

Spett.le Società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 9 settembre 2020

Contratto collettivo per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto – accordo di rinnovo

Il 14 luglio 2020 FISE – ASSOPOSTE, SLC – CGIL, SLP – CISL e UIL – POSTE hanno siglato l'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto, scaduto il 31 dicembre 2016.

La scadenza del CCNL è fissata al 31 dicembre 2021 sia per la parte normativa sia per la parte economica. Entro il 30 settembre 2020, inoltre, è prevista la riscrittura del testo contrattuale integrale.

Di seguito, le novità più rilevanti relative al suddetto accordo di rinnovo, suddivise per argomento.

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E INTRODUZIONE DEL NUOVO LIVELLO 3S (ART. 5);
2. MANSIONI SUPERIORI (ART. 6);
3. CESSAZIONE DI APPALTO (ART. 7);
4. PART TIME (ART. 9);
5. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 10);
6. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (ART. 13) E LAVORO RIPARTITO (ART. 14);
7. ROL (ART. 16), LAVORO NOTTURNO (ART. 19), GIORNI FESTIVI (ART. 22) E PERMESSI (ART. 24);
8. TUTELA DEI LAVORATORI AFFETTI DA LUDOPATIA ED ETILISTI (ART. 25);
9. MALATTIA (ART. 32);
10. NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 40);
11. INDENNITÀ DI MENSA (ART. 43, LETT. C);
12. INDUMENTI DI LAVORO (ART. 48);
13. CONTRIBUTO DEI DATORI DI LAVORO AL CONSEGUIMENTO DI TITOLI ABILITATIVI SUPERIORI (NUOVO ARTICOLO);
14. UNA TANTUM.

1. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE E INTRODUZIONE DEL NUOVO LIVELLO 3S (ART. 5);

Con l'accordo di rinnovo, le Parti hanno stabilito l'introduzione del **nuovo livello 3° super** (parametro 127) all'interno del quale sono inquadrati:

- gli **operai** con specifica professionalità ed alta specializzazione addetti alla guida mezzi particolarmente impegnativi, alla riparazione di motori, sempre che sappiano effettuare il completo smontaggio e rimontaggio di qualsiasi parte di esso, e al collaudo per l'esame complessivo della funzionalità degli automezzi e
- gli **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.

Inoltre, le Parti hanno modificato le declaratorie e i profili relativi ai diversi livelli contrattuali e allo stato attuale possono essere così suddivisi:

LIVELLO	DECLARATORIE E PROFILI PROFESSIONALI
1°	- 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°	- 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 alla tecnologia del lavoro, con autonomia esecutiva.
3°S (nuovo)	Ut supra
3°	<ul style="list-style-type: none"> - impiegati tecnici ed amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, decorsi 12 mesi di effettivo servizio inquadrati al 4°S, 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, 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 12 mesi di effettivo servizio inquadrati al 4°S, 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°S	<ul style="list-style-type: none"> - 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 12 mesi di effettivo servizio inquadriati al 4° livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore; - autisti, in possesso di patente C, che oltre alla conduzione dell'automezzo provvedono alle operazioni di scambio, presa, custodia e consegna di effetti postali e valori, recapito pacchi, vuotatura cassette, per i primi 12 mesi di effettivo servizio, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore.
4°	<ul style="list-style-type: none"> - addetti a mansioni semplici di segreteria; - addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale; - addetti al controllo fatture; - impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio, decorsi 12 mesi di effettivo servizio inquadriati al 5° livello, anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore; - altri autisti magazzinieri con mansioni non impiegate e operai qualificati di officina; - agenti di scorta addetti allo scambio degli effetti postali con uffici e/o autocorriere e al ritiro e consegna effetti postali (pacchi, raccomandate, oggetti voluminosi stampe eccetera a domicilio); - agenti scambisti addetti agli scambi effetti postali che ritirano, sottoscrivendole, le cedole su cui sono segnalate le operazioni di scambio che dovranno effettuare ai treni sia in partenza che in arrivo; - autisti in possesso 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 12 mesi di assunzione non proveniente da passaggio di appalto ex art. 7 del CCNL oppure per il periodo rimanente nel caso non abbiano completato 12 mesi di effettivo servizio presso l'azienda cedente l'appalto; - impiegati tecnici e amministrativi aventi mansioni esecutive che richiedono una generica preparazione professionale, per i primi 12 mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore.

5°	<ul style="list-style-type: none">- guardiani diurni e notturni;- uomo di garage (lavaggio vetture, riparazioni gomme, pulizia locali);- impiegati tecnici ed amministrativi adibiti a mansioni che non richiedono una particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio per i primi 12 mesi di effettivo servizio anche sommando periodi consecutivi presso diverse imprese del settore;- addetti alla consegna di quotidiani.
----	--

Per quanto concerne i quadri, è stato confermato il loro inserimento all'interno del 1° livello con le medesime mansioni già previste dal CCNL.

2. MANSIONI SUPERIORI (ART. 6);

Con riferimento alle mansioni superiori, l'accordo di rinnovo ha espressamente previsto che il lavoratore chiamato a compiere mansioni prevalenti di livello superiore per il periodo di cui all'art. 2103 c.c. dovrà essere inquadrato a tutti gli effetti al livello superiore, fatto salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

3. CESSAZIONE DI APPALTO (ART. 7)

Il nuovo art. 7 prevede che in qualsiasi caso di cessazione di appalto, l'azienda cessante dovrà darne preventiva comunicazione, nei 30 giorni precedenti (non più 15), alla rappresentanza sindacale e/o alle organizzazioni sindacali stipulanti territorialmente competenti.

Inoltre, gli addetti che sono presenti sull'appalto da almeno 4 mesi e che sono 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 di legge.

Da ultimo, l'impresa uscente dovrà consegnare all'impresa subentrante e alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL in commento qualora ne facciano richiesta, ogni documento necessario ai fini dell'assunzione dei lavoratori aventi diritto ai sensi del nuovo art. 7.

4. PART TIME (ART. 9)

L'accordo in oggetto ha uniformato e definito la disciplina del **lavoro a tempo parziale** in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81 del 2015.

Nel dettaglio:

- è consentito lo svolgimento di **lavoro supplementare**, in considerazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e sostitutive che caratterizzano il settore, fino al raggiungimento dell'orario di lavoro a tempo pieno settimanale, e con il limite massimo di ore pro capite pari al 35% su base annua, della prestazione concordata. Oltre tale soglia, ciascuna ora di lavoro supplementare successiva sarà retribuita con la maggiorazione del 15% calcolata sulla retribuzione base 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% e le imprese informeranno le RSA e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL circa i motivi del ricorso al lavoro supplementare.

Per le ore di lavoro supplementare eccedenti l'orario a tempo pieno settimanale per i part time verticali, che non possono in ogni caso superare il limite di 140 ore annuo di lavoro straordinario, spetta la maggiorazione per il lavoro straordinario 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;

- con accordo scritto tra lavoratore e azienda, potranno essere concordate **clausole elastiche** relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata, con possibilità, in ogni caso, di revoca del consenso prestato alla clausola elastica da parte del lavoratore che si trovi nei casi previsti dall'art. 8, terzo, quarto e quinto comma del D.Lgs. n. 81 del 2015 e dall'art. 10, primo comma, della Legge n. 300 del 1970;
- i **nuovi limiti minimi dell'orario di lavoro** sono 16 ore su base settimanale ovvero 28 ore su base mensile e 300 ore su base annuale. Per attività nuove, concentrate in singole giornate o periodi determinati, sarà possibile costituire rapporti di lavoro a tempo parziale in deroga ai suddetti limiti, previo confronto sindacale a livello aziendale.

5. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (ART. 10)

Le Parti hanno modificato l'art. 10 nel rispetto del D.Lgs. n. 81 del 2015, così come modificato dal c.d. Decreto Dignità.

Nel dettaglio:

- il personale assunto a termine non può eccedere il limite del 20%, in media annua, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; i lavoratori a tempo parziale sono sempre considerati in proporzione all'orario di lavoro di cui al contratto individuale. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti, è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato;
- la **durata massima** del contratto a termine è pari a 24 mesi, con un massimo di 4 proroghe all'interno di tale arco temporale;
- nelle **località** soggette a **maggiori flussi stagionali** nel periodo maggio – settembre o, per tutto il territorio nazionale per il periodo 15 novembre – 15 gennaio, è consentita la stipula di contratti a tempo determinato per attività stagionali;
- il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento delle attività stagionali ha il **diritto di precedenza** rispetto a eventuali nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Tale diritto deve essere espressamente richiamato nel contratto individuale e può essere esercitato a condizione che il lavoratore ne faccia espressa richiesta per iscritto entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto e lo stesso si estingue una volta trascorso

un anno dalla cessazione del rapporto stagionale. Inoltre, al 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 6 mesi, è riconosciuto il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. In tal caso, il diritto può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la sua volontà per iscritto entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

6. CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE (ART. 13) E LAVORO RIPARTITO (ART. 14)

Il nuovo **art. 13** prevede che le aziende possono utilizzare i contratti di somministrazione a tempo determinato in tutti i casi in cui sia possibile l'assunzione a termine a norma di legge.

In generale, si ricorda che i contratti di apprendistato, di somministrazione e a termine, 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.

Con riferimento, invece, al lavoro ripartito (c.d. job sharing), l'accordo in commento ha abrogato l'art. 14 in conformità con il D.lgs. n. 81 del 2015.

7. ROL (ART. 16), LAVORO NOTTURNO (ART. 19), GIORNI FESTIVI (ARTT. 22) E PERMESSI (ART. 24)

L'accordo in oggetto ha confermato che la **riduzione dell'orario di lavoro** (ROL) è pari a 8 giornate lavorative annue (art. 16).

Il nuovo art. 19, invece, prevede che per gli operai il **lavoro notturno** è compensato con una maggiorazione di 1,81 euro per ogni ora di prestazione, comprensivo dell'incidenza nel trattamento per ferie, festività, tredicesima e quattordicesima mensilità.

Circa il **lavoro festivo** (art. 22), invece, è stato previsto che in presenza di motivate esigenze produttive richieste dalla committenza, il lavoratore è tenuto a prestare la propria attività lavorativa nelle giornate festive e domenicali (fatti salvi i trattamenti specifici previsti dal CCNL) fino ad un massimo di dieci giornate festive per ciascun anno, fermo restando che l'azienda dovrà avere cura di utilizzare criteri di rotazione tra i dipendenti con mansioni fungibili e privilegiando il criterio della volontarietà.

Da ultimo, è stato aggiunto all'interno dell'art. 24 il diritto del lavoratore, previa richiesta, ai **permessi** per donazione sangue, donazione organi tra viventi e terapie salvavita.

8. TUTELA DEI LAVORATORI AFFETTI DA LUDOPATIA ED ETILISTI (ART. 25)

L'accordo in commento ha esteso le tutele riservate ai lavoratori tossicodipendenti ai lavoratori assunti a tempo indeterminato affetti da **ludopatia** e agli **etilisti**, se compatibili, prevista certificazione medica rilasciata dalle competenti strutture sanitarie pubbliche.

9. MALATTIA (ART. 32)

Nell'art. 32 è stato specificato che sono **esclusi** dal rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori la cui assenza è riconducibile a (i) 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 e (ii) stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa almeno pari al 67%.

Inoltre, nell'ambito della contrattazione di 2° livello è possibile adottare misure di contrasto alla diffusione delle assenze brevi, anche mediante l'utilizzo dell'indennità integrativa escludendo ogni penalizzazione degli eventi morbosi dovuti a ricoveri ospedalieri, day hospital, day surgery e a patologie di cui alla Circolare INPS n. 95/2016 o a eventi di malattia certificati con prognosi iniziale non inferiore a 7 giorni.

10. NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE (ART. 40)

Con l'accordo in commento le Parti hanno pattuito un aumento del minimo tabellare per il terzo livello pari a 50,00 euro con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione di settembre 2020 quanto a 15,00 euro, con la retribuzione di giugno 2021 quanto a 10,00 euro e con la retribuzione di dicembre 2021 quanto a 25,00 euro secondo la tabella seguente.

Di conseguenza, i **nuovi minimi retributivi** sono i seguenti:

LIVELLO	MINIMI A PARTIRE DA (IN EURO)		
	1.9.2020	1.6.2021	1.12.2021
1° Q	1.177,90	1.191,51	1.225,53
1°	1.177,90	1.191,51	1.225,53
2°	986,22	997,61	1026,09
3°S (nuovo)	901,10	911,51	937,53
3°	865,63	875,63	900,63
4°S	823,05	832,56	856,33
4°	780,53	789,55	812,09
5°	709,56	717,76	738,25

Inoltre, la **corresponsione della retribuzione** sarà effettuata per tutti i lavoratori entro il giorno 10 di ciascun mese.

11. INDENNITÀ DI MENSA (ART. 43, LETT. C)

A seguito dell'accordo di rinnovo, a decorrere dal 1° giugno 2021 l'**indennità di mensa** sarà elevata da 4,00 euro a 5,00 euro giornalieri e potrà essere erogata anche sotto forma di ticket restaurant.

12. INDUMENTI DI LAVORO (ART. 48)

L'accordo in commento ha uniformato l'art. 48, specificando che qualora le imprese, per causa di forza maggiore, non possano fornire gli indumenti di lavoro, al lavoratore sarà corrisposta una **indennità sostitutiva di vestiario** nella misura di 12,91 euro mensili frazionabili per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

13. CONTRIBUTO DEI DATORI DI LAVORO AL CONSEGUIMENTO DI TITOLI ABILITATIVI SUPERIORI (NUOVO ARTICOLO)

L'accordo di rinnovo in oggetto ha previsto un nuovo articolo il quale stabilisce che 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, da adibire alle mansioni dei livelli 3° e 3°S.

In caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa, il lavoratore dovrà restituire:

- l'intero importo, se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta entro 6 mesi dal conseguimento del titolo;
- il 75% dell'importo, se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta entro 12 mesi dal conseguimento del titolo;
- il 50% dell'importo, se la cessazione del rapporto di lavoro è avvenuta dopo i 12 mesi ma entro i 24 mesi dal conseguimento del titolo.

Decorsi 24 mesi dal conseguimento del titolo, il lavoratore non dovrà restituire nulla.

14. UNA TANTUM

L'accordo di rinnovo ha previsto a favore dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione (14 luglio 2020) la corresponsione di un importo a titolo di **una tantum** pari a 200,00 euro per il 3° livello, con relativa riparametrazione sugli altri livelli contrattuali.

Tale somma sarà corrisposta in 4 tranches con le seguenti modalità:

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

Di conseguenza, gli importi una tantum per i vari livelli contrattuali risultano i seguenti:

LIVELLO	IMPORTI SINGOLA TRANCHE (IN EURO)	TOTALE (IN EURO)
1° Q	68,03	272,13
1°	68,03	272,13
2°	56,97	227,88
3°	50,00	200,00
4°S	47,54	190,16

4°	45,08	180,32
5°	40,98	163,92

Sul punto, si specifica che tale una tantum:

- i) è corrisposta pro quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1° gennaio 2017 - 31 luglio 2020;
- ii) la frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata, a tutti gli effetti, come mese intero;
- iii) viene erogata ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche (in proporzione al numero di mesi svolti presso l'azienda) e va riproporzionata in caso di personale part-time;
- iv) comprensiva dei riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, legali e contrattuali, ed è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)