**In ogni caso, ciascun lavoratore potrà essere chiamato a effettuare la prestazione lavorativa fino ad un massimo di dieci giornate festive per ciascun anno.**



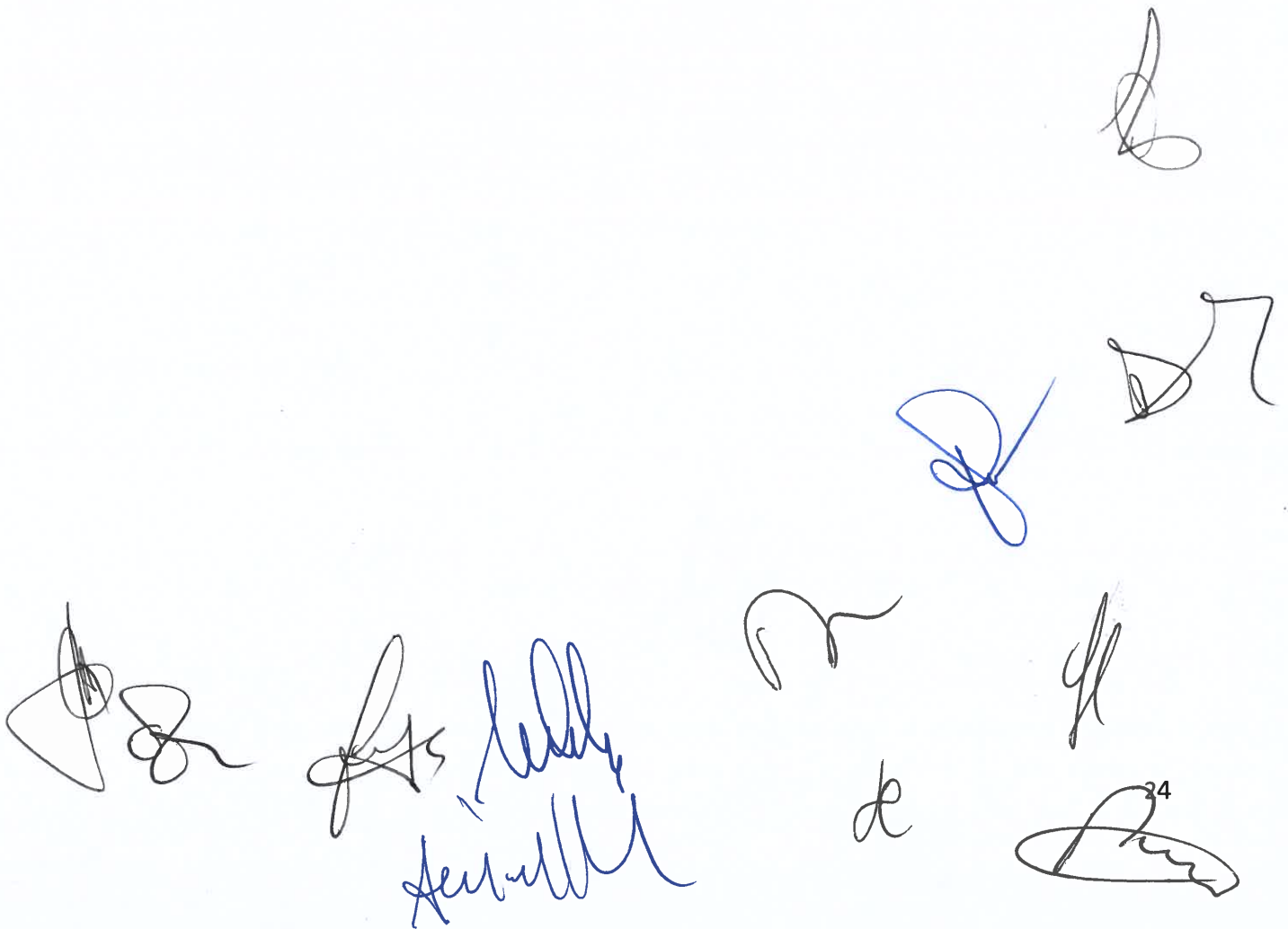
A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One prominent signature in blue ink is located in the lower right quadrant, and another in black ink is at the bottom right, with a small number '13' written above it.



ARTICOLO 24 – PERMESSI PER MOTIVI PRIVATI E PER STUDIO

Aggiungere in calce:

**“Ai lavoratori che ne facciano richiesta saranno concessi permessi per donazione sangue, donazione organi tra viventi, terapie salvavita come da leggi vigenti”.**



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, arranged in a loose, scattered pattern 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 bottom right corner includes the number '34' written above it.

**ART. 25 - TUTELA ~~DELLE~~ PERSONE DEI LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI, AFFETTI DA LUDOPATIA ED ETILISTI**

I lavoratori assunti a tempo indeterminato, dei quali sia stato accertato dalle competenti strutture pubbliche lo stato di tossicodipendenza e che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, quale aspettativa non retribuita, senza corresponsione della retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del familiare tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Per la sostituzione dei lavoratori di cui ai commi 1 e 3 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato, ai sensi delle disposizioni legislative vigenti in materia.

Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego nonché per l'espletamento di mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute di terzi.

In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

Le parti si danno atto che la presente regolamentazione è conforme a quanto previsto dal D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, e successive modificazioni.

Conseguentemente, per l'applicazione delle presenti norme si osservano le disposizioni di legge nonché quelle emanate dai Ministeri, dalle strutture e dagli organismi pubblici competenti.

**Le tutele previste dal presente articolo sono estese, qualora compatibili, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato affetti da ludopatia, ed agli etilisti, previa certificazione delle competenti strutture sanitarie pubbliche.**



Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature at the top left, a signature at the top right, and several signatures in the middle and bottom sections.

## ~~ART. 27 CONGEDO PARENTALE ACCREDITO FIGURATIVO~~

~~Ai lavoratori di entrambi i sessi ai quali spettano trattamenti pensionistici determinati esclusivamente secondo il sistema contributivo che debbano assentarsi dal servizio per periodi di educazione e assistenza dei figli fino al 6° anno di età (in ragione di 170 giorni per ciascun figlio) nonché i lavoratori che debbano assentarsi per assistere i figli maggiori di sei anni o il coniuge o il genitore purché conviventi portatori di handicap (per la durata di 25 giorni complessivi l'anno, nel limite massimo complessivo di 24 mesi) si applica l'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e successive modificazioni nei limiti e alle condizioni della norma medesima.~~

## ART. 29 - AZIONI POSITIVE PER LA REALIZZAZIONE DELLA PARITÀ UOMO-DONNA NEL LAVORO

Le parti convengono sulla opportunità di realizzare, in armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE del 13 dicembre 1984, n. 635, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e dalla legge 10 aprile 1991, n. 125, in tema di parità uomo-donna, attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive e ad individuare e rimuovere eventuali situazioni che non consentano una effettiva parità di opportunità uomo-donna nel lavoro.

Conseguentemente, le parti stipulanti il presente CCNL ~~costituiranno entro il 30/6/1996~~ **costituiscono** una Commissione Nazionale Paritetica, di complessivi sei componenti, che si riunirà di norma annualmente, allo scopo di:

- a) esaminare l'andamento dell'occupazione femminile nelle Aziende sulla base dei dati qualitativi e quantitativi forniti dalle stesse nell'ambito del sistema informativo vigente;
- b) proporre specifiche sperimentazioni di azioni positive al fine di individuare e rimuovere gli eventuali ostacoli di cui al primo capoverso.

## ART. 30 - 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.

~~A tal fine le Aziende, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegnano, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29 maggio 1990, nonché seguendo con attenzione l'evoluzione legislativa nel nostro Paese, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, ferme rimanendo eventuali ulteriori responsabilità civili e penali.~~

**Le Parti nazionali stipulanti, in recepimento di quanto previsto dall'Accordo quadro interconfederale 25.1.2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro, ritengono inaccettabile ogni atto e comportamento che si configuri come molestia o 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 26.4.2007 che ciascuna azienda associata si impegna a sottoscrivere.**

**ART. 32 - MALATTIA, INFORTUNIO, CURE TERMALI**

Aggiungere in calce al paragrafo A):

**Ai sensi del decreto del Ministero della salute 11.1.2016, sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile a:**

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;**
- b) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.**

**Ai fini dell'applicazione della normativa in materia, l'Inps si attiene a specifiche linee guida, approvate dal Ministero della salute e dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.**

\*\*\*

**CONTRASTO ALLE ASSENZE BREVI E REITERATE**

**Le aziende del settore ritengono che reiterate brevi assenze dei dipendenti, tali da incidere negativamente sull'organizzazione del lavoro siano tra le cause che determinano conseguenze negative sulla produttività, sull'efficienza e competitività delle aziende, determinando potenziali disservizi e ricadute anche all'attività del committente.**

**In sede di contrattazione di secondo livello le Parti potranno individuare intese atte a diminuire strutturalmente l'incidenza delle assenze brevi, anche utilizzando le risorse destinate alla contrattazione di secondo livello, quale ad esempio la specifica indennità di cui all'articolo 34 del presente CCNL**

**In ogni caso le Parti titolari della contrattazione di secondo livello dovranno adeguatamente salvaguardare, escludendo ogni penalizzazione agli eventi morbosi dovuti a:**

- ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e per le patologie individuate dalla circolare INPS n. 95/2016;**
- eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.**



A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names. The blue ink signatures are more prominent and appear to be the primary focus of the document's authentication.

ART. 37 - TUTELA DELLA MATERNITÀ

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità.

I periodi di congedo di maternità, ai sensi dell'articolo 22, terzo comma del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 sono computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla 13<sup>a</sup> e alla 14<sup>a</sup> mensilità nonché alle ferie.

**In materia di permessi per il lavoratore padre in caso di nascita del figlio si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 342, della legge n. 160/2020.**

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are highly stylized and cursive, with varying degrees of legibility. Some are written in blue ink, while others are in black. The signatures appear to be personal or official marks, possibly representing the individuals mentioned in the text above.

ART. 40 - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

**Il secondo comma è così sostituito:**

“La corresponsione della retribuzione, sempreché la prestazione non sia stata data per un periodo inferiore, verrà effettuata **entro il giorno 10 di ciascun mese** ~~per gli operai posticipatamente a mese e comunque entro sette giorni dalla scadenza del periodo di paga; per gli impiegati ad ogni fine mese.~~”.

**Invariati gli altri commi.**

A collection of handwritten signatures in black and blue 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 bottom right corner includes the number '29' written above it.

ART. 43, lettera c) – INDENNITA' DI MENSA

~~Dall'1/5/1990 è istituita una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, pari a € 1,29 giornalieri.~~

~~Dall'1/7/1991 l'indennità di mensa è elevata a € 1,55 giornalieri.~~

~~Dall'1/7/1992 l'indennità è elevata a € 2,07 giornalieri.~~

~~Dall'1/1/1996 l'indennità di mensa è elevata a € 2,84 giornalieri.~~

~~Dall'1/1/2013 l'indennità di mensa è elevata a € 3,15 giornalieri.~~

~~Dall'1/4/2016 l'indennità di mensa è elevata a € 3,35 giornalieri.~~

**Ferme rimanendo le decorrenze stabilite nei precedenti accordi di rinnovo del presente CCNL, dall'1/12/2016 è corrisposta una indennità di mensa, per ogni giornata di effettiva prestazione, nella misura di € 4,00 giornalieri.**

**Con decorrenza dall'1/6/2021 l'indennità di mensa è aumentata di € 1,00 giornalieri.**

L'indennità di mensa non è computabile in nessun istituto contrattuale e di legge ed assorbe fino a concorrenza gli importi già erogati allo stesso titolo in sede aziendale ed è erogabile anche sotto forma di "ticket restaurant".

ART. 48 - INDUMENTI DI LAVORO

Ogni anno viene fornita al personale operaio una giacca ed un pantalone estivo ed una giacca ed un pantalone invernale.

I lavoratori sono tenuti a curare la buona conservazione degli indumenti loro affidati.

Le aziende che intendono far indossare al personale una tenuta di propria prescrizione sono obbligate a fornirla a loro spese ed il personale deve, durante il servizio, vestire la tenuta fornitagli.

**Qualora le imprese, per causa di forza maggiore non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta con decorrenza 1° maggio 1986, una indennità sostitutiva di vestiario nella misura di € 10,33 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.**

~~Con la retribuzione afferente al mese di luglio 1996, l'indennità sostitutiva di vestiario è~~  
**elevata a € 12,91 mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.**

La predetta indennità è comprensiva dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità; essa non viene corrisposta per malattia ed infortunio e non è utile ai fini del trattamento di fine rapporto di lavoro.

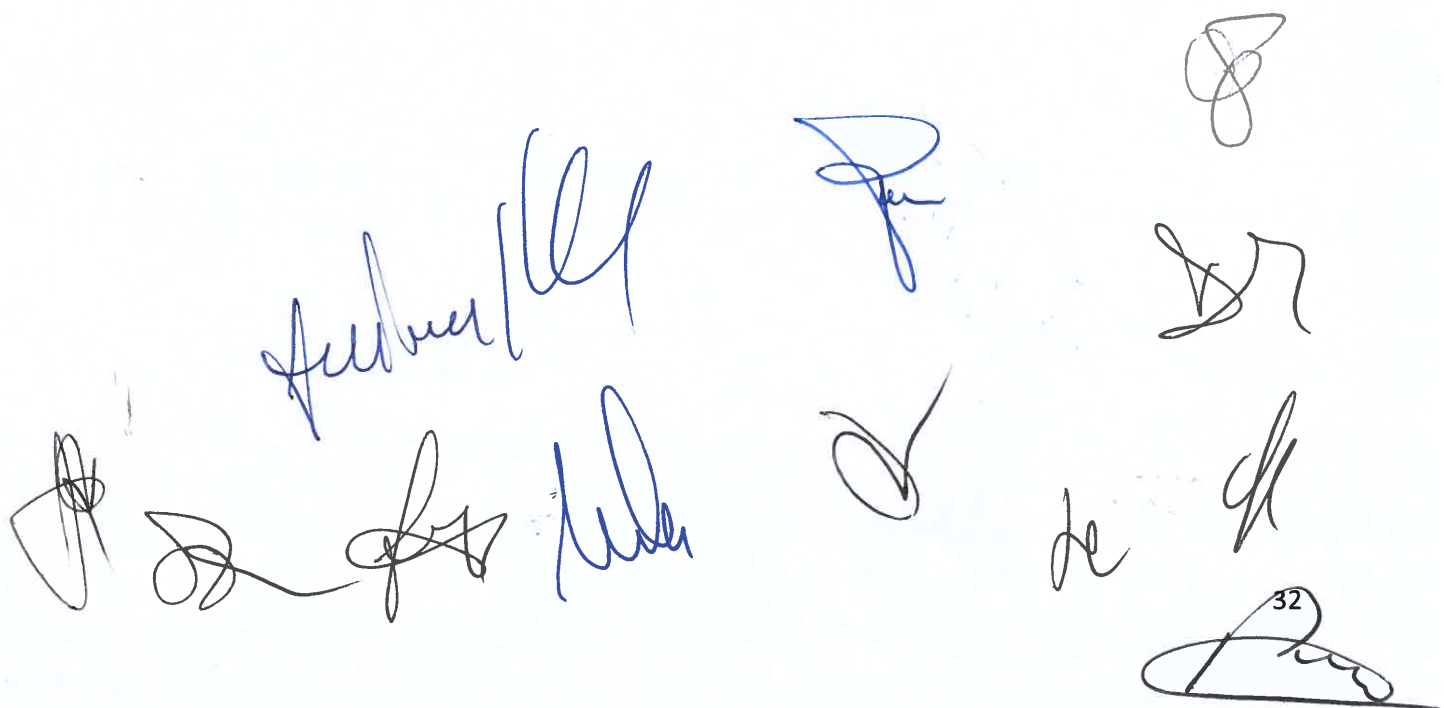
A collection of handwritten signatures in black and blue ink. One signature in blue ink is clearly legible as 'Fioravanti'. There are approximately 15 other signatures, some in black ink and some in blue ink, scattered across the lower half of the page.



ART. 52 - NORME DISCIPLINARI

Aggiungere al punto 4 la seguente lettera "a-bis":

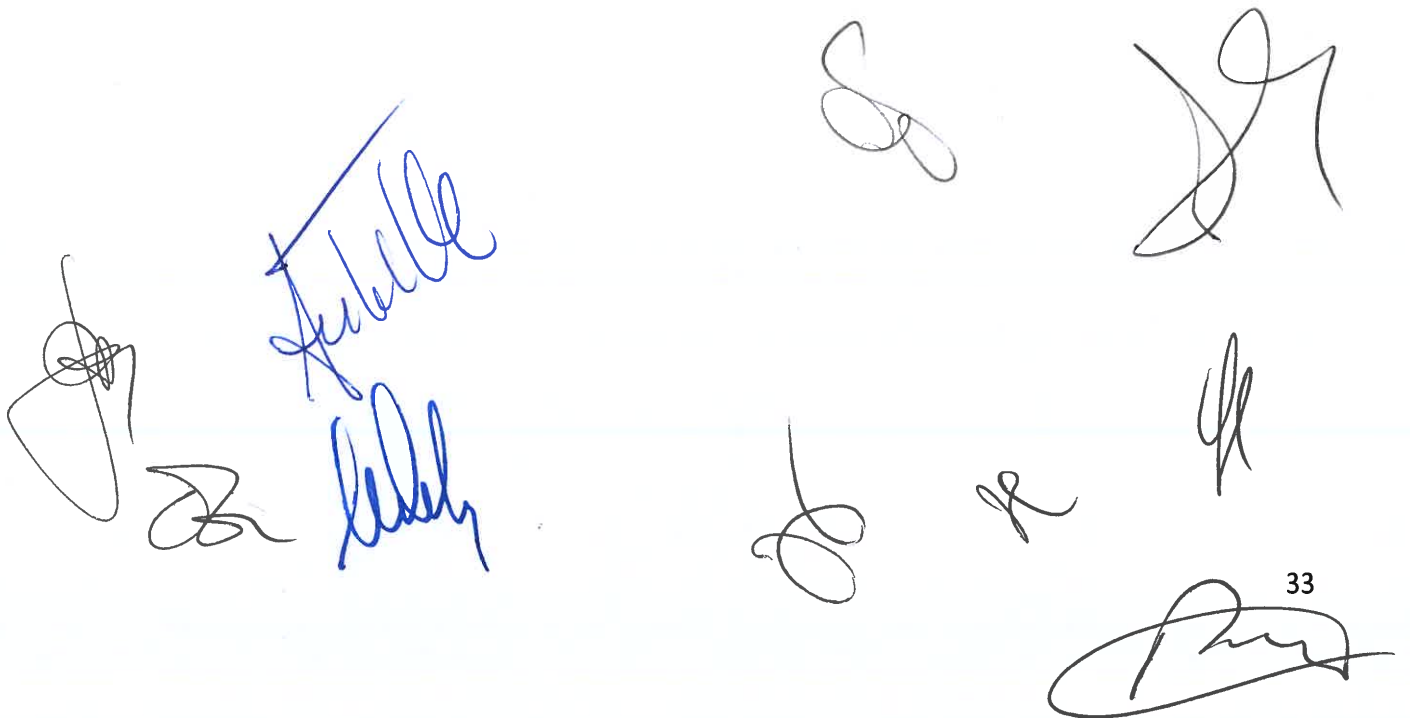
**"Si assenti per tre giorni consecutivi senza fornire notizie o giustificazioni, fatti salvi casi di oggettivo impedimento".**



A collection of handwritten signatures in blue and black ink, arranged in a loose grid. The signatures are stylized and vary in complexity. One signature in the center-left is written in blue ink and appears to be 'Fubner/ll'. Other signatures are in black ink. The page number '32' is visible at the bottom right.

ART. 62 - INSTALLAZIONE IMPIANTI SATELLITARI E UTILIZZO DI ALTRI DISPOSITIVI TECNOLOGICI

Abrogato



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, including some that appear to be initials or names written in a cursive script. One signature in the center-left is written in blue ink and is more legible than the others, appearing to read 'Fulvio'.

**ART. 56 - ADEMPIMENTI IN CASO DI SCIOPERO E CODICE DI COMPORTAMENTO DELLE AZIENDE.**

La proclamazione di ciascuno sciopero deve essere comunicata con un preavviso minimo di 10 giorni con l'indicazione della data, della durata e dell'orario dell'astensione dal lavoro.

**Le imprese erogatrici dei servizi sono tenute a dare comunicazione agli utenti, almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, dei modi e dei tempi di erogazione dei servizi nel corso dello sciopero e delle misure per la riattivazione degli stessi; debbono inoltre garantire e rendere nota la pronta riattivazione del servizio, quando l'astensione dal lavoro sia terminata.**

**Salvo che sia intervenuto un accordo tra le Parti ovvero vi sia stata una richiesta da parte della Commissione di Garanzia o dell'Autorità competente ad emanare l'ordinanza di cui all'articolo 8 della legge n. 146/1990, in caso di revoca spontanea dello sciopero proclamato, dopo che è stata data informazione all'utenza ai sensi del comma precedente, si applica l'articolo 2, comma 6, della legge n. 146/1990.**

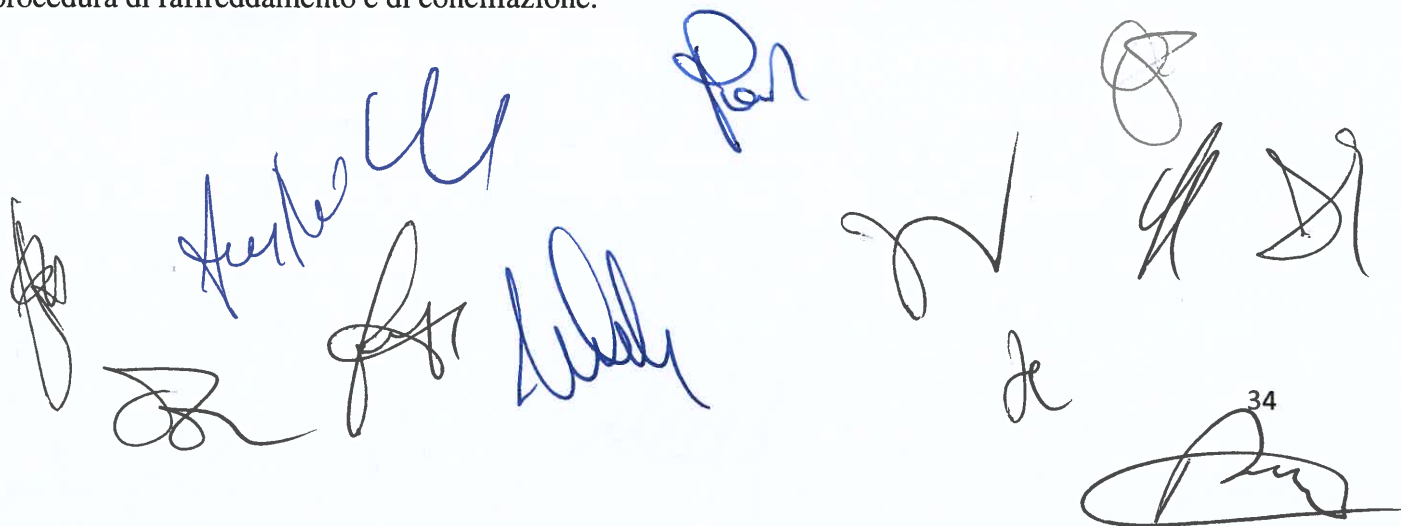
~~La revoca o la sospensione dello sciopero devono essere comunicate, di norma, almeno 48 ore prima dello sciopero già indetto e di esse deve essere dato annuncio tramite tutti i possibili mezzi informativi.~~

Tra l'effettuazione di un'astensione dal lavoro e la proclamazione di quella successiva – anche riferita alla medesima vertenza e anche se proclamata da OO.SS. diverse – è assicurato un intervallo di almeno 3 giorni.

I regolamenti di servizio individueranno le procedure da adottare all'inizio della fase di sciopero e alla ripresa del servizio nonché le procedure da adottare per la garanzia e la protezione degli utenti, dei lavoratori, degli impianti e dei mezzi.

Gli scioperi di qualsiasi genere, dichiarati o in corso di effettuazione, saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Prima della proclamazione dello sciopero, le parti stipulanti, nelle rispettive sedi di competenza, esperiscono un tentativo preventivo di conciliazione in applicazione della seguente procedura di raffreddamento e di conciliazione.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue and black ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. A small number '34' is visible near the bottom right corner of the signature area.

## ART. 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

In relazione alle mansioni svolte i lavoratori sono inquadrati nei seguenti **5 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.**

Non si considera neo assunto, ai fini di quanto previsto **nel presente articolo in relazione ai temporanei sottoinquadramenti previsti**, il personale assunto in base a quanto previsto all'articolo 7 del presente CCNL

### 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 **quali, ad esempio, piloti-motoristi;**

### 3° livello super (nuovo parametro 127) – introdotto a far data dalla sottoscrizione del presente CCNL

- 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 di 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 di patente C o superiore**, 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 di 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 di patente C o superiore**, 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

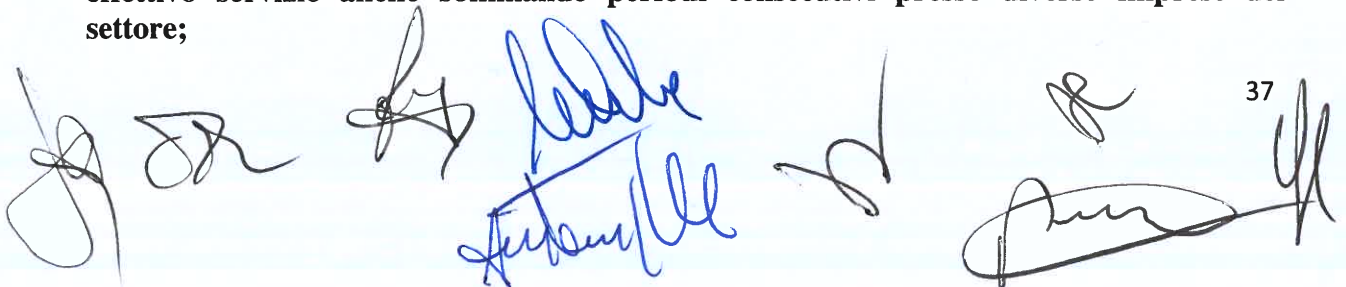
~~stenodattilografi;~~

- 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, ~~come: dattilografi, centralinisti telefonici, addetti a mansioni di scritturazione e copia,~~ **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;
- ~~— trattoristi e conducenti di carrelli elettrici;~~
- **autisti in possesso di 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

- ~~autisti conducenti di autocarri elettrici e motocarri;~~
- ~~— stivatori;~~
- ~~guardiani **diurni e notturni e scambisti (intendendosi per scambisti quei lavoratori che ritirano dall'ufficio raccomandate dell'Amministrazione Postale le cedole dove sono segnalate le operazioni che dovranno effettuare, sia per i treni in partenza che in arrivo come per scambi di tettoia, riflettenti valori);**~~
- ~~— addetti al carico e allo scarico;~~
- ~~fattorini di magazzino;~~
- ~~— fattorini di ufficio;~~
- ~~uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);~~
- ~~— addetti vuotatura cassette postali;~~
- ~~— fattorini addetti ai trasporti postali;~~
- ~~— personale di custodia alla porta;~~
- ~~— guardiani diurni;~~
- **impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio per i primi dodici mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;**



Handwritten signatures and initials in black and blue ink at the bottom of the page.

**- addetti alla consegna di quotidiani.**

~~Per i trattoristi e i conducenti di carrelli elettrici si conviene che i miglioramenti tabellari derivanti dall'acquisizione del nuovo livello di inquadramento assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici esistenti a livello aziendale.~~

~~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.~~

~~A far data dal 1° agosto 2005 il personale neo assunto a tempo indeterminato, svolgente le mansioni di:~~

~~—impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio;~~

~~—autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette;~~

~~—impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive, sarà inquadrato, con il fine di acquisire le necessarie competenze attraverso adeguata formazione, per i primi 12 mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore, al livello inferiore a quello corrispondente alle mansioni suindicate.~~

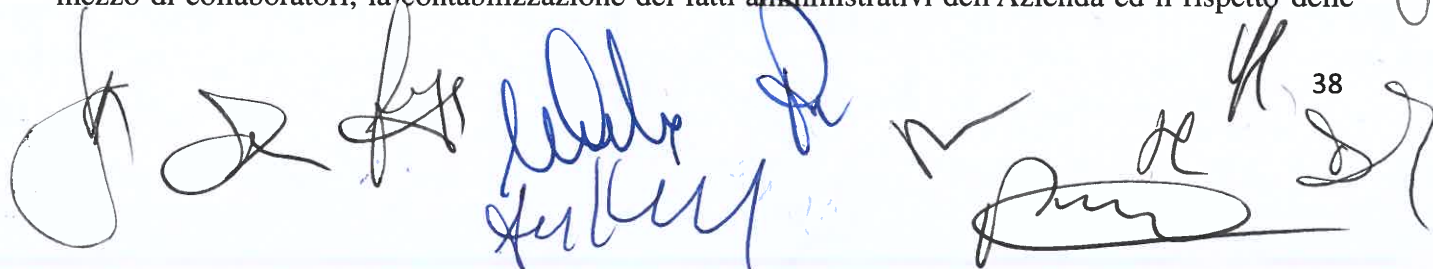
~~A far data dal 15 giugno 2012, i lavoratori neo assunti nel settore con mansione di "autisti che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette", sono inquadrati al 3° livello qualora in possesso di Patente "C" o superiore, ed al livello 4°S con parametro 116 di nuova istituzione, qualora in possesso di Patente "B". Resta fermo quanto previsto ai due commi precedenti.~~

Normativa per i quadri

In applicazione della legge 13 maggio 1983, n. 190, così come modificata dalla legge 2 aprile 1986, n. 106, l'azienda individua, all'interno del 1° livello, i lavoratori che svolgono le seguenti mansioni:

- a) 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;
- b) lavoratori che svolgono compiti richiedenti una professionalità necessaria per il coordinamento e controllo di unità organizzative di fondamentale interesse e di alta specializzazione comportanti decisioni di rilevante importanza al fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa in applicazione di tecniche specialistiche o gestionali molto complesse, nell'ambito di direttive generali impartite dai dirigenti.

Capo contabilità: lavoratore che, in base ad indicazioni generali, coordina e controlla, anche a mezzo di collaboratori, la contabilizzazione dei fatti amministrativi dell'Azienda ed il rispetto delle



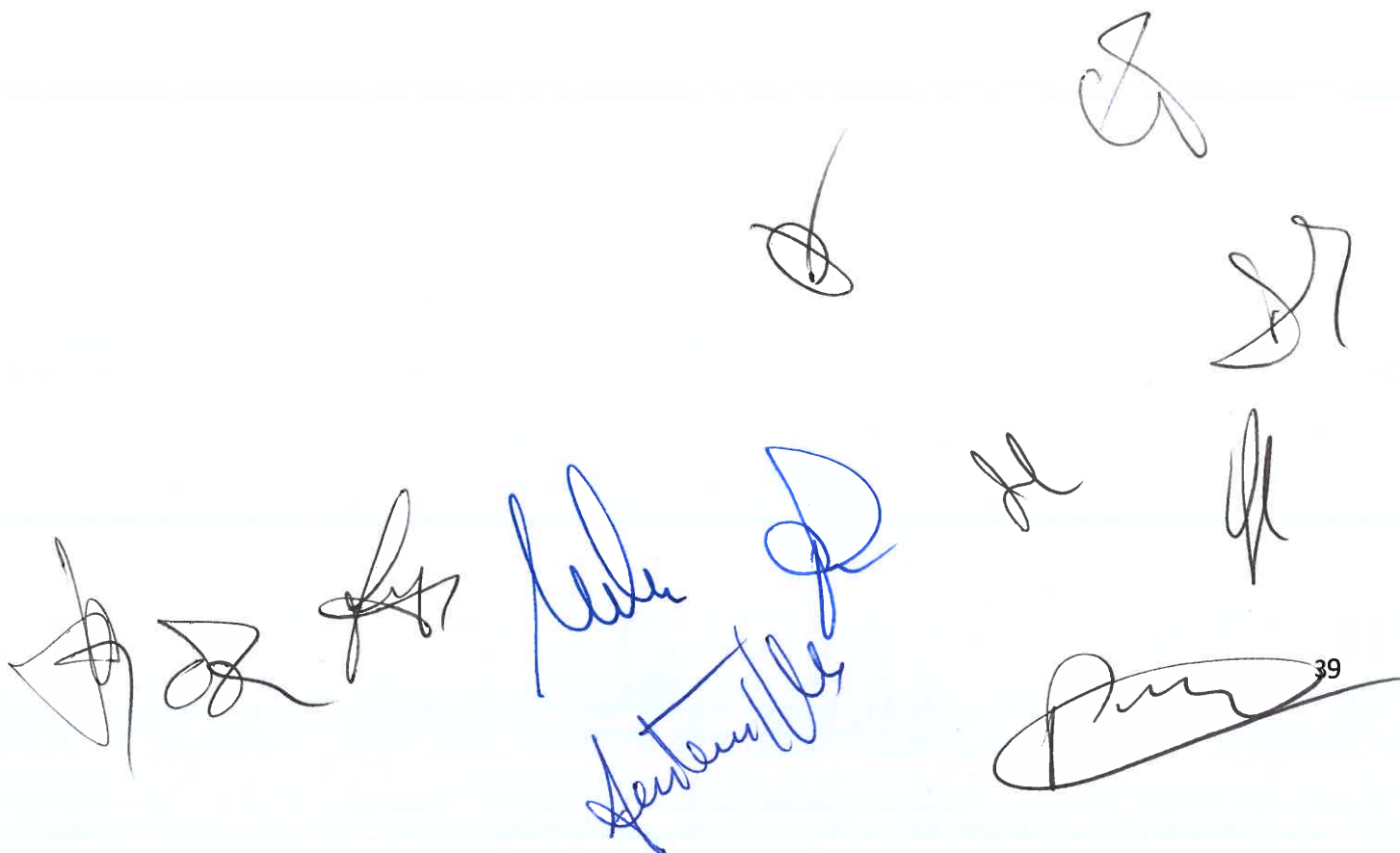
38

scadenze contabili e fiscali e propone il miglioramento dei sistemi contabili in applicazione di conoscenze specialistiche integrate da esperienza maturati nei diversi settori amministrativi

Capo Ufficio gestione: lavoratore che, su indicazioni generali, assicura l'efficienza dei servizi in applicazione di conoscenze specialistiche acquisibili mediante qualificati programmi di istruzione integrati da esperienza maturata nel settore gestionale commerciale.

Ai predetti lavoratori così individuati l'Azienda corrisponderà, in aggiunta al trattamento economico stabilito dal CCNL per il 1° livello, un importo mensile in cifra fissa pari a € 51,65 quale indennità di funzione.

Eventuali divergenze interpretative in ordine al riconoscimento del dipendente come quadro saranno esaminate a livello nazionale.



39



**ART. NUOVO - CONTRIBUTO DEI DATORI DI LAVORO AL CONSEGUIMENTO DI TITOLI ABILITATIVI SUPERIORI**

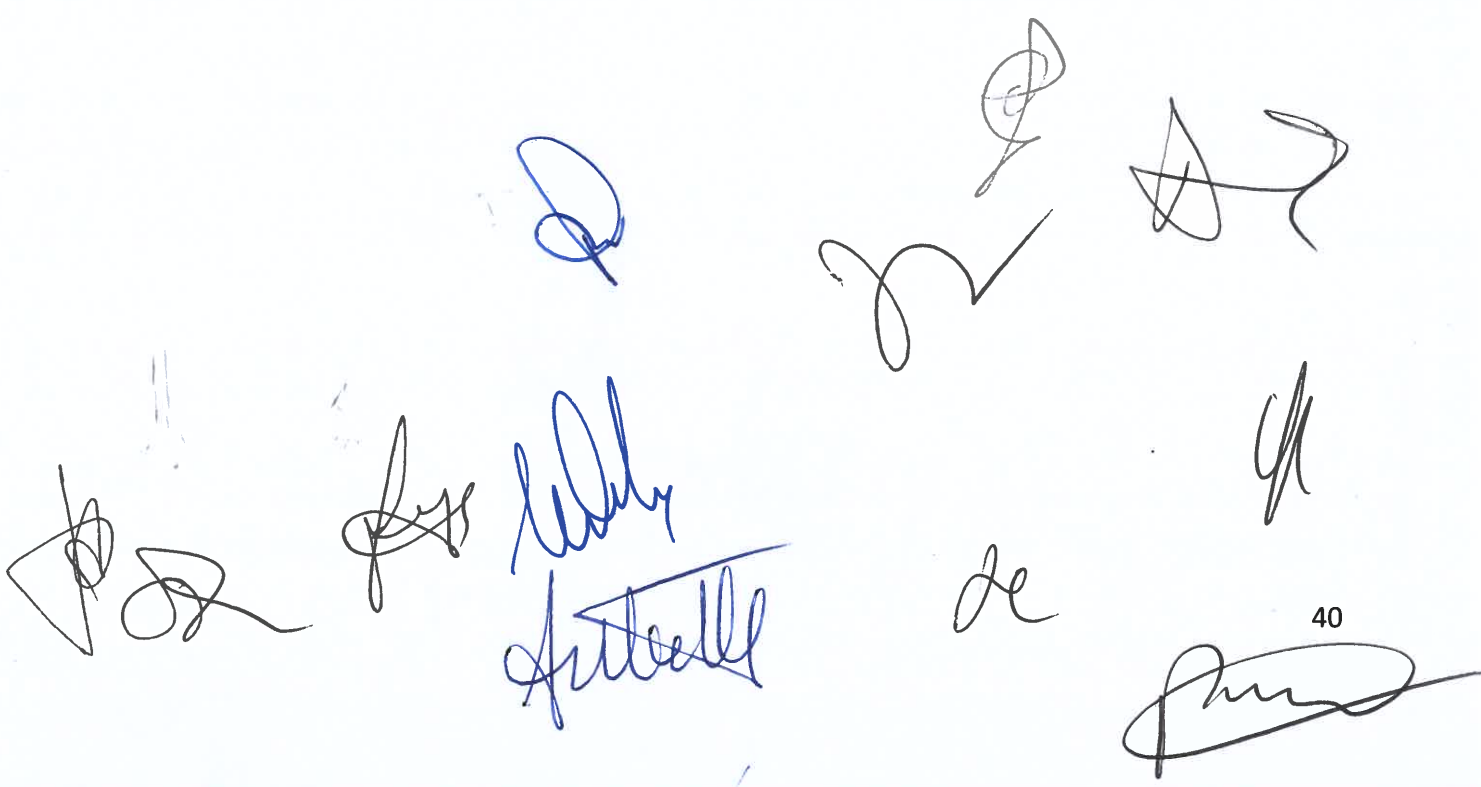
Le aziende, sulla base di esigenze organizzative, proporranno il finanziamento di tutti i costi connessi all'acquisizione della carta di qualificazione del conducente e della patente C o E per i propri dipendenti non in prova, al fine di adibirli alle mansioni proprie del livello terzo o terzo super di cui all'articolo 5 del presente CCNL.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, entro sei mesi dal conseguimento del titolo, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'intero importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, entro dodici mesi dal conseguimento del titolo, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma, nella misura del 75%.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per dimissioni o per motivi integranti giusta causa di licenziamento, che avvenga superati dodici mesi dal conseguimento del titolo, ma entro i ventiquattro, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione dell'importo erogato dal datore di lavoro ai fini di cui al precedente comma, nella misura del 50%.

Decorsi ventiquattro mesi dal conseguimento del titolo, nulla è dovuto a titolo di restituzione ai sensi dei commi precedenti.



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, from simple loops to more complex, stylized cursive. One signature in the center is written in blue ink and appears to be 'Futrell'.

**ARTICOLO 57 - COSTITUZIONE R.S.U. E DIRITTI SINDACALI**

All'articolo 57, lettera f) è aggiunto il seguente capoverso:

“All'atto del versamento sul conto corrente verrà fornito alla singola organizzazione sindacale l'elenco dei dipendenti per i quali è stata trattenute la quota e l'importo relativo al semestre della quota versata dal singolo lavoratore”.



A collection of handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style and legibility, with some appearing to be initials or stylized names. A small number '41' is visible near the bottom right corner of the signature area.

## PARTE ECONOMICA

Le Parti come sopra rappresentate concordano quanto segue.

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo è erogato un importo “una tantum” per il terzo livello pari a € 200 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 2017 – 31 luglio 2020.

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:

- € 50,00 con la retribuzione del mese di agosto 2020;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2021;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di agosto 2021;
- € 50,00 con la retribuzione del mese di dicembre 2021.

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.

Liv.	Par.	Importi singola tranche	Totale
1°	166	€ 68,03	€ 272,13
2°	139	€ 56,97	€ 227,88
3°	122	<b>€ 50,00</b>	<b>€ 200,00</b>
4° s.	116	€ 47,54	€ 190,16
4°	110	€ 45,08	€ 180,32
5°	100	€ 40,98	€ 163,92

Salvo errori e/o omissioni

Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il terzo livello pari a € 50,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di settembre 2020 quanto a € 15,00; con la retribuzione del mese di giugno 2021 quanto a € 10,00 e con la retribuzione del mese di dicembre 2021 quanto a € 25,00 secondo la tabella seguente.

Con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo, è istituito il nuovo livello 3super, con parametro **127** (retribuzione tabellare € 885,49 – indennità di contingenza € 517,46).

Liv.	Par.	Aumento economico settembre 2020	Aumento economico giugno 2021	Aumento economico dicembre 2021	TOTALE
1°	166	€ 20,41	€ 13,61	€ 34,02	€ 68,04
2°	139	€ 17,09	€ 11,39	€ 28,48	€ 55,96
3° s.	127	€ 15,61	€ 10,41	€ 26,02	€ 52,04
3°	122	<b>€ 15,00</b>	<b>€ 10,00</b>	<b>€ 25,00</b>	<b>€ 50,00</b>
4° s.	116	€ 14,26	€ 9,51	€ 23,77	€ 47,54
4°	110	€ 13,52	€ 9,02	€ 22,54	€ 45,08
5°	100	€ 12,30	€ 8,20	€ 20,49	€ 40,99

Inoltre, a partire dal mese di giugno 2021 l'indennità di mensa di cui all'articolo 43, lettera c) del CCNL, è elevata a € 5,00 giornalieri.

Il presente CCNL scade il 31.12.2021.

Le Parti definiranno entro il 30.09.2020 la riscrittura del testo contrattuale integrale, intervenendo sulle normative superate o non più vigenti e adeguando quelle modificate da sopraggiunti interventi legislativi.

**AVVISO COMUNE**  
**SERVIZI POSTALI IN APPALTO**

**14 luglio 2020**

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL Servizi Postali in Appalto 22.12.2015, FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE ritengono necessario premettere all'avvio della discussione nel merito della parte normativa ed economica del contratto, la condivisione del presente Avviso Comune, nell'obiettivo di procedere nel percorso di virtuoso sviluppo del settore, anche con il coinvolgimento del committente nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale di cui all'articolo 2, lettera b) del CCNL.

Le Parti condividono che l'accurata qualificazione richiesta ai fini dell'iscrizione all'Albo fornitori specifico costituisca un elemento di indubbio valore poiché consente al committente di poter contare su operatori qualitativamente selezionati, ben noti, aventi i requisiti di accesso richiesti, il tutto nel rispetto e piena applicazione del Codice degli Contratti Pubblici – decreto legislativo n. 50/2016 per quanto applicabile al settore.

Le Parti ritengono altresì che una vera qualificazione delle imprese non possa prescindere da verifiche accorte, anche in fase di partecipazione alle gare e presentazione di offerte affidabili, nonché naturalmente nella fase di gestione dei servizi.

In tale ottica il settore dei servizi postali in appalto può strutturalmente inserirsi tra gli elementi di valore aggiunto del sistema postale complessivamente inteso, garantendo qualità, capacità, efficacia, efficienza, economicità e affidabilità, intendendosi con tale ultimo termine il pieno e corretto adempimento di tutti gli obblighi legali e contrattuali da parte delle imprese del comparto.

Le Parti ritengono quindi che l'osservanza delle seguenti regole possa rappresentare per il committente, per la corretta concorrenza tra aziende nonché per la certezza retributiva e contributiva dei dipendenti, un ulteriore elemento di garanzia e affidabilità, nell'obiettivo della salvaguardia occupazionale del settore degli appalti.

Costituiscono elementi di garanzia di qualità delle imprese:

- la corretta, integrale e regolare applicazione del CCNL di categoria;
- il corretto e regolare versamento dei contributi previdenziali;
- la puntualità nei pagamenti delle retribuzioni nel comparto;
- la corretta e regolare applicazione delle norme di legge in materia di lavoro, ivi compresa la consegna della busta paga e il pagamento nelle forme previste dalla legge;
- l'impegno alla reciproca collaborazione nelle fasi di passaggio di appalto, nell'obiettivo di consentire la massima fluidità possibile negli avvicendamenti, nel rispetto della norma contrattuale;
- l'impegno a garantire adeguata formazione agli addetti in materia di sicurezza sul lavoro;



- l'impegno a garantire ed incentivare formazione aggiuntiva nell'obiettivo di professionalizzare maggiormente gli addetti, in applicazione dell'articolo 5 del CCNL in materia di "Classificazione del personale", sia per ampliare la possibile offerta di servizi e potenziali attività nei confronti di Poste Italiane, sia per facilitare l'eventuale ricollocazione degli addetti nel mercato del lavoro.

Le parti signaleranno, anche disgiuntamente, i casi di mancati o ritardati pagamenti delle retribuzioni.

Analogamente l'Associazione informerà le Organizzazioni sindacali di possibili ritardi generalizzati dei pagamenti delle retribuzioni, non imputabili a specifiche situazioni soggettive di singole aziende.

\*\*\*

Le imprese maggiormente qualificate e strutturate ritengono di poter osservare quanto sopra nel presupposto che non siano oggetto di drastici e improvvisi tagli ai servizi, modifiche contrattuali anche subito dopo l'aggiudicazione ed in corso di esecuzione, eccessivo frazionamento delle attività, etc.

La concreta realizzazione degli elementi sopra riportati costituisce indiscusso valore aggiunto per tutti i soggetti del settore, pur comportando complessivamente potenziali maggiori oneri per il sistema delle imprese.

Di tali maggiori oneri, qualora quantificabili, si terrà conto in ogni sede, ivi compreso l'adeguamento delle tabelle di costo del lavoro emesse dal Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 23, comma 16, del d. lgs. n. 50/2016, la cui rigida osservanza, anche da parte del committente, costituisce elemento di chiarezza e di leale concorrenza tra aziende.

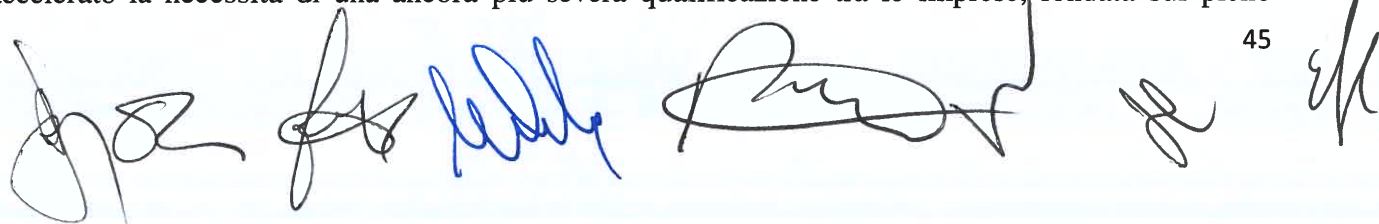
Le Parti stipulanti condividono inoltre che, fermo rimanendo il principio di libera concorrenza, la reiterazione di forti ribassi ad ogni successiva gara di appalto può produrre potenziali fenomeni di disservizi o di irregolarità nella gestione dei rapporti con dipendenti, fornitori e committenti.

Tale fenomeno innesca inevitabilmente una rincorsa generalizzata al ribasso, potenzialmente dannosa per tutti, ivi compreso il committente, già costretto in alcuni casi, in passato, ad interventi dispendiosi ed in circostanze emergenziali.

Le Parti ritengono quindi che la rigorosa verifica dell'affidabilità delle offerte possa costituire un efficace deterrente per gli operatori che intendessero aggiudicarsi i servizi in appalto in assenza di una reale programmazione, con l'obiettivo di rendere economicamente conveniente l'appalto a posteriori, attraverso necessarie irregolarità e/o ritardi diffusi nell'assolvimento degli obblighi inderogabili.

\*\*\*

La drammatica vicenda dell'emergenza epidemiologica esplosa nel febbraio 2020 ha inoltre accelerato la necessità di una ancora più severa qualificazione tra le imprese, fondata sul pieno



rispetto dei protocolli e delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro finalizzate al contenimento ed al contrasto del COVID-19.

In tal senso, i protocolli Governo-Parti Sociali del 14 marzo-24 aprile 2020 costituiscono modelli di riferimento per l'adozione di misure e comportamenti idonei a contrastare la diffusione del virus.

Le necessarie misure, la cui attuazione costituisce adempimento degli obblighi datoriali ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 convertito in legge n. 27/2020 e dell'articolo 39bis della legge n. 40/2020, comportano inevitabilmente maggiori oneri economici e organizzativi.

Di tali oneri le imprese tutte, senza eccezione alcuna, devono farsi carico per la propria parte, mentre il committente è tenuto ad aggiornare fin da subito i relativi costi, sia dovuti ad interferenza nell'appalto, sia in ordine all'utilizzo di diversi dispositivi di protezione individuale, o altre strutture aventi le medesime finalità di contrasto alla diffusione del virus, tenendo conto anche dell'adozione di misure organizzative rese necessarie per finalità di distanziamento sociale tra i lavoratori.

Fermi rimanendo gli immediati aggiornamenti di tali costi stante l'immediata attuazione delle misure, le Parti si impegnano inoltre ad una profonda revisione delle voci di costo in materia di sicurezza in occasione dell'aggiornamento delle Tabelle ministeriali previste dall'articolo 23, comma 16, del d. lgs. n. 50/2016.

\*\*\*

In tale contesto, FISE-ASSOPOSTE e SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPOSTE, impegnandosi a dare massima diffusione alla presente intesa, convengono di

Le Parti si impegnano a dare adeguata visibilità e diffusione al presente Avviso Comune.

**Roma, 14 luglio 2020**

**FISE-ASSOPOSTE**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL-POSTE**

Le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POSTE scioglieranno la riserva entro il 31 luglio 2020.