

ACCORDO INTEGRATIVO

al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

per i dipendenti delle imprese private esercenti attività di

Distribuzione, Recapito e Servizi Postali, anche in appalto

Codice CNEL: K715

Roma, 13 aprile 2026

Tra Co.N.A.P.I. NAZIONALE – Confederazione Nazionale Artigiani e Piccoli Imprenditori, rappresentata dal Presidente dott. Basilio Minichiello

e CONFINTESA – Confederazione INTESA per l'Autonomia Sindacale, rappresentata dal Segretario Generale dott. Francesco Prudeniano

Premessa

Le Parti, in attuazione dell'art. 16 del CCNL K715, stipulato in data 23 maggio 2024 con scadenza al 31 dicembre 2026, intendono definire un accordo integrativo di secondo livello nazionale che persegua i seguenti obiettivi:

- a) colmare il differenziale normativo rispetto al CCNL leader di settore (K711, FISE-ARE) attraverso l'introduzione di istituti di welfare innovativi, assenti nel contratto leader, che erogino valore reale ai lavoratori con efficienza fiscale e contributiva superiore;
- b) rendere il CCNL K715 genuinamente attrattivo per le aziende e per i consulenti del lavoro, differenziandolo dal contratto leader non per imitazione ma per innovazione;
- c) costruire un'architettura di welfare contrattuale integrata — sanità integrativa, previdenza complementare, piattaforma welfare — che massimizzi il valore netto percepito dal lavoratore minimizzando il costo lordo per l'azienda, in applicazione dell'art. 51 co. 2 del TUIR;
- d) introdurre indennità specifiche del settore postale che riconoscano le peculiarità operative del lavoro di distribuzione e recapito.

Quanto segue integra e specifica il CCNL K715 e prevale sulle disposizioni di quest'ultimo ove incompatibili, ai sensi dell'art. 16 del CCNL medesimo.

Art. 1 – Riduzione Orario di Lavoro (ROL)

1.1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo, ai lavoratori dipendenti è riconosciuto un monte annuo di 64 ore di permessi retribuiti per riduzione dell'orario di lavoro, maturabili in ratei mensili.

1.2. Le ROL non fruito entro 18 mesi dalla maturazione possono essere liquidate, su richiesta scritta del lavoratore, con una maggiorazione del 10% sulla quota oraria della retribuzione globale.

1.3. Le ROL sono equiparate, ai fini del computo del periodo di riferimento, al CCNL K711 leader (56 ore + 8 ore ex festività soppresse = 64 ore).

Art. 2 – Sanità Integrativa SMS Seraphis – Piano Oro garantito

2.1. In integrazione e specificazione dell'art. 22 del CCNL, le Parti stabiliscono che il piano sanitario minimo garantito per tutti i lavoratori iscritti alla Società di Mutuo Soccorso Seraphis (già "Mutua Confintesa Salute", C.F. 16191451000) è il Piano Seraphis Oro.

2.2. Il Piano Seraphis Oro garantisce, oltre alle prestazioni base (sussidio malattia/infortunio, ricovero ospedaliero €50/giorno, copertura IMA inclusa): visite specialistiche (80% ticket SSN / 50% privato), esami diagnostici e di laboratorio, alta diagnostica (TAC, RMN, PET), chirurgia ambulatoriale e interventi chirurgici sussidiabili fino a €10.000/evento, sussidio maternità/paternità di €200/anno per 3 anni, sussidio inabilità totale fino a €15.000, sussidio decesso fino a €14.000.

2.3. Essendo Seraphis una mutua ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 502/92, l'adesione non richiede questionari sanitari e non prevede esclusioni per patologie pregresse. I contributi sono deducibili fino a €3.615,20/anno (art. 51 co. 2 lett. a) TUIR).

2.4. La contribuzione resta quella prevista dall'art. 22 del CCNL: €16,00/mese a carico del datore di lavoro e €4,00/mese a carico del lavoratore, per 12 mensilità (totale €20,00/mese). Il piano Seraphis Oro richiede un contributo di €9,00/mese (costo annuo €108,00); il surplus contributivo è destinato a servizi integrativi dell'Ente Bilaterale E.Na.Bi.T.

Art. 3 – Previdenza Complementare – ITAS Plurifonds

3.1. Le Parti individuano nel Fondo Pensione Aperto Plurifonds di ITAS Vita S.p.A. (convenzione esclusiva Confintesa) lo strumento di previdenza complementare del presente accordo integrativo.

3.2. Il contributo a carico del datore di lavoro è pari allo 0,30% della retribuzione tabellare annua lorda (14 mensilità). Il contributo del lavoratore è facoltativo, nella misura liberamente scelta. Il TFR è conferibile su richiesta del lavoratore ai sensi della normativa vigente.

3.3. L'adesione alla convenzione Confintesa garantisce: zero costi di adesione (azzeramento della spesa una tantum di €25,82), cinque compartimenti di investimento (SecurITAS, SerenITAS, SolidITAS, AequITAS, ActivITAS) con ISC competitivi, rating Fitch A- di ITAS Vita, gestione in collaborazione con PensPlan Centrum S.p.A.

3.4. I contributi sono deducibili dal reddito complessivo fino a €5.164,57/anno. La tassazione della prestazione finale è agevolata (dal 15% al 9% in funzione degli anni di partecipazione).

Art. 4 – Welfare Contrattuale ex art. 51 co. 2 TUIR

4.1. A decorrere dal 1° giugno di ciascun anno, le aziende mettono a disposizione di ogni lavoratore avente diritto un importo annuo di €250,00 da utilizzare in beni e servizi di welfare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 51, comma 2, del TUIR.

4.2. Destinazioni ammesse: buoni spesa e buoni carburante (nei limiti di legge), rimborsi per istruzione e formazione dei figli, abbonamenti al trasporto pubblico locale e regionale, assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, attività ricreative, culturali e sportive, versamenti integrativi alla previdenza complementare o alla sanità integrativa.

4.3. L'importo è escluso dalla base imponibile ai fini contributivi e fiscali. Non concorre alla determinazione del TFR. In caso di mancata fruizione entro il 31 dicembre, l'importo residuo è liquidato come retribuzione ordinaria con le relative trattenute.

4.4. Hanno diritto al welfare i lavoratori che abbiano superato il periodo di prova, con contratto a tempo indeterminato o determinato di durata pari o superiore a 6 mesi.

4.5. Vantaggio fiscale: €250 di welfare netto equivalgono a circa €420 di retribuzione lorda per il lavoratore. Per l'azienda, il costo è €250 (senza contributi INPS ~30%) anziché circa €325 che costerebbe erogare lo stesso valore netto in busta paga.

Art. 5 – ICDA – Indennità Competenze Digitali e Automazione

5.1. Al personale che utilizza dispositivi digitali mobili (palmari, scanner, app di tracciamento, sistemi GPS) per la gestione operativa delle consegne, è riconosciuta un'indennità mensile di €15,00 per 12 mensilità (valore annuo €180,00).

5.2. L'indennità compensa l'onere di aggiornamento continuo sugli strumenti digitali e la responsabilità connessa all'utilizzo di dati in tempo reale. È cumulabile con l'indennità di maneggio denaro ex art. 80 CCNL. Non è computata nel TFR.

Art. 6 – IOS – Indennità di Operatività Stradale

6.1. Al personale addetto alla distribuzione, recapito e raccolta su strada (livelli 3°S, 3°, 4°S, 4°, 5°) è riconosciuta un'indennità giornaliera di €1,50 per ogni giornata effettivamente lavorata in attività esterna.

6.2. Valore annuo stimato: €1,50 × 220 giornate lavorative = €330,00/anno. L'indennità è computabile ai fini del TFR e delle mensilità aggiuntive.

Art. 7 – Formazione Digitale e Sicurezza Stradale

7.1. Sono previste 8 ore annue retribuite di formazione specifica su: utilizzo di dispositivi digitali di tracciamento e gestione consegne, sicurezza nella circolazione stradale per il personale di recapito, protezione dei dati personali nel processo di consegna.

7.2. Tali ore sono aggiuntive rispetto alla formazione obbligatoria ex D.lgs. 81/2008 e alla formazione professionale ex art. 86 CCNL.

Art. 8 – Diritto alla Disconnessione Rafforzato

8.1. Al di fuori dell'orario di lavoro e dei turni di reperibilità ex art. 42 CCNL, il lavoratore non è tenuto a rispondere a comunicazioni aziendali tramite dispositivi digitali.

8.2. L'azienda individua una fascia di disconnessione garantita non inferiore a 11 ore consecutive, comprensive del riposo giornaliero.

Art. 9 – Congedo di Paternità Integrativo

9.1. In aggiunta ai giorni di congedo obbligatorio previsti dalla legge, al padre lavoratore sono riconosciuti 2 giorni aggiuntivi di congedo retribuito al 100% della retribuzione globale, in occasione della nascita o adozione del figlio. Da fruire entro 30 giorni dall'evento.

Art. 10 – Decorrenza e durata

10.1. Il presente accordo decorre dal 13 aprile 2026 e ha validità sino al 31 dicembre 2026, coincidente con la scadenza del CCNL K715.

10.2. In caso di rinnovo del CCNL, le Parti si impegnano a recepire gli istituti del presente accordo nel corpo del contratto rinnovato.

10.3. Il presente accordo sarà depositato presso il CNEL ai sensi della normativa vigente.

Per Co.N.A.P.I. Nazionale

Il Presidente

Dott. Basilio Minichiello

Per CONFINTESA

Il Segretario Generale

Dott. Francesco Prudeniano
