(Decorrenza 1° agosto 2005 - 31 luglio 2007 per la parte economica, 31 luglio 2009 per la parte normativa)

ACCORDO DI RINNOVO
C.C.N.L. SERVIZI POSTALI IN APPALTO

28 luglio 2005

IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL C.C.N.L. 18 LUGLIO 2001
PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA IMPRESE ESERCENTI
SERVIZI POSTALI IN APPALTO

Addì 28 luglio 2005 in Roma,

tra

FISE - Federazione Imprese di Servizi rappresentata dall'avv. Donatello Miccoli, dal Presidente Assoposte Mario Revelli e dal vice-Presidente Andrea Petronella, con la presenza dei consiglieri Fabio De Angelis, Raffaele D'agostino, Tullio Paolucci e Vito Santoro

e

Slc-Cgil Nazionale rappresentata da Carla Pecchioni e Stefano Cardinali, con la partecipazione di Michele Larini;
Slp-Cisl Nazionale rappresentata da Sebastiano Cappuccio con la partecipazione di Matteo Russo;
Uilpost Nazionale rappresentata da Maurizio Piani;
Uiltrasporti Nazionale rappresentata da Enrico Cimmino e Sergio Tarabù;

e' stato rinnovato il c.c.n.l. 18 luglio 2001 per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali in appalto.

prot. n. p53416 MI

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le parti convengono che l'attuale situazione del mercato dei servizi postali in appalto è caratterizzata dalla rilevante presenza di numerose irregolarità di vario tipo, che vanno dalle evasioni contributive al lavoro sommerso, dall'incompleta applicazione delle norme contrattuali collettive a ribassi in sede di gare di appalto significativamente al di sotto delle tabelle di costo del lavoro di cui alla legge n. 327/2000 ed ai relativi decreti ministeriali attuativi.
Ciò naturalmente determina situazioni dannose per le imprese del settore in regola con leggi e contratti nonché per i lavoratori del comparto.
Conseguentemente le parti, ciascuna nell'interesse dei propri rappresentati, convengono di promuovere idonee azioni di difesa, nei confronti della situazione sopra indicata, e di inversione delle accertate tendenze negative onde restituire al settore una più ampia correttezza, incontrandosi con il fine di individuare congiuntamente le soluzioni più idonee ai problemi evidenziati, ogni qual volta si presentassero.
Per il raggiungimento di tali fini, le parti opereranno senza l'osservanza di forme particolari, salvo quanto potrà essere stabilito d'intesa tra le parti per una migliore efficacia delle iniziative, a condizione dell'accordo, di volta in volta, delle due parti, datoriale e sindacale.
Le parti stipulanti il presente c.c.n.l. pertanto sono abilitate a rappresentare le problematiche del settore ed a proporre soluzioni di interesse comune nei confronti di tutti gli enti e le istituzioni interessate alle attività del settore.
Periodicamente inoltre le parti si incontreranno per gli opportuni monitoraggi del settore, ed effettuare le valutazioni relative.

ARTICOLO 5 - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

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,

a far data dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. 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.
Non si considera neo assunto il personale assunto in base a quanto previsto all'articolo 7 del presente c.c.n.l.

ART. 7 - CESSAZIONE DI APPALTO

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, ove possibile nei 15 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 territorialmente competente, ove possibile 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 c.c.n.l.

Nell'ipotesi in cui siano in atto, al momento della cessazione, sospensioni dal lavoro che comunque comportino la conservazione del posto di lavoro, 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 assunti con contratto a termine saranno assunti dall'impresa subentrante fino alla scadenza del rapporto originariamente determinato.

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. In tal senso allegano la lettera circolare del Ministero del Lavoro prot. n. 5/26514/70/APT del 28 maggio 2001.

ART. 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'azienda può procedere all'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, 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.

2. 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.

3. In relazione a quanto previsto all'articolo 3, commi 2 e 3, del d. lgs. n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, 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 20%, su base annua, della prestazione concordata.

4. Per le eventuali prestazioni di lavoro supplementare effettuate oltre il limite massimo complessivo annuale di ore pro capite di cui al comma 2 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 c.c.n.l., 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.

5. Le ore di lavoro supplementare che eccedono l'orario a tempo pieno settimanale sono retribuite come straordinarie e a tali prestazioni si applica la disciplina contrattuale vigente per i rapporti a tempo pieno.

6. 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 c.c.n.l.

7. 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.

8. 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.
9. In relazione a quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e ss. del d.lgs. n. 61/2000, su accordo scritto tra lavoratore e azienda, con la presenza delle r.s.a. o delle strutture territoriali delle associazioni sindacali stipulanti, potranno essere concordate clausole flessibili, 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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 15% della prestazione concordata.

14. 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.

15. Nel caso di clausola flessibile od 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.
16. Il minimo settimanale dell'orario di lavoro non può essere inferiore a 20 ore. Per il part-time verticale e misto tale valore va riproporzionato nella misura di 75 ore mensili e 800 ore annuali.
Qualora non sia possibile il raggiungimento di detto minimo in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità del lavoratore a 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; sarà in ogni caso possibile derogare al minimo orario mediante accordi aziendali o territoriali.

17. 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.

ART. 17 - ORARIO DI LAVORO.

1. 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 sei giorni.

2. La durata media dell'orario di lavoro, comprese le ore di lavoro straordinario, non può superare il limite di 48 ore calcolate come media, considerate le esigenze tecnico organizzative settoriali, su un periodo di 4 mesi.

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

4. 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.

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

6. 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.

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

8. 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.

9. 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.

10. Dal l°/10/1993 la durata dell'orario di lavoro contrattuale è ridotta di 60 ore annue.
Tale riduzione è frazionabile in dodicesimi nei casi di inizio e/o cessazione del rapporto di lavoro, considerando come mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni e non tenendo conto delle frazioni inferiori.
La riduzione è attuata 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.

DICHIARAZIONI A VERBALE
A livello aziendale o territoriale potranno essere concordate tra le parti deroghe al presente articolo, fermo restando quanto previsto dal c.c.n.l. 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.

ARTICOLO 17 bis - ORARIO DI LAVORO DISCONTINUO

Le parti convengono di avviare entro il 31 dicembre 2005 un tavolo tecnico con il fine di esaminare gli aspetti relativi a nuove attività nel settore, il cui svolgimento richiede prestazioni aventi carattere di discontinuità, e di procedere ad una complessiva intesa sull'argomento.

ARTICOLO 35 - PREMIO DI ANZIANITA' PER GLI OPERAI E SCATTI BIENNALI PER GLI IMPIEGATI

Aggiungere il seguente comma all'articolo 35: "A far data dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l., il premio di anzianità per gli operai sarà corrisposto ai lavoratori neo assunti nel settore decorsi 2 anni di anzianità aziendale, al compimento dei quali il premio di anzianità sarà corrisposto secondo gli importi indicati nella tabella allegato 4 del c.c.n.l. 18/7/2001; analogamente, gli scatti biennali per impiegati saranno corrisposti una volta decorsi 4 anni di anzianità aziendale".

ART. 44 - INDENNITA' DI TRASFERTA

Con il 1° agosto 2001 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 assenza dalle 6 alle 9 ore: € 9,66 (£. 18.700);
b) per assenza dalle 9 alle 15 ore: € 14,20 (£. 27.500);
c) per assenza dalle 15 alle 24 ore: € 19,32 (£. 37.400).

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 del servizio 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 fini di raggiungere il diritto alla trasferta, alla somma delle rispettive durate, salvo il caso che al lavoratore sia concessa un' ora di libertà in sede per consumare il pasto e sempre che tale ora sia compresa per il pasto meridiano dalle 11 alle 15 e per il pasto serale dalle 18 alle 22.

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

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^ classe).

ART. NUOVO – RITENUTE PER QUOTE ASSOCIATIVE ED ASSICURATIVE

Sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto del comitato sindacale CSAP.

ART. 10 - CONTRATTI A TERMINE

1. 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.

2. 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.

3. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo nella misura di cui all'articolo ..... (Percentuali di utilizzo) in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'impresa alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, i contratti a tempo determinato conclusi per le seguenti ipotesi specifiche:

- imprevista intensificazione di attività;
- esecuzione di maggiori servizi in particolari periodi annuali;
- esecuzione di un'opera o di un servizio non predeterminati nel tempo, aventi carattere straordinario od occasionale;

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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 e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.
Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.
Qualora il lavoratore venga riassunto a termine entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.
Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuita', il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

ART. 14 - 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 detrminato a norma dell'articolo 10 del presente c.c.n.l., 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 di 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.

ART. NUOVO - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2005 con il fine di definire una completa regolamentazione, inclusi i piani formativi, in materia di apprendistato professionalizzante; nel periodo transitorio, le parti confermano la piena validità della disciplina contrattuale di cui all'articolo 13 del c.c.n.l. 18/7/2001.

ART. NUOVO - CONTRATTI DI INSERIMENTO

1. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro, dei seguenti soggetti:

a) soggetti di eta' compresa tra i diciotto e i ventinove anni;

b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;

c) lavoratori con piu' di cinquanta anni di eta' che siano privi di un posto di lavoro;

d) lavoratori che desiderino riprendere una attivita' lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;

e) donne di qualsiasi eta' residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile determinato con apposito decreto del Ministro dei lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;

f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

2. In relazione ai soggetti di cui al punto b) del comma precedente, si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

3. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.
In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.
Nel contratto verranno indicati:

- la durata, per un massimo di diciotto mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata di trentasei mesi;
- il periodo di prova, previsto per il livello di inquadramento corrispondente a quello al conseguimento del quale è preordinato il contratto di inserimento / reinserimento;
- l'orario di lavoro, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- la categoria di inquadramento, inferiore di due livelli rispetto a quello spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto.

4. Il progetto individuale di inserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.
Nel progetto verranno indicati:
a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;
b) la durata e le modalità della formazione.

5. Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro

ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

6. In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di settanta giorni; qualora il contratto di inserimento preveda una durata di almeno 15 mesi, la conservazione opererà per un massimo di ottanta giorni.
L'azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello di conservazione del posto, con esclusione dei giorni di carenza del trattamento a carico INPS, un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal presente c.c.n.l. per il livello assegnato ai sensi del comma 3 del presente articolo.

7. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità.

8. Per poter assumere mediante contratti di inserimento le imprese devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti. A tale fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, nonche' i contratti non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato in misura pari a quattro contratti. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

9. La disposizione di cui al comma precedente non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti alla assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

ARTICOLO NUOVO - 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 c.c.n.l. 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.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 53 del presente c.c.n.l., nonché in relazione all'emanazione del decreto legislativo di attuazione della riforma previdenziale di cui alla legge n. 243/2004, le parti si incontreranno entro il 31 ottobre 2005 al fine di assumere le conseguenti decisioni.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto, salvo quanto diversamente previsto per singoli istituti, decorre dal 1° agosto 2005 e scade il 31 luglio 2007 per la parte economica, ed il 31 luglio 2009 per la parte normativa.

PARTE ECONOMICA

Le parti concordano un aumento retributivo sui minimi contrattuali al terzo livello di inquadramento e relativa riparametrazione per gli altri livelli, pari a € 75,00 lordi mensili, erogati quanto a € 40,00 dal 1° settembre 2005 e quanto a € 35,00 dal 1° luglio 2006.
Dal 1° settembre 2005 l'indennità di presenza di cui all'articolo 43, lettera a) del c.c.n.l. 18/7/2001 è aumentata di € 10,00 lordi mensili.
Gli incrementi mensili per livello sono riportati nella tabella 1.

In relazione al periodo di vacanza contrattuale, per il periodo dal 1° luglio 2003 al 31 luglio 2005 verrà riconosciuto al personale in forza per il periodo predetto la somma di € 500.00, suddivisibile in quote mensili in proporzione ai mesi di effettiva prestazione nel periodo 1° luglio 2003 – 31 luglio 2005, così ripartita:

- € 250,00 con la retribuzione del mese di settembre 2005;
- € 250,00 con la retribuzione del mese di ottobre 2006.

Tale importo complessivo è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti contrattuali e legali di retribuzione diretta ed indiretta ed è quindi comprensivo degli stessi.
Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 del Codice Civile, l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.
Al personale con rapporto a tempo parziale l'erogazione avverrà con criteri di proporzionalità.

Con riferimento all'accordo di rinnovo del c.c.n.l. servizi postali in appalto 28/7/2005, le organizzazioni sindacali Slc–CGIL, Slp-CISL, Uilpost e Uiltrasporti scioglieranno la riserva entro il 15 settembre 2005