

IPOSTESI DI ACCORDO

22 DICEMBRE 2015

PER IL RINNOVO DEL CCNL 15 GIUGNO 2012
PER IL PERSONALE DIPENDENTE
DA IMPRESE ESERCENTI SERVIZI POSTALI IN APPALTO

Addì 22 dicembre 2015 in Roma

tra

FISE-ASSOPOSTE, rappresentata dal Presidente Andrea Petronella, dai VicePresidenti Roberto Geddo e Vitantonio Santoro, dalla delegazione trattante composta dai signori Massimo Ascione, Alessandro Catani, Giancarlo Catani, Claudio Gagliardi, Paolo Geddo, Vito Antonio Lagonigro, Paolo Pantana, Lorenzo Perillo, Domenico Maria Petronella, Umberto Robustelli, Antonella Scelza, e dal Segretario Responsabile Donatello Miccoli

e

SLC-CGIL, rappresentata da Nicola Di Ceglie e i rappresentanti territoriali Biagio Liberati e Glauco Melandri

SLP-CISL, rappresentata da Sebastiano Cappuccio, Mauro Armandi e Cono Fusca

UIL-POST, rappresentata da Pina Esposito e Paolo Soccetti

è stato sottoscritto il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per le imprese esercenti servizi postali in appalto 15 giugno 2012.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive flourishes.

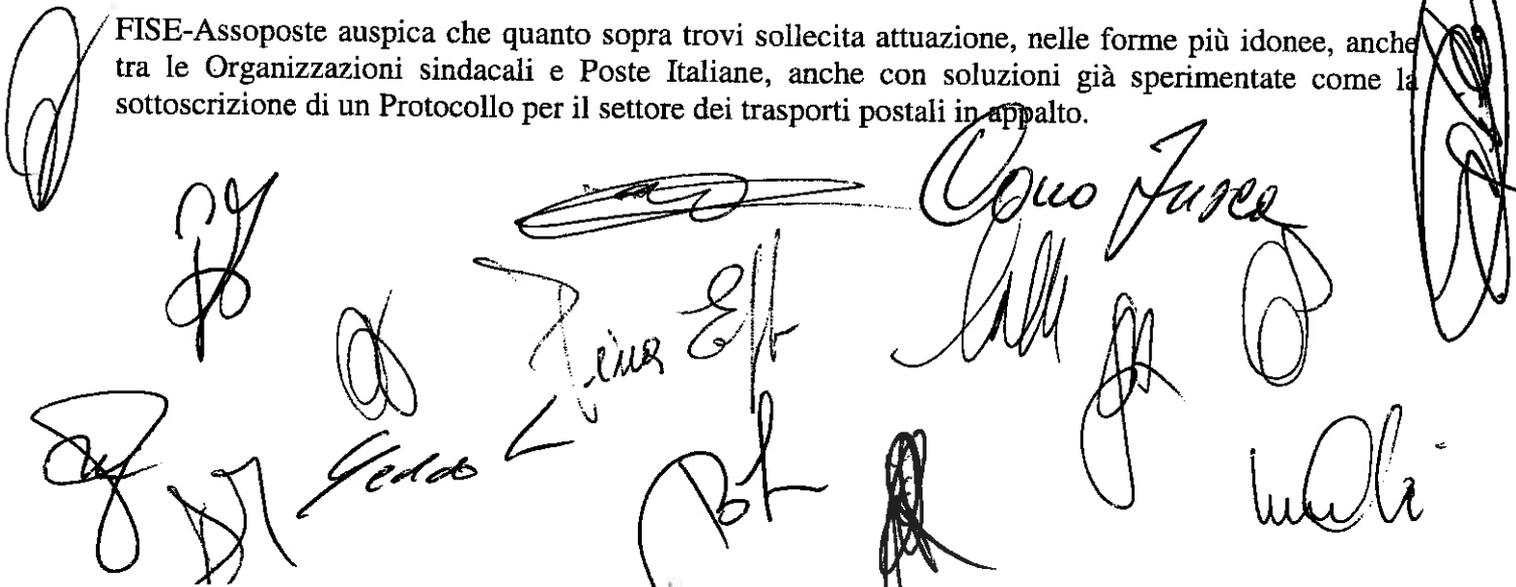
PREMESSO CHE:

- la crisi economica nazionale degli ultimi anni ha inciso in maniera particolarmente accentuata nel comparto postale che ha visto una inarrestabile diminuzione dei volumi di traffico, anche in relazione alle mutate abitudini dei cittadini / utenti del servizio postale;
- tale contrazione di volumi ha determinato negli anni una corrispondente diminuzione dei trasporti con conseguenti difficoltà degli operatori che sono chiamati ad eseguire prestazioni sempre più frammentate e ridotte con difficoltà organizzative, difficoltà che con l'affidamento di altre attività anche in ambiti differenziati potrebbero attenuarsi;
- in tale quadro, non si sono ravvisate ad oggi le condizioni per avviare un percorso per la definizione di un contratto collettivo valido per tutti gli operatori del settore postale, pur tenendo presente che la categoria delle imprese esercenti servizi postali in appalto e dei relativi lavoratori dipendenti sottolinea la necessità che siano evidenziate, anche all'interno di un eventuale CCNL di settore le proprie esigenze e specificità, inclusi anche i minori costi;
- pertanto, le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST ritengono essenziale procedere al rinnovo dei singoli contratti collettivi applicati dalle imprese operanti nel settore postale; posizione condivisa, alle condizioni previste nel presente accordo, anche da FISE-Assoposte.

In ragione della particolare delicatezza dell'attuale fase, in cui è in corso di completamento la totale liberalizzazione del settore postale, le Parti avvieranno ogni iniziativa utile affinché ciò non determini la deregolamentazione nel settore dei trasporti postali, indipendentemente dagli operatori, anche privati, che dovessero acquisire quote di mercato; in tale ottica, le Parti stipulanti ritengono che il presente CCNL costituisca idoneo ed unico strumento per la tutela dei lavoratori e della regolare concorrenza tra imprese nello svolgimento delle attività riconducibili alla sfera di applicazione di cui all'articolo 1 del CCNL stesso.

Pertanto le Parti condividono la necessità di promuovere azioni e programmi capaci di favorire il rispetto delle condizioni di lavoro e di sicurezza, degli obblighi contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa di settore, vincolanti nei confronti di tutte le imprese esercenti servizi di trasporto postale, indipendentemente dalla tipologia del committente; individuano il presente CCNL, integralmente applicato, come il contratto di riferimento per tutti i lavoratori dipendenti del settore.

FISE-Assoposte auspica che quanto sopra trovi sollecita attuazione, nelle forme più idonee, anche tra le Organizzazioni sindacali e Poste Italiane, anche con soluzioni già sperimentate come la sottoscrizione di un Protocollo per il settore dei trasporti postali in appalto.



ART. 44 - INDENNITA' DI TRASFERTA

CHIARIMENTO A VERBALE – INTERPRETAZIONE AUTENTICA ARTICOLO 44 –
INDENNITA' DI TRASFERTA

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

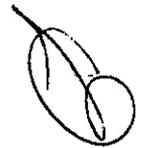
Conseguentemente, anche in ottemperanza alla nozione di "lavoro effettivo" di cui al d. lgs. n. 66/2003, nulla compete al lavoratore che si trovi fuori dal Comune di partenza, cui non sia richiesto alcun impegno, né ai fini retributivi né ai fini del computo delle ore di lavoro utili al conseguimento dell'indennità di trasferta.

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

Pertanto, al solo fine di rendere il testo letterale aderente all'interpretazione sopra riportata, l'articolo 44 è così meglio precisato:

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

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



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

Il personale che compie servizi extraurbani, anche saltuariamente, non avrà diritto al trattamento di trasferta qualora la durata della prestazione effettiva non superi nel complesso le 6 ore continuative.

Nell'ipotesi di più servizi extraurbani, anche intermittenti di durata ciascuno inferiore a 6 ore si procederà al fine di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un'ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

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

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

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

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

Articolo 52 - NORME DISCIPLINARI

Commi 1 - 10: invariati

La multa, fino a un massimo di 3 ore di retribuzione base giornaliera, può essere inflitta al dipendente che:

- a) ritardi ad iniziare il lavoro, lo sospenda o lo interrompa in anticipo senza giustificato motivo;
- b) non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute oppure lo esegua con negligenza;
- c) guasti per incuria il materiale e tutto ciò che viene trasportato, o che comunque abbia in consegna, oppure non avverta subito l'azienda degli eventuali guasti verificatisi;
- d) sia sorpreso a fumare nei locali dove sia prescritto il divieto;
- e) tenga un contegno inurbano o scorretto verso la clientela e il pubblico;
- f) commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene e alla sicurezza dell'azienda;
- g) non indossi, nell'espletamento delle sue mansioni, i prescritti indumenti di lavoro.

Nei casi di maggiore gravità o recidività, il datore di lavoro ha facoltà d'infliggere la sospensione.

L'importo delle multe disciplinari verrà versato all'INPS.

La sospensione fino a un massimo di 5 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- a. per negligenza in servizio arrechi danni non gravi ai materiali, alle persone o ai beni aziendali;
- b. trasporti persone sui veicoli di proprietà dell'azienda senza autorizzazione;
- c. si presenti o si trovi in servizio in stato d'ubriachezza;
- d. provochi o sia vittima di sinistri stradali per colpevole violazione delle norme del codice della strada;
- e. per negligenza accertata, subisca il furto di beni e/o strumenti affidatigli dall'azienda per l'espletamento dell'attività lavorativa, incluso il furto della corrispondenza, ovvero smarrisca la corrispondenza od ogni altro bene aziendale;
- f. rediga un rapporto incompleto, per sua colpa, al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio;

La sospensione fino a un massimo di 10 giorni che può essere inflitta al dipendente che:

- g. commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in una qualunque delle mancanze che prevedono la multa;
- h. sia colpevole di mancanze che abbiano recato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'impresa che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- i. si assenti simulando malattia o con sotterfugi si sottragga agli obblighi del lavoro;
- j. utilizzi il mezzo aziendale, senza autorizzazione dell'azienda, per finalità private;
- k. commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio, anche nel caso in cui non sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio ma sia accertata una situazione di pericolo potenziale;

4) Il licenziamento immediato con indennità di fine rapporto può essere inflitto al dipendente che:

- a) abbandoni il lavoro senza giustificato motivo;
- b) si renda colpevole di grave insubordinazione o vie di fatto verso i superiori e/o colleghi o i clienti;
- c) commetta furti o danneggiamenti dolosi dei materiali o delle merci dell'azienda;
- d) provochi risse con i compagni di lavoro durante il servizio;
- e) affidi la guida delle macchine a persona non autorizzata a guidare dall'azienda;
- f) ometta di fare il rapporto al rientro del mezzo di locomozione per qualsiasi incidente accaduto nel corso del servizio o che trascuri di provvedere a raccogliere le testimonianze atte a suffragare ogni eventuale azione di difesa o comunque ogni altro elemento utile. In questo caso il conducente risponderà anche dei danni causati da terzi, salve le sanzioni comminate dai regolamenti di polizia urbana e dal codice della strada;
- h) si renda recidivo entro l'anno delle stesse mancanze già punite con la sospensione;
- i) manometta o sottragga corrispondenza, salva l'eventuale azione per il reato di violazione del segreto epistolare;
- j) alteri o falsifichi documenti amministrativi;
- l) commetta irregolarità ovvero, per trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio, con gravi danni all'impresa o a terzi o anche con gravi danni alle persone;
- m) esegua, in concorrenza con l'attività dell'azienda, il lavoro per conto proprio o di terzi, anche se fuori dall'orario di lavoro;
- n) sia condannato con sentenza passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario.

Nei casi più gravi l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

Ove, al termine del procedimento disciplinare, venga applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Qualora al termine del procedimento disciplinare non saranno ravvisate responsabilità disciplinari, il lavoratore manterrà il diritto alla retribuzione per i giorni di sospensione cautelare.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

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

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 alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei 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 contratti a tempo determinato 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 mesi. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi.

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

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

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

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

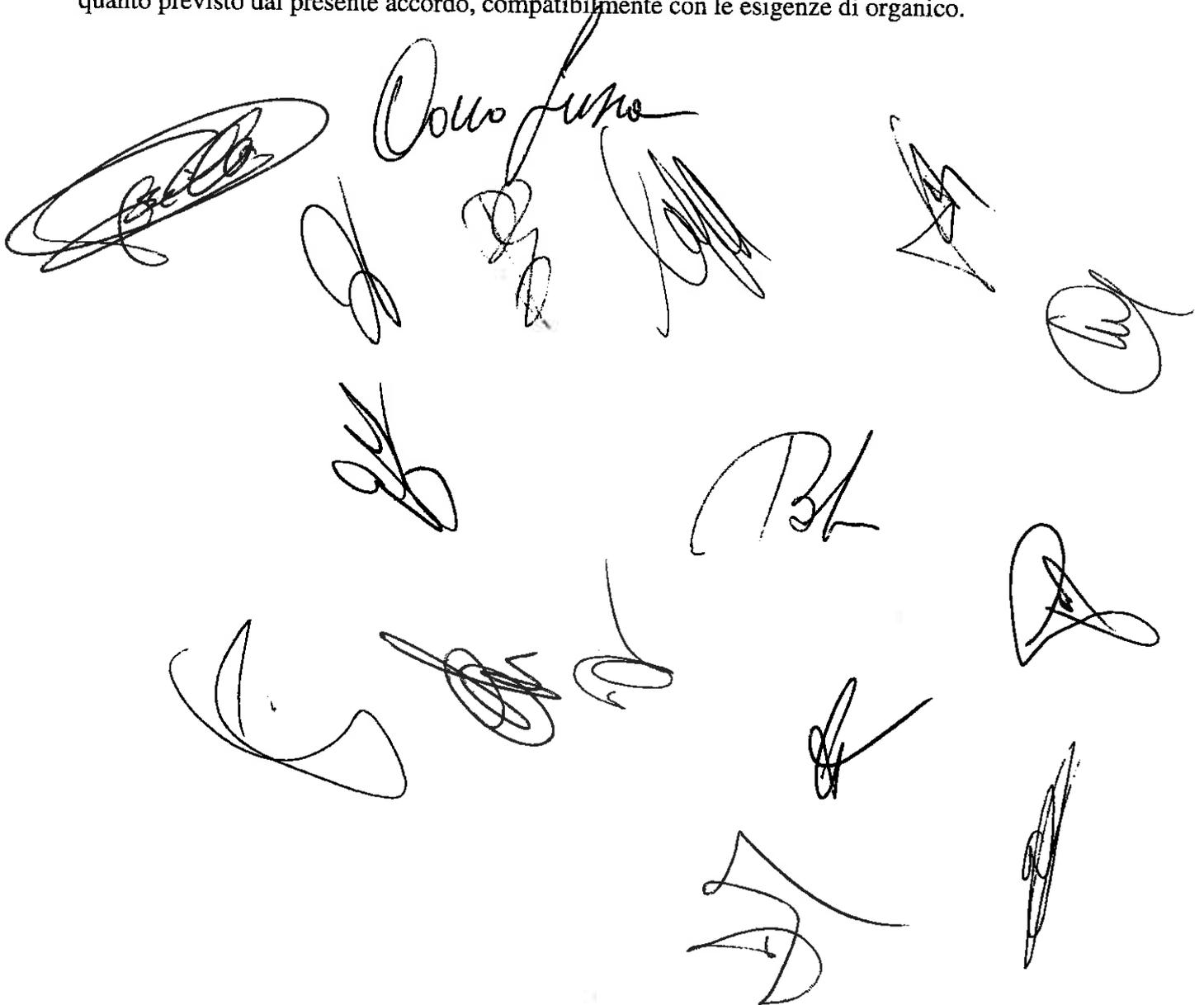


In caso di malattia e infortunio non sul lavoro l'integrazione economica a carico dell'azienda per i lavoratori assunti con contratto a termine è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/4 della durata del contratto e comunque cessa con la scadenza del termine apposta al contratto e/o con il cessare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

La disciplina legale degli intervalli di tempo per la successione di contratti a termine, come da accordo nazionale del 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.



Articolo 17 - ORARIO DI LAVORO DISCONTINUO

Al secondo comma dell'articolo 17 la lettera e) è così modificata:

- e) tempi di attesa, funzionalmente necessari per l'esecuzione del servizio, eccezion fatta per le prime due ore di attesa; in ogni caso il lavoratore non è responsabile del mezzo, in caso sia consentito l'allontanamento dal mezzo.

Articolo 16 - ORARIO DI LAVORO

Aggiungere in fondo:

“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:

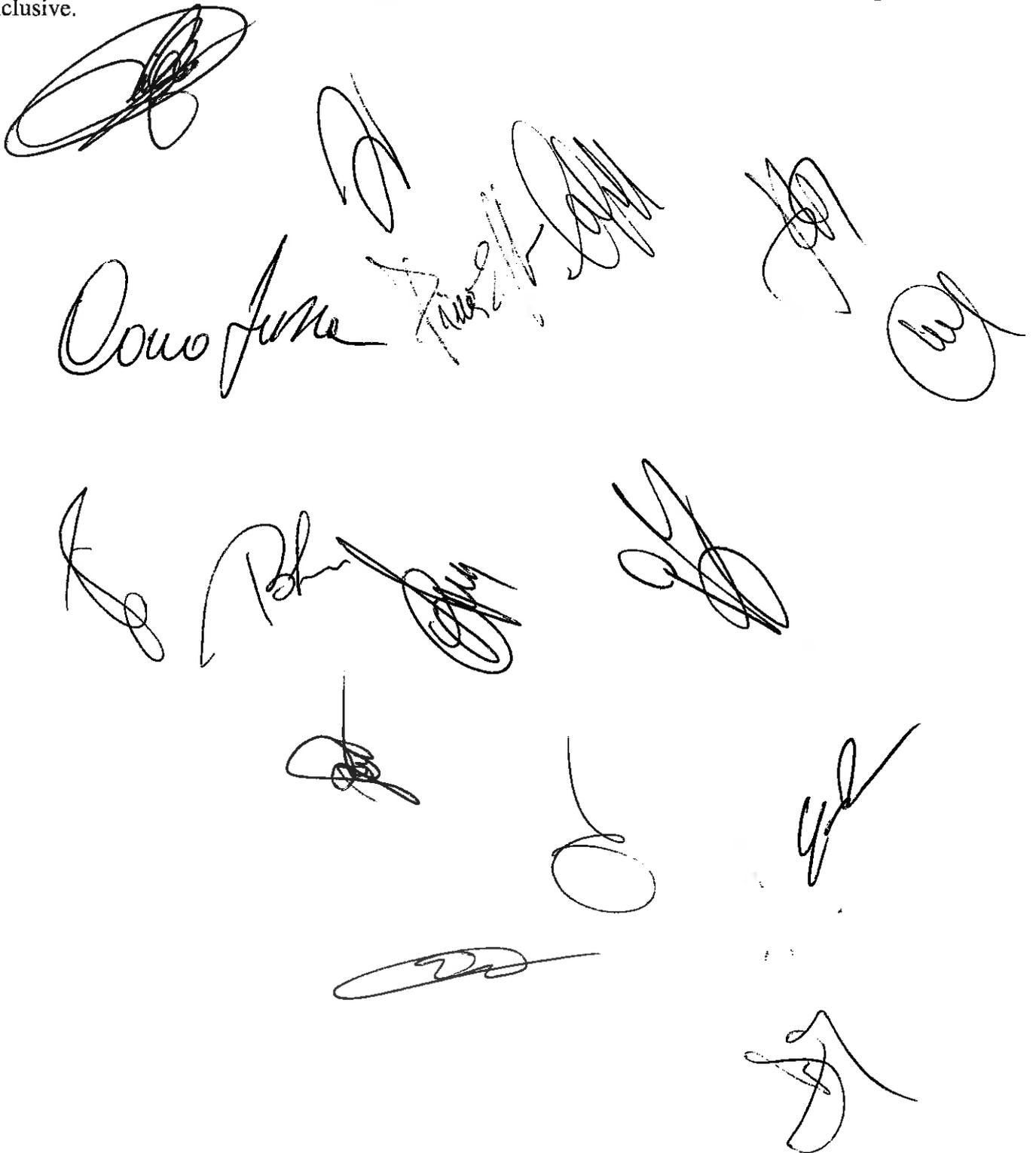
- il tempo dedicato a tutte le operazioni di autotrasporto; in particolare la guida, il carico e lo scarico, la pulizia e la manutenzione tecnica del veicolo ai sensi dell'articolo 49 del presente c.c.n.l., ogni altra operazione volta a garantire la sicurezza del veicolo e del carico o ad adempiere agli 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”.



Art. 2 — SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti concordano, nell'ambito di quanto previsto dall'articolo 2 del CCNL, 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 elencate nel punto B) dell'art. 2 cui si aggiungerà il tema delle iniziative utili in materia di politiche inclusive.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern across the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the middle-left area is clearly legible as 'Covo'. Other signatures include 'Covo', 'Covo'.

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 3° livello pari a € 100,00 lordi, riparametrato nella misura di cui alla tabella che segue, corrisposto pro-quota con riferimento a tante quote mensili quanti sono i mesi di servizio effettivo prestati nel periodo 1 gennaio 2014 – 31 dicembre 2015 in cui è stato applicato al rapporto di lavoro il presente c.c.n.l..

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, quanto a € 40,00 con la retribuzione del mese di febbraio 2016 e quanto a € 60,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2016; l'importo sarà erogato ai lavoratori in forza alla data di erogazione di ciascuna tranche.

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.	FEBBRAIO 2016	OTTOBRE 2016	TOTALE
1°	166	€ 54,43	€ 81,64	€ 136,07
2°	139	€ 45,57	€ 68,36	€ 113,93
3°	122	€ 40,00	€ 60,00	€ 100,00
4° s.	116	€ 38,03	€ 57,05	€ 95,08
4°	110	€ 36,06	€ 54,10	€ 90,16
5°	100	€ 32,79	€ 49,18	€ 81,97

Salvo errori e/o omissioni

Handwritten signatures of various individuals, including 'Corno', 'Pellegrini', and others, scattered across the bottom half of the page.

Le Parti concordano inoltre un aumento del minimo tabellare per il livello 3° pari a € 30,00 con relativa riparametrazione sugli altri livelli di inquadramento, da erogare con la retribuzione del mese di aprile 2016 quanto a € 10,00 e con la retribuzione del mese di novembre 2016 quanto a € 20,00, secondo la tabella seguente.

Liv.	Par.	Aumento economico Aprile 2016	Retribuzione Tabellare Aprile 2016	Indennità di contingenza	Retribuzione base Aprile 2016
1°	166	€ 13,61	€ 1130,28	€ 526,60	€ 1656,88
2°	139	€ 11,39	€ 946,34	€ 520,97	€ 1467,31
3°	122	€ 10,00	€ 830,63	€ 517,46	€ 1348,09
4° s.	116	€ 9,51	€ 789,77	€ 515,05	€ 1304,82
4°	110	€ 9,02	€ 748,98	€ 515,05	€ 1264,03
5°	100	€ 8,20	€ 680,87	€ 512,85	€ 1193,72

Liv.	Par.	Aumento economico Novembre 2016	Retribuzione Tabellare Novembre 2016	Indennità di contingenza	Retribuzione base Novembre 2016
1°	166	€ 27,21	€ 1157,49	€ 526,60	€ 1684,09
2°	139	€ 22,79	€ 969,13	€ 520,97	€ 1490,10
3°	122	€ 20,00	€ 850,63	€ 517,46	€ 1368,09
4° s.	116	€ 19,02	€ 808,79	€ 515,05	€ 1323,84
4°	110	€ 18,03	€ 767,01	€ 515,05	€ 1282,06
5°	100	€ 16,39	€ 697,26	€ 512,85	€ 1210,11

Salvo errori e/o omissioni

Gli incrementi dei minimi contrattuali sopra riportati sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consumata relativamente agli anni di vigenza del ccnl precedente.

Inoltre, a partire dal mese di aprile 2016, l'indennità di mensa di cui all'articolo 43, lettera c) del c.c.n.l., erogabile anche sotto forma di "ticket restaurant", è elevata a € 3,35 giornaliera.

A partire dal mese di dicembre 2016 la medesima voce è aumentata a € 4,00 giornaliera.

L'articolo 34 – "Indennità Integrativa" rimane invariato.

