



Guida commentata al CCNL Poste Italiane 2024–2027

Gli 86 articoli spiegati in modo chiaro

Edizione settembre 2026

A cura di SLP CISL ALESSANDRIA

Danilo Vitagliano – Segretario SLP CISL ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Guida commentata al CCNL Poste Italiane 2024–2027

Questa guida accompagna lavoratrici e lavoratori nella lettura del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto il 23 luglio 2024. Ogni articolo è presentato con una sintesi fedele dei contenuti essenziali e, a fianco, con una spiegazione pratica di immediata consultazione.

La guida ha finalità divulgativa e sindacale. Non riproduce integralmente il CCNL, gli allegati, gli accordi successivi, la legge o la valutazione del singolo caso. In presenza di dubbi o contestazioni è opportuno rivolgersi alla struttura SLP CISL competente.

Come leggere le schede

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riassume l'oggetto della norma e mette in evidenza termini, soglie e istituti principali.	Traduce la regola in indicazioni operative. Il testo rosso distingue subito il commento sindacale.

Percorso rapido per argomento

Tema	Dove cercare
Assunzione, prova e inquadramento	Articoli 18–21
Contratti flessibili e lavoro da remoto	Articoli 22–28
Orario, turni, straordinario e permessi	Articoli 29–37
Mobilità, trasferte, malattia e genitorialità	Articoli 38–45
Sicurezza, disciplina e difesa	Articoli 46–57
Formazione, valutazione e dignità	Articoli 58–62
Retribuzione, indennità e welfare	Articoli 63–79
Cessazione e preavviso	Articoli 80–83

Indice dei capitoli

Articoli 1–7 Disciplina del sistema di relazioni industriali

Regole del confronto tra Azienda e rappresentanze dei lavoratori

Articoli 8–17 Diritti sindacali

Assemblee, rappresentanza, informazione e gestione dei conflitti

Articoli 18–57 Disciplina del rapporto di lavoro

Dall'assunzione all'orario, dalle assenze alle tutele e alla disciplina

Articoli 58–62 Politiche sociali, formazione e sviluppo

Formazione, merito, dignità, pari opportunità e crescita professionale

Articoli 63–79 Trattamento economico

Retribuzione, premi, indennità, welfare, previdenza e sanità

Articoli 80–83 Cessazione del rapporto di lavoro

Cause, modalità e termini di preavviso

Articoli 84–86 Disposizioni finali

Ritenute, refezione, durata e applicazione del contratto

Indice degli articoli

Art.	Titolo	Art.	Titolo
1	Sistema di Relazioni Industriali	44	Tutela dei portatori di handicap
2	Assetti contrattuali	45	Tutela delle dipendenze e delle ludopatie
3	Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro	46	Tutele legali
4	Informazione e Consultazione	47	Igiene e sicurezza sul lavoro
5	Partecipazione	48	Personale videoterminalista negli Uffici Postali
6	Delegazioni Sindacali Territoriali	49	Lavori usuranti
7	Informazioni Riservate	50	Infortuni sul lavoro e malattie professionali
8	Assemblea	51	Indumenti di lavoro
9	Referendum	52	Doveri del dipendente
10	Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie	53	Provvedimenti disciplinari
11	Contributi sindacali	54	Codice disciplinare
12	Diritto di affissione	55	Procedimento disciplinare
13	Attività sindacale	56	Provvedimenti cautelari non disciplinari
14	Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali	57	Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione
15	Istituti di patronato	58	Politiche sociali
16	Diritti sindacali del personale in lavoro agile e dei telelavoratori	59	Formazione
17	Controversie collettive e procedure di raffreddamento e conciliazione	60	Valorizzazione e sviluppo professionale
18	Assunzione	61	Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori
19	Periodo di prova	62	Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori
20	Classificazione del personale	63	Struttura della retribuzione
21	Quadri	64	Minimi tabellari e indennità di contingenza
22	Rapporto di lavoro a tempo determinato	65	Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria
23	Rapporto di lavoro a tempo parziale	66	Pagamento della retribuzione
24	Apprendistato professionalizzante	67	Tredicesima mensilità
25	Apprendistato di alta formazione e di ricerca	68	Quattordicesima mensilità
26	Contratto di somministrazione a tempo determinato	69	Premio di Risultato
27	Lavoro agile	70	Incentivazione commerciale

Art.	Titolo	Art.	Titolo
28	Telelavoro	71	Indennità di posizione
29	Orario di lavoro	72	Indennità portalettere
30	Regimi di orario e sistemi di flessibilità	73	Indennità monoperatore
31	Lavoro straordinario, festivo e notturno	74	Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario
32	Conto ore individuale	75	Indennità per servizi viaggianti
33	Reperibilità	76	Indennità di cassa
34	Permessi	77	Indennità di relazione
35	Aspettative per gravi motivi familiari, handicap, richiamo alle armi, volontariato, servizio civile e cariche pubbliche	78	Trattamento di fine rapporto
36	Ferie	79	Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa
37	Giorni festivi	80	Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato
38	Trasferimenti	81	Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica
39	Trasferimenti collettivi	82	Modalità di risoluzione
40	Trasferta	83	Preavviso
41	Assenze per malattia e trattamento	84	Ritenute per quote assicurative e associative
42	Lavoratori studenti e diritto allo studio	85	Sistema di refezione
43	Tutela della maternità e della paternità	86	Durata e applicazione

CAPITOLO 1

Disciplina del sistema di relazioni industriali

Regole del confronto tra Azienda e rappresentanze dei lavoratori

Articoli da 1 a 7

Articolo 1 Sistema di Relazioni Industriali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Definisce il modello complessivo dei rapporti tra Azienda e rappresentanze dei lavoratori. Il confronto deve favorire applicazione uniforme del contratto, prevenzione dei conflitti, qualità del lavoro, innovazione e valorizzazione professionale.	Le relazioni industriali non sono una formalità: quando una decisione incide sul lavoro, il sindacato deve essere informato e coinvolto nelle sedi e nei tempi previsti.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 2 Assetti contrattuali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il sistema è articolato su due livelli: CCNL nazionale e contrattazione aziendale o territoriale sulle materie rinviate. Il contratto nazionale è la fonte primaria per disciplina normativa ed economica e individua soggetti, procedure e competenze dei livelli decentrati.	Prima di applicare un accordo locale occorre verificare che la materia sia davvero demandata a quel livello e che siano stati rispettati competenze, rappresentatività e procedure.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 3 Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Le proposte di rinnovo devono consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza; la controparte risponde entro venti giorni. È previsto un periodo complessivo di tregua di sette mesi e, in caso di ritardo, una copertura economica da definire.	La copertura economica in caso di rinnovo tardivo non è automatica nell'importo: è oggetto della trattativa. Tempi e corrette procedure rafforzano la tutela dei lavoratori.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 4 Informazione e Consultazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Organizza informazione e consultazione ai livelli nazionale, regionale e territoriale su andamento, occupazione, organizzazione, qualità, formazione, salute e sicurezza e trasformazioni aziendali. Le procedure hanno natura non negoziale ma servono a cercare soluzioni condivise.	Informare non significa soltanto consegnare dati. Per una consultazione effettiva l'Azienda deve consentire esame, domande e osservazioni prima che le decisioni producano effetti.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 5 Partecipazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Istituisce organismi paritetici tra Azienda e sindacati, tra cui Comitato Nazionale Gruppo Poste, Ente bilaterale per la formazione, organismi per pari opportunità, salute e sicurezza, welfare, proposizione commerciale e trasformazione digitale.	La partecipazione consente di affrontare stabilmente i cambiamenti e non soltanto le emergenze. Segnalazioni documentate possono essere portate negli organismi competenti per analisi e proposta.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 6 Delegazioni Sindacali Territoriali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Stabilisce composizione e limiti numerici delle delegazioni abilitate al confronto nelle unità produttive e a livello regionale, combinando componenti RSU e strutture territoriali delle organizzazioni firmatarie.	Definisce chi può sedere formalmente al tavolo. La composizione non è occasionale e deve rispettare rappresentatività, numero massimo e comunicazioni aziendali.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 7 Informazioni Riservate

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Prevede una commissione paritetica per le contestazioni sulla qualificazione come riservate delle informazioni aziendali e sui casi sottratti agli obblighi informativi per esigenze tecniche, organizzative o produttive.	La riservatezza deve avere una motivazione concreta. Se impedisce impropriamente il confronto, la questione può essere portata alla commissione prevista dal CCNL.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 2

Diritti sindacali

Assemblee, rappresentanza, informazione e gestione dei conflitti

Articoli da 8 a 17

Articolo 8 Assemblea

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Le assemblee possono essere indette da RSU, RSA e strutture territoriali firmatarie su materie sindacali o di lavoro. La convocazione è comunicata di norma con due giorni lavorativi di preavviso, riducibili a ventiquattro ore nei casi eccezionali; ogni lavoratore dispone del monte ore contrattuale retribuito.	Il tempo di partecipazione decorre dall'allontanamento dal posto di lavoro fino al rientro e comprende l'eventuale viaggio. L'esercizio del diritto deve essere organizzato evitando ostacoli non necessari.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 9 Referendum

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Consente lo svolgimento, fuori dall'orario di lavoro, di referendum generali o di categoria su materie sindacali, indetti dagli organismi rappresentativi e dalle organizzazioni firmatarie, con partecipazione degli interessati.	È uno strumento di consultazione diretta. L'Azienda deve consentirne lo svolgimento, mentre promotori, oggetto e platea devono rientrare nelle regole contrattuali.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 10 Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Nelle unità produttive con almeno duecento dipendenti l'Azienda mette permanentemente a disposizione un locale comune idoneo e attrezzato. Nelle unità più piccole deve consentirne l'uso quando richiesto.	Il diritto cambia con la dimensione dell'unità produttiva: sopra soglia il locale è permanente; sotto soglia resta il diritto a utilizzarne uno idoneo per le riunioni.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 11 Contributi sindacali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Regola delega, trattenuta e versamento dei contributi sindacali. La delega deve essere individuale, scritta e completa dei dati richiesti; revoca e variazioni producono effetto secondo le decorrenze contrattuali.	Iscrizione e revoca sono atti personali. Per evitare ritardi occorre usare i canali previsti, compilare tutti i dati e conservare la prova della trasmissione.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 12 Diritto di affissione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Garantisce bacheche sindacali fisiche accessibili e una bacheca digitale aziendale nei limiti stabiliti. Le comunicazioni devono riguardare materia sindacale e rapporto di lavoro e rispettare la legge.	Le comunicazioni vanno collocate negli spazi autorizzati e firmate dai responsabili. Il canale digitale integra quello fisico, ma segue regole specifiche.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 13 Attività sindacale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Tutela l'informazione ai lavoratori e consente ai dirigenti sindacali autorizzati di accedere ai luoghi di lavoro nel rispetto dell'attività produttiva e delle regole di salute e sicurezza.	L'accesso sindacale è una prerogativa riconosciuta. Modalità operative e sicurezza vanno coordinate, ma non possono trasformarsi in un impedimento sostanziale.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 14 Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
-----------------------	-------------------------

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il trasferimento del dirigente RSU o RSA ad altra unità produttiva richiede il nulla osta dell'organizzazione di appartenenza, salvo cambiamento di qualifica o categoria. La tutela continua fino alla fine dell'anno successivo alla cessazione dell'incarico.	Prima di spostare un rappresentante tutelato va verificata l'esistenza del nulla osta e la durata della protezione. La tutela serve a garantire libertà e continuità della funzione sindacale.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 15 Istituti di patronato

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce agli istituti di patronato autorizzati il diritto di svolgere in Azienda le attività di assistenza previste dalla legge, in condizioni di parità e senza pregiudicare il normale lavoro.	Il patronato può assistere i lavoratori su previdenza e prestazioni sociali. L'attività va organizzata in modo compatibile con il servizio, senza svuotarne l'utilità.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 16 Diritti sindacali del personale in lavoro agile e dei telelavoratori

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Garantisce a lavoratori agili e telelavoratori informazione, assemblee, partecipazione e collegamento con i rappresentanti. L'unità produttiva di appartenenza deve essere individuata e il personale remoto concorre alle soglie di rappresentanza.	Lavorare da remoto non riduce i diritti sindacali. Il dipendente deve ricevere comunicazioni e poter partecipare anche tramite strumenti tecnologici, con riferimento alla propria unità produttiva.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 17 Controversie collettive e procedure di raffreddamento e conciliazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Le controversie che riguardano una pluralità di dipendenti sono sottoposte a un tentativo di composizione tra Società e organizzazioni firmatarie. Nei servizi pubblici essenziali si applicano anche le procedure obbligatorie di raffreddamento e conciliazione.	Prima di promuovere un'azione collettiva occorre verificare forma, motivazione, livello competente e termini. Saltare un passaggio può rendere irregolare l'iniziativa.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 3

Disciplina del rapporto di lavoro

Dall'assunzione all'orario, dalle assenze alle tutele e alla disciplina

Articoli da 18 a 57

Articolo 18 Assunzione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
La lettera di assunzione deve indicare data, inquadramento, sede, struttura di assegnazione, trattamento iniziale e prova. Devono essere messi a disposizione CCNL, documentazione sul rapporto, sicurezza, Codice etico e informazioni sui sistemi di welfare.	Prima di firmare è utile controllare sede, livello, mansione, orario, prova e trattamento economico. Difficoltà o elementi mancanti vanno segnalati subito e documentati.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 19 Periodo di prova

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
La durata massima è di quarantacinque giorni per il livello F, tre mesi per E, D, C e B e sei mesi per A. Malattia e infortunio possono sospendere la prova entro i limiti contrattuali; il recesso durante la prova segue le regole dell'articolo.	La prova deve risultare per iscritto nella lettera di assunzione. Vanno conservate comunicazioni e certificazioni delle assenze perché incidono sul computo e sulla scadenza.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 20 Classificazione del personale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il personale è inquadrato nei livelli F, E, D, C, B e A secondo declaratorie, ruoli e figure professionali. Le figure sono esemplificative; il passaggio da junior a senior richiede, di norma, ventidue mesi di effettivo svolgimento delle mansioni principali.	L'inquadramento dipende dal lavoro realmente svolto, dalle responsabilità e dall'autonomia, non soltanto dal nome dell'ufficio. In caso di dubbio vanno confrontate mansioni effettive e declaratorie.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 21 Quadri

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Definisce Quadri i dipendenti del livello A con funzioni continuative di rilevante importanza. Prevede formazione, valorizzazione, coperture assicurative e tutele collegate alle particolari responsabilità della categoria.	Per i Quadri responsabilità e obiettivi devono essere chiari e coerenti con il ruolo. Formazione e assicurazione sono elementi essenziali della tutela professionale.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 22 Rapporto di lavoro a tempo determinato

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Ribadisce che il tempo indeterminato è la forma comune. Per Poste Italiane il limite medio annuo è l'otto per cento su base regionale; per le altre Società è il quindici per cento, salve esclusioni di legge e diverse intese. Regola informazione e diritto di precedenza.	Il contratto deve indicare durata e causale quando richiesta. È importante verificare proroghe, rinnovi, intervalli, limiti e modalità per esercitare per iscritto il diritto di precedenza.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il part time deve essere scritto e indicare durata e collocazione dell'orario. Disciplina trasformazioni consensuali, priorità, clausole elastiche, lavoro supplementare e maggiorazioni, nel rispetto del principio di non discriminazione.	Il passaggio da full time a part time è consensuale, salvo diritti previsti dalla legge. Fasce orarie, clausole elastiche, preavviso e lavoro supplementare devono essere verificati prima dell'utilizzo.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 24 Apprendistato professionalizzante

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
È un contratto a tempo indeterminato con finalità formative, rivolto di norma ai giovani tra diciotto e ventinove anni e, nei casi di legge, anche senza limiti di età. Prevede piano formativo, tutor, durata, inquadramento e tutele specifiche.	L'apprendista è un lavoratore subordinato, non un semplice tirocinante. Piano individuale, attività assegnata e formazione effettiva devono essere coerenti con la qualifica da conseguire.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 25 Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Rinvia alla legge e alle intese con Regioni e istituzioni formative per percorsi universitari, di alta formazione o ricerca destinati ai giovani in possesso dei requisiti previsti.	Questo contratto unisce lavoro e conseguimento di un titolo. Contenuti, tempi e responsabilità dipendono dal progetto formativo e dall'accordo con l'istituzione coinvolta.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 26 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Consente il ricorso alla somministrazione nei limiti di legge. Per Poste Italiane il limite è il sei per cento su base regionale; per le altre Società l'otto per cento, salvo esclusioni e diverse intese. Sono previsti obblighi informativi al sindacato.	Il lavoratore è assunto dall'agenzia ma opera presso l'Azienda utilizzatrice. Durata, missione, parità di trattamento e tutele vanno controllate insieme alle comunicazioni sindacali.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 27 Lavoro agile

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce il lavoro agile come modalità organizzativa strutturale, fondata su accordo individuale e accordi collettivi, con tutela di trattamento, salute, sicurezza, disconnessione, formazione e diritti sindacali.	Non è un diritto generale a lavorare sempre da casa: dipende dagli accordi applicabili. Obiettivi, giornate, luogo, strumenti e disconnessione devono essere chiaramente definiti.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 28 Telelavoro

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Disciplina la prestazione resa stabilmente da una postazione definita, con uso prevalente di tecnologie, volontarietà e reversibilità. Riconosce priorità a specifiche condizioni di fragilità e garantisce parità di diritti.	Il telelavoro è diverso dal lavoro agile: luogo e modalità sono normalmente più vincolati. L'accordo deve chiarire postazione, controlli, strumenti, rientri e reversibilità.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 29 Orario di lavoro

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
L'orario contrattuale è di trentasei ore settimanali su cinque o sei giorni, di norma sette ore e dodici minuti o sei ore al giorno. Regola distribuzione, pause, rilevazione e variazioni collegate alle esigenze organizzative.	L'orario non può essere cambiato informalmente da un giorno all'altro. Turni, variazioni e preavvisi devono rispettare CCNL e accordi applicabili; il riepilogo presenze va controllato.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 30 Regimi di orario e sistemi di flessibilità

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Regola orario sfalsato, spezzato, turni, multiperiodale e altri sistemi di flessibilità, con limiti, intervalli, maggiorazioni e confronto sindacale preventivo dove previsto.	Una turnazione deve essere programmata e coerente con i flussi di lavoro. Superare limiti o usare stabilmente una flessibilità eccezionale richiede verifica e confronto.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 31 Lavoro straordinario, festivo e notturno

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
-----------------------	-------------------------

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Lo straordinario deve essere autorizzato, registrato, eccezionale e giustificato da esigenze temporanee; il limite ordinario è duecentocinquanta ore annue. Lavoro festivo e notturno sono disciplinati con specifiche condizioni e compensi.	La disponibilità richiesta dal CCNL non elimina il diritto a riposi e maggiorazioni. Ore e motivazioni devono risultare nei sistemi aziendali; prestazioni non autorizzate espongono a contestazioni.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 32 Conto ore individuale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Nel conto ore confluiscono le prime venti ore annue di straordinario; su scelta volontaria possono aggiungersi fino a cento ore. Il recupero avviene entro quattro mesi, compatibilmente con il servizio; le ore non recuperate vengono liquidate.	È una banca del tempo, non una rinuncia gratuita allo straordinario. Conviene controllare saldo, opzioni, richieste di recupero e pagamento delle ore scadute.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 33 Reperibilità

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Può essere richiesta fuori dall'orario a personale con competenze collegate a impianti o tecnologie continuative. Il lavoratore deve essere rintracciabile e, di norma, raggiungere il luogo entro novanta minuti; spettano compenso e trattamento dell'intervento.	Reperibilità e lavoro effettivo sono distinti: il primo remunera la disponibilità, il secondo l'intervento. Turni, chiamate, viaggio e ore lavorate devono essere tracciati.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 34 Permessi

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Prevede fino a trenta ore annue di permessi per motivi giustificati da recuperare entro il mese successivo e ulteriori permessi per prestazioni sanitarie, oltre a tutele per calamità, lutto, donazioni, protezione civile e necessità personali o familiari.	Ogni permesso ha presupposti, durata, documentazione e tempi propri. Prima di usarlo occorre individuare l'istituto corretto e conservare richiesta e giustificativi.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 35 Aspettative per gravi motivi familiari, handicap, richiamo alle armi, volontariato, servizio civile e cariche pubbliche

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Raccoglie diverse ipotesi di aspettativa e congedo. Per gravi motivi personali o familiari può essere richiesto un periodo non retribuito fino a due anni nell'arco della vita lavorativa, con conservazione del posto e regole specifiche.	Le conseguenze cambiano secondo il titolo: retribuzione, anzianità e contribuzione non sono uguali. Prima della domanda vanno verificati documenti e possibile copertura previdenziale.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 36 Ferie

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Per gli assunti dopo l'11 luglio 2003 spettano ventotto giorni su settimana di sei giorni, riproporzionati su altri regimi; dopo cinque e dieci anni si aggiunge un giorno. Per il personale già in servizio alla data indicata valgono trenta giorni e specifiche regole di programmazione.	Le ferie servono al recupero psicofisico e non sono liberamente monetizzabili. Piano, esigenze di servizio, periodi collettivi, anzianità e residui devono essere controllati con anticipo.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 37 Giorni festivi

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Elenca le festività nazionali e riconosce il Santo Patrono della sede di lavoro. Regola coincidenze, trasferimenti, festività sopresse e trattamento del personale chiamato a lavorare.	Per chi lavora a turni conta il giorno programmato come riposo. Se si lavora in una festività occorre verificare riposo compensativo e maggiorazione applicabile.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 38 Trasferimenti

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il trasferimento definitivo deve essere sostenuto da comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, comunicato per iscritto con motivazione e preavviso. Sono previste distanze, limiti, criteri di tutela e disciplina distinta per Quadri.	Va distinto il trasferimento definitivo dalla trasferta. Sede, distanza, durata e motivazione sono decisivi; autorizzazioni e comunicazioni devono essere conservate.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 39 Trasferimenti collettivi

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
I trasferimenti conseguenti a riorganizzazioni, ristrutturazioni o innovazioni sono oggetto di confronto sindacale. I lavoratori vengono individuati secondo criteri oggettivi concordati e con le tutele richiamate dal contratto.	Quando lo spostamento riguarda più persone non basta sommare provvedimenti individuali. Devono essere verificati confronto, criteri trasparenti, ricadute e misure di tutela.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 40 Trasferta

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Regola invio temporaneo fuori sede, rimborsi documentati e indennità. Per i livelli F, E, D, C e B l'indennità non è dovuta, tra l'altro, sotto quattro ore o per località distanti meno di dieci chilometri; per i Quadri vale disciplina specifica.	Prima di partire vanno controllati autorizzazione, sede, orari, distanza e durata. Spese e consuntivazione devono essere documentate; trasferta, trasferimento e trasfertismo non sono la stessa cosa.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 41 Assenze per malattia e trattamento

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il comportamento ordinario è di seicentonove giorni nel quadriennio mobile, con intera retribuzione fissa per complessivi cinquecentodieci giorni. In specifiche patologie il limite di conservazione può arrivare a settecentotrenta giorni. Regola comunicazione, certificazione, visite e rientro.	Comporto e trattamento economico sono conteggi distinti. È essenziale ricostruire tutte le assenze nei quarantotto mesi, consegnare i certificati e valutare per tempo eventuali tutele speciali.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 42 Lavoratori studenti e diritto allo studio

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce permessi per esami e, agli indeterminati, fino a centocinquanta ore biennali per corsi e titoli ammessi, entro contingenti e con regole di richiesta, frequenza e documentazione.	Iscrizione, calendario, frequenza ed esami devono essere provati. Le ore non sono automatiche: occorre rispettare termini, percentuali dell'unità produttiva e priorità contrattuali.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 43 Tutela della maternità e della paternità

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Recepisce la legge e integra con regole su congedi, riposi, trattamento economico, comunicazioni, sicurezza e rientro. Tutela maternità, paternità e genitorialità nel rispetto della non discriminazione e della privacy.	Le norme possono cambiare durante la vigenza del CCNL. Prima della domanda conviene verificare legge aggiornata, termini, indennità e procedura aziendale, soprattutto per congedi frazionati.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 44 Tutela dei portatori di handicap

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Richiama i benefici della legge 104 e consente la fruizione oraria dei permessi nei casi previsti. Modalità e calendario sono comunicati di norma entro il mese precedente, con possibilità di variazione per esigenze sopravvenute.	Il diritto al permesso resta legato al provvedimento e ai requisiti di legge. Programmazione e comunicazioni devono essere tempestive, ma le emergenze documentate possono giustificare variazioni.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 45 Tutela delle dipendenze e delle ludopatie

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Tutela chi accede a programmi terapeutici per dipendenze da sostanze, alcool o gioco. Può prevedere aspettativa non retribuita fino a tre anni e misure anche per familiari, secondo certificazioni e condizioni di legge.	La finalità è favorire cura e reinserimento, non punire. Serve una richiesta corretta con attestazione della struttura competente; privacy e continuità del percorso vanno protette.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 46 Tutele legali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
L'Azienda assicura i dipendenti esposti a responsabilità civile verso terzi, salvo dolo o colpa grave. Per procedimenti connessi al servizio può assumere la difesa, in assenza di conflitto d'interesse, o rimborsare nei casi e limiti previsti.	Non bisogna incaricare autonomamente un legale prima di attivare la procedura. La richiesta deve essere preventiva e tempestiva; il rimborso del professionista scelto dal dipendente segue condizioni restrittive.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 47 Igiene e sicurezza sul lavoro

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Ribadisce la priorità di salute, prevenzione e sicurezza secondo il decreto legislativo 81 del 2008. Valorizza ruolo di RLS, organismi paritetici, formazione, valutazione dei rischi, ergonomia e segnalazione delle condizioni di pericolo.	La sicurezza è un obbligo condiviso ma la responsabilità organizzativa resta in capo ai soggetti previsti dalla legge. Rischi, guasti e condizioni anomale vanno segnalati in modo tracciabile.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 48 Personale videoterminalista negli Uffici Postali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Considera videoterminalista, ai fini delle tutele richiamate, l'operatore di sportello con più di venti ore settimanali, attività continuativa e applicazione negli Uffici Postali dei cluster B, A2 e A1, secondo l'accordo richiamato.	L'inquadramento dipende dall'attività effettiva, dall'orario e dalla tipologia di ufficio. Vanno verificate sorveglianza sanitaria, pause e organizzazione della postazione.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 49 Lavori usuranti

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Rinvia alla normativa sui lavori usuranti e impegna le Parti ad analizzare i temi collegati nell'ambito del Comitato Nazionale Gruppo Poste, considerando sicurezza e disciplina previdenziale vigente.	Il CCNL non attribuisce automaticamente la qualifica a una mansione. Il riconoscimento dipende dalla legge, dalle condizioni concrete e dalla documentazione dell'attività svolta.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 50 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Prevede copertura INAIL, conservazione del posto e trattamento economico contrattuale. Impone comunicazione immediata dell'infortunio, anche lieve, certificazione delle prosecuzioni e adempimenti in caso di evento fuori dai locali aziendali.	Ogni infortunio va comunicato subito e in modo completo. La corretta ricostruzione di luogo, dinamica, testimoni e certificati tutela il lavoratore e consente denuncia e riconoscimento.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 51 Indumenti di lavoro

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Consente all'Azienda di richiedere specifici indumenti o oggetti di vestiario forniti per determinate attività. Per i dispositivi con funzione protettiva rinvia alla disciplina di salute e sicurezza.	Va distinta la divisa dal dispositivo di protezione individuale. Quando l'indumento protegge da un rischio, scelta, consegna, manutenzione e formazione seguono le regole di sicurezza.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 52 Doveri del dipendente

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
-----------------------	-------------------------

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Elenca obblighi di puntualità, diligenza, collaborazione, riservatezza, correttezza, rispetto delle disposizioni, cura dei beni e assenza di conflitti d'interesse, oltre alle regole su presenze e comportamenti connessi al servizio.	Molte contestazioni nascono da questo articolo. Ordini e procedure devono essere legittimi e tracciabili; dubbi o impedimenti vanno segnalati subito e con forma adeguata.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 53 Provvedimenti disciplinari

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Individua rimprovero verbale, ammonizione scritta, multa, sospensione e licenziamento con o senza preavviso. Impone gradualità e proporzionalità, considerando intenzionalità, gravità, danno, precedenti e circostanze.	La sanzione non dipende solo dal nome dell'infrazione. Vanno valutati fatti, prova, ruolo, recidiva, danno e proporzione; i provvedimenti possono essere impugnati nei termini di legge.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 54 Codice disciplinare

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Collega condotte esemplificative alle diverse sanzioni, dalle inosservanze meno gravi fino ai comportamenti che possono determinare licenziamento. Gli esempi non eliminano la valutazione concreta del caso.	Il codice deve essere pubblicizzato e applicato con coerenza. Per difendersi occorre confrontare fatto contestato, previsione, intenzionalità, conseguenze e trattamento di casi analoghi.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 55 Procedimento disciplinare

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Nessuna sanzione può essere applicata senza preventiva contestazione e diritto di difesa. Per le sanzioni superiori al rimprovero verbale devono trascorrere almeno cinque giorni; il lavoratore può farsi assistere e la decisione deve arrivare entro trenta giorni dal termine delle giustificazioni.	I termini sono decisivi. Appena ricevuta la contestazione è opportuno conservarla, ricostruire i fatti, raccogliere documenti e chiedere assistenza sindacale prima di rispondere.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 56 Provvedimenti cautelari non disciplinari

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Per fatti di particolare gravità l'Azienda può assegnare temporaneamente ad altro ufficio o sospendere cautelamente dal servizio con retribuzione, per il tempo necessario agli accertamenti. Sono previste regole in caso di rinvio a giudizio.	La misura cautelare non è una sanzione e non anticipa la colpevolezza. Deve essere temporanea, motivata e proporzionata; durante la sospensione prevista dal primo comma la retribuzione continua.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 57 Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Se un provvedimento dell'autorità giudiziaria limita la libertà personale prima della sentenza di primo grado, il lavoratore resta sospeso dal servizio e dalla retribuzione per il periodo della restrizione.	La sospensione deriva dall'impossibilità materiale di lavorare e non coincide con una sanzione disciplinare. Gli effetti successivi dipendono dall'esito del procedimento e dalle altre regole applicabili.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 4

Politiche sociali, formazione e sviluppo

Formazione, merito, dignità, pari opportunità e crescita professionale

Articoli da 58 a 62

Articolo 58 Politiche sociali

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Conferma l'impegno comune a promuovere iniziative culturali, ricreative e assistenziali, demandandone la disciplina a specifici accordi nell'ambito della responsabilità sociale d'impresa.	È una base programmatica: il singolo beneficio nasce dall'accordo o dall'iniziativa attuativa. Requisiti, platea, durata e finanziamento vanno sempre verificati.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 59 Formazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Considera la formazione essenziale per competenze, occupabilità, innovazione, sicurezza e trasformazioni organizzative. Prevede confronto annuale sui programmi e attenzione anche a chi rientra da lunghe assenze.	La formazione obbligatoria è tempo di lavoro e va resa accessibile. Quando cambiano ruolo, tecnologie o processi, l'addestramento deve precedere l'operatività autonoma.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 60 Valorizzazione e sviluppo professionale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Definisce politiche basate su competenze, esperienza, risultati, imparzialità, pari opportunità e trasparenza, con l'obiettivo di orientare sviluppo e mobilità professionale.	La crescita non dovrebbe dipendere da criteri opachi. Esperienze, formazione e risultati devono poter essere documentati e valutati in modo coerente con i percorsi dichiarati.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 61 Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
La valutazione considera ruolo, complessità, conoscenze, comportamenti, esperienza e qualità della prestazione. Il colloquio finale comunica l'esito e consente al dipendente di formulare osservazioni.	Il colloquio è il momento per chiedere esempi, criteri e obiettivi. Se il giudizio non riflette il lavoro svolto, le osservazioni vanno espresse e possibilmente documentate.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 62 Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Tutela libertà di pensiero, dignità, non discriminazione, riposo e uso corretto degli strumenti digitali. Impegna a prevenire molestie, violenza, pressioni indebite e comportamenti lesivi, anche attraverso protocolli e canali aziendali.	Pressioni, molestie o discriminazioni non sono normali modalità di gestione. Episodi, messaggi e testimoni vanno documentati e segnalati tramite canali adeguati, proteggendo la riservatezza.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 5

Trattamento economico

Retribuzione, premi, indennità, welfare, previdenza e sanità

Articoli da 63 a 79

Articolo 63 Struttura della retribuzione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Distingue retribuzione fissa e variabile. Elenca minimo tabellare, contingenza, mensilità aggiuntive, anzianità, elementi individuali e indennità, precisando quali voci sono riassorbibili e quali no.	Per leggere il cedolino bisogna separare voci fisse, variabili e una tantum. Aumenti, passaggi di livello e assenze possono incidere in modo diverso su ciascun elemento.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 64 Minimi tabellari e indennità di contingenza

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Rinvia all'Allegato 9 per gli importi annui lordi spettanti in base al livello e alle decorrenze economiche previste dal contratto.	Il livello di inquadramento determina il minimo contrattuale. Data di decorrenza e voce del cedolino vanno confrontate con la tabella vigente, non con il netto di colleghi diversi.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 65 Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
La base mensile comprende un dodicesimo delle voci fisse indicate. La quota giornaliera si ottiene dividendo per ventisei e quella oraria dividendo per centocinquantesi.	I divisori sono parametri contrattuali di calcolo e non rappresentano necessariamente giorni o ore effettivamente lavorati nel mese. Servono per valorizzare specifiche competenze.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 66 Pagamento della retribuzione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
La retribuzione è pagata il giorno ventisette, anticipata al precedente giorno lavorativo se necessario, con cedolino analitico. Dicembre è pagato entro il ventidue e marzo entro il venticinque.	Il cedolino deve consentire di verificare competenze e trattenute. Errori vanno segnalati indicando mese, voce e importo; il confronto tra netti di persone diverse è poco significativo.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 67 Tredicesima mensilità

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
È corrisposta entro il quindici dicembre sulla retribuzione utile in godimento al primo dicembre. Inizio, cessazione e assenze non retribuite producono ratei; la frazione di almeno quindici giorni vale come mese intero.	La tredicesima non coincide sempre con una mensilità netta ordinaria. Ratei, assenze e diversa tassazione spiegano molte differenze e vanno verificati sulle singole voci.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 68 Quattordicesima mensilità

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
È corrisposta con la retribuzione di marzo entro il giorno venticinque, sulla retribuzione utile al trentuno dicembre precedente. Matura per dodicesimi e la frazione di almeno quindici giorni vale come mese intero.	La base è riferita all'anno di maturazione precedente. Assenze non retribuite, assunzione o cessazione durante l'anno possono ridurre i ratei spettanti.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 69 Premio di Risultato

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
-----------------------	-------------------------

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il premio è definito dalla contrattazione di secondo livello in relazione a produttività, qualità, redditività, presenza e andamento economico. Per Poste Italiane può avere parte aziendale e parte regionale.	Non è una somma fissa prevista una volta per tutte dal CCNL. Importi, indicatori, platea e riduzioni dipendono dall'accordo di Premio di Risultato vigente nell'anno considerato.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 70 Incentivazione commerciale

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
I sistemi sono collegati agli obiettivi assegnati. L'Azienda si impegna a definire obiettivi raggiungibili, trasparenti e coerenti con mercato, clientela e territorio, rendendo visibili risultati e percorsi formativi.	Le incentivazioni commerciali sono sistemi aziendali, non una provvigione automatica sulla singola vendita. Regole, periodo, soglie e condizioni qualitative devono essere comunicate chiaramente.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 71 Indennità di posizione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce tremila euro annui lordi, per il solo periodo di assegnazione, a determinate figure A1 preposte a unità o aree di particolare complessità elencate dall'articolo.	L'indennità è legata alla posizione effettivamente ricoperta e cessa con l'assegnazione. Occorre confrontare ruolo formale, decorrenza e presenza nell'elenco contrattuale.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 72 Indennità portalettere

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Attribuisce ai lavoratori che svolgono attività di portalettere un'indennità lorda di 0,58 euro per ogni giornata di effettivo servizio, in ragione della particolare onerosità della prestazione.	L'indennità è giornaliera e dipende dall'effettivo svolgimento dell'attività. Assenze o giornate senza servizio di portalettere non producono automaticamente il diritto.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 73 Indennità monoperatore

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce due euro lordi al giorno al Direttore di Ufficio Postale monoperatore di livello C e all'operatore che ne assicura temporaneamente la copertura, per la giornata interamente prestata nell'ufficio.	Contano tipologia dell'ufficio, figura professionale e copertura dell'intera giornata. Una presenza parziale o un'attività diversa non genera automaticamente l'indennità.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 74 Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Definisce basi di calcolo e rinvia alle tabelle contrattuali per percentuali di lavoro festivo, domenicale, notturno e straordinario, distinguendo diverse situazioni e fasce.	Per verificare la paga non basta moltiplicare le ore per la retribuzione netta. Occorre individuare base oraria, fascia, giorno, tipo di prestazione e percentuale dell'Allegato 11.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 75 Indennità per servizi viaggianti

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce al personale non portalettere prevalentemente addetto al trasporto di dispacci un'indennità oraria di 2,42 euro per i capoturno e 2,30 euro per il restante personale. Regola arrotondamenti, ticket e casi particolari.	Spetta per il periodo e l'attività indicati, non per ogni generico spostamento di servizio. Orari di partenza e rientro e natura della mansione devono risultare.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 76 Indennità di cassa

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce 3,43 euro lordi giornalieri al personale che maneggia denaro nelle condizioni indicate e, in misura ridotta del quaranta per cento, ad alcune attività di recapito con specifica media di oggetti gravati da diritti.	Non basta essere assegnati allo sportello. Servono attività effettiva, contatto con la clientela, durata superiore alla metà dell'orario e le altre condizioni previste.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 77 Indennità di relazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Istituisce una specifica indennità per determinate figure di Mercato Privati a diretto contenuto relazionale, rinviando a un successivo confronto importo, criteri e modalità di erogazione.	Il CCNL riconosce il titolo dell'istituto, ma per conoscere valore e platea effettiva bisogna consultare l'accordo attuativo vigente e le eventuali modifiche.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 78 Trattamento di fine rapporto

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Richiama la disciplina legale del TFR ed elenca le voci contrattuali utili alla base di calcolo, comprese alcune indennità quando ricorrono le condizioni espressamente indicate.	Non tutte le somme del cedolino alimentano il TFR. Per controllare l'accantonamento occorre verificare se la voce è compresa nell'elenco e con quali caratteristiche.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 79 Previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Conferma Fondoposte come fondo pensione di riferimento e il sistema sanitario integrativo per il personale avente diritto. Ribadisce contribuzione, iniziative di diffusione e finanziamento aziendale del piano sanitario secondo le regole vigenti.	L'adesione a Fondoposte consente, alle condizioni previste, anche il contributo aziendale. Per il Fondo sanitario vanno distinti piano base, eventuali opzioni e familiari.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 6

Cessazione del rapporto di lavoro

Cause, modalità e termini di preavviso

Articoli da 80 a 83

Articolo 80 Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Elenca le principali cause di cessazione: pensione di vecchiaia, accordo consensuale, dimissioni, invalidità totale e permanente, giusta causa, giustificato motivo e decesso.	Ogni causa produce effetti diversi su preavviso, competenze finali e possibili impugnazioni. Prima di firmare una risoluzione consensuale è opportuno verificare attentamente le conseguenze.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 81 Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Prima del licenziamento per inidoneità l'Azienda deve ricercare soluzioni per impiegare il lavoratore in mansioni compatibili dello stesso livello e, in subordine, di livello inferiore, preferibilmente in ambito vicino e con eventuale formazione.	L'inidoneità alla mansione non comporta automaticamente la fine del rapporto. Vanno verificate ricollocazione concreta, compatibilità, formazione e soluzioni transattive prima del recesso.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 82 Modalità di risoluzione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Salvo il decesso, la parte che recede deve comunicare la cessazione per iscritto. Quando l'iniziativa è aziendale, la motivazione deve essere indicata contestualmente.	Comunicazioni verbali o informali non sono sufficienti. Data, forma e motivazione sono essenziali per calcolare i termini e valutare un'eventuale impugnazione.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 83 Preavviso

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Il preavviso è di due mesi fino a cinque anni di servizio, tre mesi oltre cinque e fino a dieci, quattro mesi oltre dieci. Nelle dimissioni è dimezzato e decorre dal primo o dal sedici del mese, salvo i casi esclusi.	La data delle dimissioni deve essere pianificata considerando anzianità e decorrenze. Il mancato preavviso può generare un'indennità trattenuta o dovuta dalla parte recedente.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

CAPITOLO 7

Disposizioni finali

Ritenute, refezione, durata e applicazione del contratto

Articoli da 84 a 86

Articolo 84 Ritenute per quote assicurative e associative

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Consente, sulla base di delega di pagamento, le trattenute gratuite per gli enti e le associazioni espressamente richiamati dal contratto.	La trattenuta richiede una delega valida ed è distinta dal contributo sindacale dell'articolo 11. È utile controllare beneficiario, decorrenza e causale nel cedolino.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 85 Sistema di refezione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Riconosce il ticket ai dipendenti che superano sette ore giornaliere con intervallo di almeno trenta minuti tra le dodici e le quindici e in altre ipotesi concordate. Il valore passa a 6,70 euro da settembre 2026 e a 7,10 euro da settembre 2027.	Il buono pasto dipende da durata, fascia e intervallo della prestazione, non soltanto dalla presenza. Per turni H24 e specifici servizi valgono regole dedicate.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Articolo 86 Durata e applicazione

Sintesi dell'articolo	Spiegazione pratica SLP
Fissa la scadenza del CCNL al 31 dicembre 2027. Il contratto sostituisce la precedente disciplina nazionale sulle materie regolate e prevede confronto tra le Parti per interpretazioni, armonizzazioni e controversie applicative.	Il CCNL va letto insieme ad allegati, accordi aziendali e territoriali e norme di legge sopravvenute. In caso di dubbio interpretativo è opportuno attivare la struttura sindacale competente.

Per il testo integrale consultare il CCNL ufficiale e gli eventuali accordi successivi.

Allegati da consultare insieme agli articoli

Il CCNL comprende venticinque allegati. Questa selezione segnala quelli di uso più frequente; il testo ufficiale contiene l'elenco completo.

Riferimento	Contenuto
Allegato 1	Figure professionali di riferimento
Allegato 1 bis	Demandi condivisi alla Commissione di classificazione
Allegato 2	Cessione delle ferie
Allegato 3	Ambiti della reperibilità
Allegato 4	Calcolo della percentuale part time
Allegato 9	Minimi tabellari e indennità di contingenza
Allegato 11	Tabelle delle maggiorazioni
Allegato 14	Previdenza complementare Fondoposte
Allegato 17	Protocollo su molestie e violenza
Allegato 18	Protocollo sulla proposizione commerciale
Allegato 19	Protocollo sulle politiche attive del lavoro
Allegato 20	Testo Unico sulla rappresentanza
Allegato 21	Fondo sanitario
Allegato 25	Lettera sul lavoro agile

Fonte e avvertenze

Testo di riferimento: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane e delle altre Società cui si applica, sottoscritto il 23 luglio 2024, consultato sul sito nazionale SLP CISL il 28 settembre 2026.

Gli importi, le decorrenze e le regole riportati sono quelli risultanti dal CCNL di riferimento. Leggi, interpretazioni condivise e accordi aziendali o territoriali successivi possono integrare o modificare la disciplina applicabile al caso concreto.

SLP CISL ALESSANDRIA

Danilo Vitagliano

Segretario SLP CISL ALESSANDRIA