
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane

23 giugno 2021

Posteitaliane

INDICE

PARTI STIPULANTI

PREMESSA

CAPITOLO I – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

- Art. 1 – Sistema di Relazioni Industriali*
- Art. 2 – Assetti contrattuali*
- Art. 3 – Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro*
- Art. 4 – Informazione e Consultazione*
- Art. 5 – Partecipazione*
- Art. 6 – Delegazioni sindacali territoriali*
- Art. 7 – Informazioni riservate*

CAPITOLO II – DIRITTI SINDACALI

- Art. 8 - Assemblea*
- Art. 9 - Referendum*
- Art. 10 - Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie*
- Art. 11 - Contributi sindacali*
- Art. 12 - Diritto di affissione*
- Art. 13 - Attività sindacale*
- Art. 14 - Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali*
- Art. 15 - Istituti di patronato*
- Art. 16 - Diritti sindacali del Personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile e dei Telelavoratori*
- Art. 17 - Controversie collettive e procedure di raffreddamento e di conciliazione*

CAPITOLO III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Premessa*
- Art. 18 - Assunzione*
- Art. 19 - Periodo di prova*
- Art. 20 - Classificazione del personale*
- Art. 21 - Quadri*
- Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo determinato*
- Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale*
- Art. 24 - Apprendistato Professionalizzante*
- Art. 25 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca*

Art. 26 - *Contratto di somministrazione a tempo determinato*
Art. 27 - *Lavoro agile*
Art. 28 - *Telelavoro*
Art. 29 - *Orario di lavoro*
Art. 30 - *Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità*
Art. 31 - *Lavoro straordinario, festivo, notturno*
Art. 32 - *Conto ore individuale*
Art. 33 - *Reperibilità*
Art. 34 - *Permessi*
Art. 35 - *Aspettative per gravi motivi familiari, handicap, richiamo alle armi, volontariato e servizio civile, cariche pubbliche elettive*
Art. 36 - *Ferie*
Art. 37 - *Giorni festivi*
Art. 38 - *Trasferimenti*
Art. 39 - *Trasferimenti collettivi*
Art. 40 - *Trasferta*
Art. 41 - *Assenze per malattie – Trattamento*
Art. 42 - *Lavoratori studenti – Diritto allo studio*
Art. 43 - *Tutela della maternità e della paternità*
Art. 44 - *Tutela dei portatori di handicap*
Art. 45 - *Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcoliche e delle ludopatie*
Art. 46 - *Tutele legali*
Art. 47 - *Igiene e sicurezza sul lavoro*
Art. 48 - *Personale video – terminalista negli Uffici Postali*
Art. 49 - *Lavori usuranti*
Art. 50 - *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*
Art. 51 - *Indumenti di lavoro*
Art. 52 - *Doveri del dipendente*
Art. 53 - *Provvedimenti disciplinari*
Art. 54 - *Codice disciplinare*
Art. 55 - *Procedimento disciplinare*
Art. 56 - *Provvedimenti cautelari non disciplinari*
Art. 57 - *Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione*

CAPITOLO IV – POLITICHE SOCIALI, FORMAZIONE,
VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI LAVORATORI

Premessa

Art. 58 - Politiche sociali

Art. 59 - Formazione

Art. 60 - Valorizzazione e sviluppo professionale

Art. 61 - Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori

Art. 62 - Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

CAPITOLO V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63 - Struttura della retribuzione

Art. 64 - Minimi tabellari e indennità di contingenza

RETRIBUZIONE FISSA

Art. 65 - Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

Art. 66 - Pagamento della retribuzione

Art. 67 - Tredicesima mensilità

Art. 68 - Quattordicesima mensilità

RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 69 - Premio di risultato

Art. 70 - Incentivazione commerciale

Art. 71 - Indennità di posizione

Art. 72 - Indennità portalettere

Art. 73 - Indennità monoperatore

Art. 74 - Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Art. 75 - Indennità per servizi viaggianti

Art. 76 - Indennità di cassa

Art. 77 - Assegno per il nucleo familiare

Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

Art. 79 - Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria integrativa

CAPITOLO VI – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 80 - Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Art. 81 - Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

Art. 82 - Modalità di risoluzione

Art. 83 - Preavviso

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 - Ritenute per quote assicurative e associative

Art. 85 - Sistema di refezione

Art. 86 - Durata e applicazione

ALLEGATI

Allegato 1 - Tabella figure professionali di Riferimento

Allegato 1 bis – Demandi condivisi

Allegato 2 - Lettera decesso in servizio di dipendenti

Allegato 3 - Ambiti di applicazione reperibilità tecnico operativa

Allegato 4 – Calcolo percentuale Part-Time

Allegato 5 - Lettera Assegnazione auto ad uso promiscuo

Allegato 6 - Lettera Trasferte

Allegato 7 - Lettera assegnazione temporanea nel periodo di allattamento

Allegato 8 - Lettera Permessi per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali

Allegato 9 - Minimi e Contingenza

Allegato 10 - Competenze contrattuali arretrate

Allegato 11 - Tabella Maggiorazioni

Allegato 12 - Lettera indennità di cassa

Allegato 13 – Protocollo Appalti

Allegato 14 – Previdenza complementare

Allegato 15 – Informazioni Riservate

Allegato 16 – Conto ore Operatore di Sportello Uffici Postali

Allegato 17 - Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro

Allegato 18 - Protocollo Proposizione Commerciale

Allegato 19 - Protocollo politiche attive del lavoro

Allegato 20 - Testo Unico sulla Rappresentanza

Allegato 21 - Fondo Sanitario

Allegato 22 - Lettera CRAL

Allegato 23 - Lettera turni "H24"

In data 23 giugno 2021

tra

Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, EGI S.p.A., PostePay S.p.A.

e

SLC – CGIL, SLP – CISL, UILposte, FAILP – CISAL,
CONFSAL Com.ni, FNC UGL – Com.ni;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente contratto viene applicato alle seguenti aziende:

Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, EGI S.p.A., PostePay S.p.A.

Le Parti confermano le discipline contrattuali in atto nelle Società di cui al presente punto, derivanti da precedenti processi di armonizzazione compatibili con il presente CCNL.

Inoltre, con riferimento alle modifiche intervenute ad opera del presente CCNL e che necessitano di un relativo adattamento della normativa prevista nelle Aziende, le Parti si danno atto che nelle aziende medesime tale adattamento debba realizzarsi entro tre mesi.

Le Parti convengono che le previsioni sopra richiamate realizzano i necessari presupposti per l'applicazione del presente contratto.

PREMESSA

Le Parti stipulanti confermano i principi e gli indirizzi contenuti nei Protocolli sottoscritti a livello confederale in materia di assetti contrattuali; in particolare riaffermano il ruolo centrale della concertazione attraverso la quale concretizzare, fermi restando i diversi ruoli e le rispettive responsabilità, l'impegno ad assicurare un sistema di relazioni industriali coerente con l'evoluzione del mercato, anche tenuto conto della crescente rilevanza dei nuovi canali di business quali l'*e-commerce* nonché delle possibilità di sviluppo connesse all'implementazione di piattaforme e tecnologie digitali. Le Parti confermano l'importanza di un sistema di relazioni industriali altresì coerente con l'elevato livello di competitività, con la crescente dinamicità del contesto di riferimento e con l'obiettivo di valorizzare il contributo delle risorse umane impiegate. La costante crescita di valore nonché il consolidamento dell'interdipendenza tra tutti gli asset aziendali in ottica di *One Company*, all'interno di un sistema integrato di Gruppo, unitamente allo sviluppo qualitativo delle professionalità impiegate in Azienda, consente di proporre prodotti e servizi sempre più in linea con la diversificata domanda della collettività nazionale.

Le Parti stipulanti, inoltre, assumono quali valori fondanti:

- la consapevolezza che il perseguimento degli obiettivi di crescita dell'Azienda siano garantiti da un sistema di Relazioni Industriali orientato alla prevenzione ed al superamento dei possibili motivi di conflitto, assumendo il consenso e la partecipazione quali obiettivi qualificanti da perseguire ai diversi livelli;
- la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale sistema unitario di regole certe e condivise per conseguire una gestione moderna e flessibile dei rapporti di lavoro;
- la rilevanza di un sistema di Relazioni Industriali che sia caratterizzato dalla valorizzazione dei livelli decentrati, al fine di individuare soluzioni condivise che siano tempestive, efficaci e responsabili, anche attraverso la crescita ed il miglioramento della qualità dei rapporti tra le parti;
- la condivisione di assetti contrattuali che valorizzino, unitamente al CCNL che costituisce momento

fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di secondo livello;

- lo sviluppo consapevole delle risorse umane da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità, coerentemente con la natura di Azienda di mercato a valenza sociale;
- il consolidamento delle iniziative che, in coerenza con le sollecitazioni provenienti dalla UE in materia di Responsabilità Sociale di Impresa, consentono di rafforzare il ruolo di partecipazione attiva dei dipendenti quale uno dei più importanti stakeholder di riferimento, tramite azioni e politiche finalizzate ad aumentare il benessere delle persone che lavorano in Azienda ed incidere positivamente nello sviluppo della collettività e del Sistema Paese.

Per il contesto sopra delineato le Parti si impegnano a definire sedi, strumenti e percorsi temporalmente regolamentati in grado di conseguire, nella necessaria autonomia e responsabilità delle Parti stipulanti ed attraverso meccanismi procedurali certi e trasparenti, rapporti reciproci atti a realizzare gli scopi e gli obiettivi sopra richiamati, unitamente ad un modello di crescita che coniughi la tutela dell'occupazione con il relativo sviluppo sostenibile, promuovendo soluzioni organizzative innovative in grado di ridurre gli impatti ambientali e ottimizzare i processi favorendo l'evoluzione e la crescita *Green* della filiera produttiva aziendale.

In tal senso le Parti concordano nel delineare un sistema di Relazioni Industriali che:

- preveda l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione;
- potenzi ed arricchisca il ruolo e le funzioni degli Organismi Paritetici quali sedi non negoziali di analisi, verifica e confronto sistematico sui temi di interesse reciproco, avendo particolare riguardo anche alle tematiche di rilevanza europea, con particolare riferimento al tema della Responsabilità Sociale di Impresa, quale principio ispiratore per coniugare gli obiettivi di sviluppo della società ed i risultati economici con il rispetto dei valori sociali e ambientali;
- preveda strumenti di monitoraggio sull'evoluzione del dibattito tra gli attori istituzionali e sociali in tema di assetti contrattuali e disciplina del rapporto di lavoro nonché coerenti percorsi di adattamento ed armonizzazione con le conseguenti modifiche legislative e/o contrattuali;

- consolidi il ruolo di Poste Italiane quale infrastruttura centrale del sistema paese e favorisca il potenziamento e l'utilizzo strategico di risorse per la formazione, nell'obiettivo condiviso di rispondere alla domanda di professionalità dei lavoratori e dell'Azienda.

* * * * *

A tal fine le Parti si danno atto dell' utilità di promuovere iniziative volte a sensibilizzare gli attori istituzionali e sociali sui temi dell'evoluzione del sistema di Relazioni Industriali con particolare riferimento al mondo delle aziende di servizi, anche nella prospettiva della definizione di un sistema complessivo di regole che tenga conto di eventuali evoluzioni di carattere legislativo e che riguardi le imprese che operano nel settore di riferimento, in tutte le sue attuali articolazioni e possibili evoluzioni di carattere tecnologico e commerciale, con l'obiettivo, tra gli altri, di prevenire fenomeni di *dumping* sociale.

Con l'obiettivo di verificare l'applicabilità del presente contratto alle società che, nell'arco di vigenza del medesimo CCNL, dovessero rientrare nel perimetro del Gruppo Poste Italiane, le Parti concordano di attivare specifici momenti di confronto.

CAPITOLO I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Sistema di Relazioni Industriali

- I. In coerenza con quanto sancito nella Premessa del presente contratto, le Parti stipulanti, fermi restando i rispettivi ruoli, ritengono necessario definire un complessivo sistema di Relazioni Industriali in grado di:
 - assicurare, tramite le interlocuzioni tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori e attraverso il confronto continuo e qualificato, in particolare con le Funzioni di Risorse Umane, l'applicazione coerente ed univoca di quanto convenuto tra le Parti ai diversi livelli di contrattazione così come indicati nel successivo art. 2;
 - garantire, attraverso un insieme organico ed articolato di regole certe e condivise, fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto e finalizzato a favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi delle Aziende che applicano il presente Contratto Collettivo, la qualità del lavoro e il valore delle persone, nonché la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.
- II. Le Parti medesime, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire ai diversi livelli, nel rispetto delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti, convengono sulla necessità di adottare un sistema complessivo di Relazioni Industriali che valorizzi ulteriormente l'effettività del confronto territoriale e che si articoli attraverso specifici momenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.

Nell'ambito del predetto sistema, tale articolazione viene orientata alla creazione di condizioni tali da favorire la crescita della professionalità e la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa, riguardanti in particolare i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi, di mercato e del lavoro, in una logica di efficienza e competitività internazionale, nonché l'adeguamento dei

processi produttivi e delle competenze del personale, anche in ragione della progressiva digitalizzazione dei servizi e delle nuove esigenze del mercato.

Art. 2 ***Assetti contrattuali***

Il sistema contrattuale si articola su due livelli, come di seguito individuati:

A) CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale.

Il presente contratto individua, per il livello aziendale/territoriale, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e della contrattazione nazionale, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i soggetti abilitati, anche in coerenza con quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014 e successivi accordi tra le Parti firmatarie del presente CCNL intervenuti in materia.

Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica, fatto salvo quanto previsto al successivo art. 86.

Fanno parte dell'ambito delle competenze fondamentali assegnate alla contrattazione nazionale, i seguenti temi qualificanti di carattere generale:

- recepimento delle intese Governo-Parti Sociali in materia di lavoro, previa analisi e valutazione congiunta;
- politiche occupazionali;
- sistema di relazioni industriali;
- diritti sindacali;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- nuove figure professionali, conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi, per le quali non sia possibile procedere al relativo inquadramento sulla base delle norme del presente CCNL;
- trattamenti retributivi ed economici.

B) CONTRATTAZIONE AZIENDALE/TERRITORIALE

La contrattazione di secondo livello si svolge, per Poste Italiane S.p.A., a livello aziendale o territoriale, in funzione dell'ambito geografico di rilevanza delle relative tematiche. Per le altre società del Gruppo Poste che applicano il presente CCNL, la contrattazione di secondo livello si svolge esclusivamente a livello aziendale.

Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale di cui alla presente lettera B) viene demandata la disciplina del Premio di Risultato, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 69 del presente CCNL.

Gli accordi relativi al premio di risultato hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali, al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Fatto salvo l'autonomo potere decisionale aziendale in merito alle strategie organizzative, alla contrattazione aziendale di cui alla presente lettera B) vengono altresì ricondotte, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto della procedura che segue, le tematiche relative a:

1. gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva, che abbiano valenza nazionale o coinvolgano due o più regioni;
2. nuovi regimi e/o articolazioni di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento;
3. materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL.

Riguardo alle tematiche di cui ai punti 1 e 2 che precedono, l'Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali

stipulanti il presente CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali di cui sopra.

Detto confronto negoziale si esaurirà entro e non oltre i 25 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro, durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Decorsi 25 giorni, in difetto di esito positivo del predetto confronto, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

In caso, invece, di esito positivo, l'Azienda fornirà apposita informativa alle competenti strutture territoriali delle OO.SS., fermo restando quanto indicato nel penultimo capoverso del presente articolo in relazione all'esame congiunto sulle materie espressamente demandate al livello territoriale (regionale) dall'accordo aziendale.

In coerenza con quanto stabilito dall'Accordo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza di cui all'Allegato 20 del CCNL e dal Verbale di Accordo del 16 febbraio 2018, saranno sottoposti all'approvazione del Coordinamento Nazionale delle R.S.U. di Poste Italiane S.p.A. – titolare alla trattativa congiuntamente alle OO.SS. firmatarie del presente CCNL - ovvero, laddove non previsto, delle R.S.U./R.S.A. esclusivamente gli accordi aziendali in materia di Premio di Risultato nonché quelli di cui alla lettera B), comma 6, punto 1) del presente articolo. La consultazione delle Rappresentanze Sindacali, da svolgersi con le modalità previste dal suddetto Accordo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza, dovrà concludersi entro e non oltre 13 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo cui la validazione si riferisce.

Ai fini di assicurare l'esigibilità delle intese aziendali validate con le procedure di cui all'Allegato 20 al presente CCNL, le Parti, all'interno delle predette intese, individueranno modalità e/o soggetti per la verifica e il monitoraggio dell'applicazione di quanto convenuto a livello aziendale e territoriale.

La contrattazione territoriale di Poste Italiane S.p.A. si svolge in sede regionale e di Direzione Generale Corporate, fermi restando i livelli di interlocuzione e rappresentanza previsti dal presente CCNL in sede di Unità Produttiva.

Alla contrattazione territoriale come sopra definita viene rimandato il confronto sulle seguenti materie:

- a) disciplina della quota regionale del premio di risultato, secondo i rinvii contenuti nell'art. 69 del presente CCNL;
- b) definizione e applicazione di nuove articolazioni di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, ivi compresi i turni derivanti dall'introduzione di nuovi modelli strutturali, che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello aziendale;
- c) materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;
- d) materie individuate dalle intese intervenute al livello aziendale, secondo gli specifici e circostanziati demands, nel rispetto del principio della non ripetitività delle stesse tra i diversi livelli di contrattazione;
- e) gestione di conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva territoriale, qualora i richiamati processi riguardino una sola regione, secondo criteri e modalità che seguono.

Riguardo alla lettera e) che precede, l'Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare le ricadute sociali dei processi citati, nel rispetto delle norme contenute nel presente CCNL e negli accordi collettivi nazionali.

Il confronto, in ordine alle materie di cui alle lettere b), d) ed e) che precedono, si esaurirà entro e non oltre i 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

Nel caso in cui detto confronto non si concluda positivamente, l'intera materia potrà formare oggetto di un

ulteriore esame a livello aziendale, su richiesta anche di una sola delle OO.SS. nazionali stipulanti o dell'Azienda, da presentarsi entro 3 giorni dalla conclusione della predetta procedura territoriale.

L'esame a livello aziendale dovrà comunque esaurirsi nel termine massimo di 10 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Al termine della suddetta procedura, ove la stessa non si sia conclusa positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

In relazione alla procedura a livello territoriale disciplinata dal presente articolo la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6 del presente CCNL.

Le Parti inoltre si incontreranno a livello territoriale (regionale) per effettuare, secondo le modalità previste dai relativi accordi aziendali, un esame congiunto sulle materie da questi espressamente demandate, da concludersi entro i 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla sottoscrizione dell'intesa a livello aziendale ovvero alla validazione da parte delle Rappresentanze Sindacali di cui al decimo capoverso della lettera B) del presente articolo, laddove prevista.

Anche per tale ambito di interlocuzione, la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6 del presente CCNL.

Art. 3

Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi che precedono, in caso di ritardato rinnovo del CCNL rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

Art. 4

Informazione e Consultazione

In relazione a quanto previsto all'art. 1 del presente CCNL le Parti, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire a diversi livelli, convengono di adottare un sistema di informazione e consultazione con lo scopo di arricchire, in ambito non negoziale, i contenuti di conoscenza sulle tematiche di comune interesse in vista della ricerca di soluzioni condivise.

Il predetto sistema di informazione e consultazione, finalizzato a prevenire i conflitti e ad aumentare la comune consapevolezza sui temi fondamentali per lo sviluppo delle aziende, si articolerà secondo procedure che avranno luogo con tempi, modalità, contenuti ed ai livelli di Direzione Aziendale e Rappresentanza dei lavoratori, come di seguito indicato:

A) Livello Nazionale

a) Entro 2 mesi dall'approvazione della relazione finanziaria semestrale e del bilancio annuale, rispettivamente da parte del CdA e dell'Assemblea degli Azionisti, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti una informativa, relativa al periodo di riferimento, sugli argomenti appresso specificati, riferiti al personale destinatario del presente CCNL:

1. andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, con riguardo ai più significativi indicatori di

- bilancio ed alle prospettive di sviluppo, anche in considerazione delle dinamiche dei mercati di riferimento;
2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda e politiche di *make or buy* (esternalizzazione ed internalizzazione);
 3. processi di riconversione e di riposizionamento strategico:
 - revisione dei processi e dei modelli organizzativi, produttivi e distributivi, con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico ed agli investimenti;
 - orientamenti e possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti;
 4. dinamiche del costo del lavoro anche con riferimento alla disponibilità della forza lavoro (ferie, presenze/assenze dal servizio, inidoneità);
 5. contratto di programma;
 6. distribuzione territoriale degli uffici postali, con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi;
 7. dati dell'occupazione, anche regionale (occupazione femminile e maschile, varie tipologie di contratto, livelli di inquadramento);
 8. eventuali interventi normativi connessi al rapporto di lavoro, derivanti anche dalla disciplina comunitaria e dal dialogo sociale europeo.

L'Azienda fornisce altresì alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, anche a richiesta delle stesse, adeguata informativa al verificarsi di eventi straordinari che incidano significativamente sull'Azienda.

- b) Prima della fase esecutiva, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti adeguata e preventiva informativa in ordine alle decisioni ed ai provvedimenti che intende adottare, qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nei processi e nell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie).
- c) L'Azienda, inoltre, fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti una informativa sui sistemi di incentivazione commerciale, prima della relativa fase esecutiva.

In relazione alle materie di cui ai punti 1 e 2 della lettera a) e della lettera b) che precedono, avrà luogo la consultazione, su richiesta di almeno una delle Organizzazioni Sindacali

nazionali stipulanti il presente CCNL da presentarsi entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa. La consultazione si svolgerà nell'ambito dei lavori del Comitato Nazionale Gruppo Poste previsto dall'art. 5 del presente CCNL.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 9 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro entro i quali, con riferimento alle decisioni di cui alla precedente lettera b), non si darà luogo all'attuazione dei provvedimenti di cui trattasi.

L'Azienda trasmetterà alle OO.SS. contestualmente all'invio alle Strutture Aziendali territoriali i documenti normo-attuativi relativi al CCNL ed agli accordi sindacali tempo per tempo vigenti nonché quelli relativi alle evoluzioni di carattere legislativo riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro.

B) Livello Regionale

a) Con periodicità semestrale, entro 1 mese dalle informative rese ai sensi del precedente punto A), l'Azienda fornisce alla Delegazione Regionale di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, una informativa sulle materie di seguito indicate:

1. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione a livello regionale e di Unità Produttiva e politiche di *make or buy* (esternalizzazione ed internalizzazione);
2. qualità del servizio e indicatori di produttività nel territorio di competenza;
3. distribuzione regionale degli uffici postali, con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi;
4. dati sulle varie tipologie dei contratti di lavoro nel territorio di competenza;
5. linee generali della formazione e riqualificazione professionale con riferimento al territorio di competenza.

Resta fermo che, con riferimento alle materie di cui al punto 1 che precede, la consultazione si realizza con le modalità e al livello nazionale di cui alla lettera A) del presente articolo.

b) Prima della fase esecutiva, l'Azienda fornisce alla Delegazione Regionale di cui all'art. 6, lett. b) e alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. a) del presente CCNL una adeguata e preventiva informativa in ordine:

1. alle decisioni ed ai provvedimenti che l'Azienda intende adottare, qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nei processi e nell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione nella regione e nelle Unità Produttive di riferimento;
2. ai piani di attuazione di nuovi regimi di orario nella regione e nelle Unità Produttive di riferimento, la cui introduzione abbia formato oggetto di specifico accordo;
3. alle linee generali della formazione e riqualificazione professionale connesse ai processi di cui al punto 1 che precede;
4. ai dati di cui all'art. 31 – lavoro straordinario – III capoverso.

In relazione all'informativa di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 che precedono, la Delegazione Sindacale regionale di cui all'art. 6, lett. b) ovvero le Organizzazioni Sindacali regionali possono formulare richiesta di consultazione, da presentare entro 5 giorni dal ricevimento dell'informativa, cui farà seguito un incontro per l'esame delle relative materie a livello territoriale.

Nel medesimo termine, analoga richiesta potrà essere formulata dalla Delegazione Sindacale di cui all'art. 6, lett. a) del presente CCNL ovvero dalle OO.SS. provinciali, relativamente alle materie che producono impatti sulle Unità Produttive di riferimento.

Le Delegazioni sindacali di cui sopra potranno formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 6 giorni successivi alla data fissata dall'Azienda per l'incontro, durante i quali, con riferimento alle decisioni di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3, non si darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

Le disposizioni relative alle fasi di informazione e consultazione a livello regionale disciplinate nel presente articolo si applicano esclusivamente a Poste Italiane S.p.A., fatti salvi gli accordi aziendali intervenuti in materia nelle Aziende del Gruppo.

Le procedure di cui al presente articolo si pongono come autonome rispetto agli altri momenti di confronto sindacale regolati dal presente CCNL e, pertanto, non si cumulano con le relative procedure.

Le procedure di informazione e consultazione previste dal presente articolo per le materie di cui alla lettera A) sub a), punti 1 e 2 e sub b); B) sub a), punto 1 e sub b), punti 1 e 3,

nonché le previsioni di cui all'art. 7 che segue (Informazioni Riservate), costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 25/2007.

Con periodicità annuale, nei primi tre mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, su richiesta delle Parti, nell'ambito del Comitato Nazionale Gruppo Poste di cui all'art. 5 che segue, viene effettuato uno specifico confronto sull'andamento e gli esiti delle procedure di cui al comma che precede. L'esito positivo del confronto sulle citate procedure di informazione e consultazione realizza, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 25/2007, la conclusione del procedimento di informazione e consultazione di cui al decreto legislativo medesimo. La conclusione di detto procedimento si intende altresì positivamente realizzata in assenza della richiesta di cui sopra.

* * *

Le Parti si danno atto che i temi relativi alle pari opportunità vengono trattati all'interno del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità e dei C.P.T. Regionali di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Con riferimento al sistema di informazione e consultazione disciplinato dal presente articolo, le Parti convengono di incontrarsi nel corso della vigenza del presente CCNL, al fine di effettuare una verifica congiunta sulla efficacia complessiva del sistema secondo i principi condivisi.

Art. 5

Partecipazione

Le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di individuare, nel Gruppo Poste Italiane, un sistema coerente di organismi partecipativi a composizione mista Azienda e Organizzazioni Sindacali ed assumono la partecipazione, ai diversi livelli e nei diversi luoghi del sistema delle Relazioni Industriali, quale metodo per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima interno.

Obiettivo dei suddetti organismi è quello di favorire un proficuo scambio di opinioni, in sedi non negoziali, tra i rappresentanti aziendali e quelli dei lavoratori, sia per agevolare una consapevole partecipazione degli stessi ai processi di cambiamento che intervengono a livello nazionale ed

internazionale, sia nella consapevolezza che l'integrazione e la collaborazione tra le Parti sviluppino livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

Pertanto le Parti convengono di costituire i seguenti organismi:

- Comitato Nazionale Gruppo Poste;
- Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale;
- Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità;
- Organismi Paritetici per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Osservatorio Paritetico sulla Sanità Integrativa;
- Osservatorio di cui al Protocollo di Intesa in materia di proposizione commerciale del 22 ottobre 2013 (Allegato 18 al presente CCNL).

COMITATO NAZIONALE GRUPPO POSTE

Composizione

Il Comitato Nazionale Gruppo Poste è composto da due componenti della Segreteria Nazionale di ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL e da una adeguata rappresentanza del Vertice aziendale del Gruppo Poste Italiane.

Funzionamento

Il Comitato si riunisce due volte l'anno, su convocazione della Direzione aziendale, a seguito dell'approvazione della relazione semestrale e del bilancio. Sessioni straordinarie saranno previste a seguito delle decisioni assunte preventivamente all'implementazione di linee strategiche deliberate dal CdA di Poste Italiane S.p.A. che abbiano rilevanti impatti sul perimetro aziendale, sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione.

Gli oneri relativi al funzionamento del Comitato sono a carico del Gruppo Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Materie

Il Comitato Nazionale Gruppo Poste svolge funzioni di studio e approfondimento dei principali aspetti relativi alle prospettive strategiche e produttive delle aree di business del Gruppo, con

particolare riferimento allo scenario competitivo in cui si collocano i singoli comparti.

In particolare, costituiscono oggetto di analisi:

- le prospettive evolutive dei mercati di riferimento per il Gruppo Poste Italiane;
- la situazione occupazionale nel Gruppo Poste Italiane, le connesse dinamiche e le relative linee di tendenza con particolare riferimento ai trend evolutivi delle professionalità, all'occupazione femminile, ai fenomeni demografici anche legati all'occupazione giovanile ed ai risultati delle politiche attive del lavoro, così come delineate nel relativo protocollo (Allegato 19 al presente CCNL);
- gli investimenti, con particolare riferimento allo sviluppo tecnologico degli asset del Gruppo Poste Italiane;
- i processi di innovazione tecnologica, di prodotto/servizio e di mercato, in grado di produrre rilevanti effetti sui business e sulla competitività del Gruppo;
- gli impatti sul Gruppo che derivano dall'evoluzione del modello previdenziale.

Inoltre, il Comitato esprimerà osservazioni in merito all'individuazione ed al corretto utilizzo delle principali leve di politica attiva del lavoro - da attivarsi tempo per tempo in relazione alla realizzazione dei piani industriali - anche con riferimento agli strumenti che favoriscano l'occupazione.

Le materie oggetto di discussione nell'ambito del Comitato assumono il carattere della riservatezza ai sensi dell'art. 7 del presente CCNL. Pertanto, è vietata la pubblicazione e la diffusione di eventuale documentazione distribuita da parte dell'Azienda.

ENTE BILATERALE PER LA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

- I. Le Parti stipulanti, nell'intento di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e di riqualificazione professionale in Poste Italiane S.p.A., convengono di sviluppare ed arricchire le attività dell'Ente Bilaterale a livello nazionale avente la finalità principale di sostenere, in materia di formazione, il dialogo sociale tra le Parti medesime, anche attraverso aggiornamenti sulle

strategie e sulle iniziative adottate dalla Commissione Europea.

II. L'Ente Bilaterale si riunisce con cadenza mensile.

III. Le Parti, all'interno dell'Ente Bilaterale, promuovono congiuntamente attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale, ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche. A tal fine l'Ente Bilaterale ha, in particolare, la funzione di:

- elaborare proposte e progetti formativi, da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici, analizzandone i relativi impatti;
- promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con le Regioni e/o con Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;
- promuovere ed assumere ogni iniziativa utile a conseguire, per tutte le attività indicate negli alinea precedenti e per le attività formative svolte in Poste Italiane S.p.A., l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali;
- promuovere l'aggiornamento sulle iniziative prese dalla Commissione Europea e dal Comitato per il Dialogo Sociale Europeo nel settore postale, in materia di Formazione e Riqualificazione.

In relazione a quanto sopra, le Parti si danno atto che l'accesso alle prestazioni ordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane", di cui al D.M. n° 78642 del 24 gennaio 2014, è subordinato ad un confronto tra le Parti al fine di definire specifiche intese.

Le Parti si danno atto dell'opportunità che l'Ente Bilaterale di Poste Italiane S.p.A. possa esaminare specifici progetti formativi relativi anche ad altre Aziende che applicano il presente CCNL.

Gli oneri relativi al funzionamento dell'Ente Bilaterale sono a carico di Poste Italiane S.p.A.; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

COMITATO PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITA' DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA'

- I. E' istituito - a livello nazionale e, per Poste Italiane S.p.A., a livello regionale - il Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità (di seguito C.P.T.) del Gruppo Poste Italiane, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006; il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale a livello nazionale e con cadenza semestrale a livello regionale.
- II. A livello nazionale, per parte aziendale, il Comitato sarà costituito da rappresentanti di Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., PostePay S.p.A., Poste Vita S.p.A..
- III. Il Comitato si propone lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi nel Gruppo, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In tale contesto, il Comitato tratterà altresì tematiche afferenti l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità. Tali scopi saranno perseguiti anche tenendo presenti lo scenario europeo e le attività del Comitato per il Dialogo Sociale europeo nel settore postale.
- IV. Il C.P.T. Nazionale costituisce altresì sede di approfondimento delle tematiche di cui al punto 2 del Protocollo di recepimento dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro allegato al presente CCNL.
- V. Il C.P.T. svolge, tra gli altri, un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui al D.Lgs. 198/2006, nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con particolare riguardo alle attività di cui all'Ente Bilaterale; il Comitato è paritetico, tra Azienda e OO.SS., seppure con una diversa composizione numerica dei partecipanti.
- VI. Il C.P.T. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.T. regionali vengono ubicati nell'ambito delle Strutture aziendali territorialmente competenti.

- VII. Il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità, al quale, nell'ambito di quanto sopra precisato, viene delegata la funzione anche di coordinamento e indirizzo delle attività dei C.P.T. regionali, è composto come segue:
- a) da 6 componenti designati/e dalla Società, tra i dipendenti esperti in campo giuridico, statistico, sociologico;
 - b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il CCNL designato/a dalle OO.SS. stesse;
 - c) per ogni componente effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
- VIII. Il Comitato Regionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal C.P.T. nazionale, è composto come segue:
- a) da 6 componenti designati dalla Società a livello regionale, tra i/le dipendenti esperti/e in campo giuridico, statistico, sociologico;
 - b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il presente contratto;
 - c) nel caso in cui la rappresentanza sindacale fosse inferiore a 6 - per l'assenza sul territorio di una delle OO.SS. stipulanti il CCNL - la Delegazione Aziendale adeguerà il numero della stessa a quella sindacale;
 - d) per ogni componente effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
- IX. Il Comitato, sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento elegge su proposta di parte aziendale il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso elegge la Segreteria.
- X. I/le componenti non potranno far parte del C.P.T. per più di due mandati consecutivi, ciascuno della durata di 4 anni.
- XI. Il Comitato predispone ogni due anni una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni positive sviluppate nel corso

del biennio, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro secondo le scadenze previste.

- XII. Gli oneri relativi al funzionamento dei C.P.T. sono a carico del Gruppo Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Al verificarsi di modifiche/integrazioni legislative in materia, le Parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti rispetto alle previsioni del presente articolo.

ORGANISMI PARITETICI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Allo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori le Parti, considerata la rilevanza attribuita al ruolo della sicurezza sul piano della moderna organizzazione del lavoro, confermano la costituzione in Poste Italiane S.p.A. degli Organismi Paritetici per la salute e la sicurezza sul lavoro, a livello nazionale e regionale.

Il funzionamento degli Organismi Paritetici di cui al comma che precede resta disciplinato dagli accordi tempo per tempo intervenuti tra le Parti.

L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale a livello nazionale e con cadenza semestrale a livello regionale.

Le Parti convengono che l'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di Poste Italiane S.p.A. svolga i medesimi compiti previsti dal presente articolo anche con riferimento ad altre Aziende che applicano il presente CCNL.

OSSERVATORIO PARITETICO SULLA SANITA' INTEGRATIVA

In relazione a quanto previsto dall'art. 79 del presente CCNL e dall'accordo di cui all'Allegato 21 del medesimo CCNL, viene istituito a livello nazionale un Osservatorio Paritetico sulla sanità integrativa dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane cui si applica il CCNL di Poste Italiane S.p.A..

Composizione

L'Osservatorio è costituito da un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL e da una adeguata rappresentanza del Gruppo Poste Italiane, nominata da Poste Italiane S.p.A. anche per conto delle Aziende che rientrano nel campo di applicazione del suddetto CCNL.

I componenti dell'Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del presente CCNL e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti, mediante comunicazione scritta da notificare alle Parti stesse.

Compiti e attribuzioni

All'Osservatorio sono assegnati i seguenti compiti e attribuzioni:

- monitorare l'andamento della gestione del Piano, allo scopo di verificarne la rispondenza con le relative finalità istitutive, sulla base delle informazioni e dei dati forniti dal Fondo stesso, approfondendo anche l'evoluzione legislativa in materia di Fondi Sanitari;
- proporre al Fondo eventuali modifiche alle coperture e prestazioni sanitarie previste dal Piano, sulla base delle risultanze della gestione relativa al precedente esercizio;
- essere preventivamente informato in merito all'eventuale esclusione dal Piano degli aderenti che abbiano avuto comportamenti contrari alla correttezza e buona fede;
- proporre al Fondo l'adozione di campagne informative sul Fondo e di prevenzione sanitaria per gli iscritti.

Funzionamento

L'Osservatorio si riunisce almeno due volte all'anno.

Gli oneri relativi al funzionamento dell'Osservatorio sono a carico del Gruppo Poste; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Azienda ed Organizzazioni Sindacali riconoscono la necessità di accompagnare in maniera efficace il processo di profonda trasformazione del mondo del lavoro, indotto anche dai cambiamenti connessi alla transizione digitale. In un contesto in cui sono ancora incerte le direttrici di sviluppo dei sistemi produttivi e del mercato del lavoro, è necessario orientare

l'evoluzione delle organizzazioni al fine di ricercare assetti in grado di favorire la crescita delle imprese e la qualità del lavoro, confermando la prioritaria attenzione alla centralità del capitale umano.

In tale contesto, le Parti avvieranno una specifica sessione di incontri entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, volta da un lato ad individuare modalità di rafforzamento del ruolo del Comitato Nazionale del Gruppo Poste, dall'altro a definire possibili forme di partecipazione attiva dei lavoratori.

Le Parti, inoltre, nella medesima occasione, approfondiranno modalità e specifiche iniziative di incentivazione dei lavoratori all'adesione ai progetti di Welfare, nel condiviso intento di valorizzarne la valenza per i lavoratori e per l'Azienda. Con particolare riferimento al Fondo di Assistenza Sanitaria, con le medesime tempistiche, verrà avviato un confronto in merito alle modalità di coinvolgimento attivo delle Organizzazioni Sindacali, anche in ordine alla definizione delle prestazioni offerte in relazione alle specifiche disponibilità rilevate.

Per quanto attiene al tema della transizione digitale, le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per avviare i lavori finalizzati alla costituzione di uno Osservatorio Paritetico sulla Digitalizzazione del Lavoro, avvalendosi anche della collaborazione di esperti e studiosi del settore. In tale contesto le Parti riconoscono la necessità di prestare particolare attenzione alle tematiche del Bilanciamento Vita-Lavoro (Work Life Balance) nonché all'adeguamento alle nuove conoscenze e competenze indotte anche dal progresso tecnologico tramite mirate iniziative di formazione.

Su tutte le materie sopra indicate, le Parti confermano l'impegno a seguire attentamente le evoluzioni normative e le indicazioni emerse tra le parti sociali a livello europeo, al fine di introdurre regolamentazioni condivise in materia di competenze digitali, intelligenza artificiale, modalità di connessione e disconnessione.

Le Parti, infine, concordano di incontrarsi entro il primo semestre del 2022 per approfondire la tematica della proposizione commerciale di cui al Protocollo allegato 18 al presente CCNL, anche al fine di rendere più efficace il ruolo dell'Osservatorio di cui al protocollo medesimo.

Art. 6
Delegazioni Sindacali Territoriali

- I. Ai fini di quanto previsto in materia di composizione delle Delegazioni Sindacali territoriali, le Parti convengono quanto segue:
- a) a livello di unità produttiva la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 1 dirigente R.S.U. eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso la U.P., congiuntamente a non più di 1 dirigente sindacale delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;
 - b) a livello regionale la Delegazione Sindacale è costituita nel modo che segue:
 - per le Regioni: Valle d'Aosta, Molise, Basilicata, Umbria e per le province autonome di Trento e Bolzano, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 9 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;
 - per le Regioni: Friuli V. Giulia, Abruzzo, Sardegna, Marche, Liguria, Calabria, Puglia, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 12 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;
 - per le Regioni: E. Romagna, Veneto, Sicilia, Toscana, Campania, Piemonte, Lazio, Lombardia, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 15 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente

CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;

- per la Direzione Generale Corporate, in relazione a quanto previsto dall'art. 2, lettera B), dodicesimo capoverso del presente CCNL, la Delegazione Sindacale è costituita dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 9 dirigenti delle R.S.U. eletti nella unità produttiva, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti nell'unità produttiva medesima da ciascuna Organizzazione.

Al fine di consentire il dispiego dei modelli relazionali previsti dal presente CCNL, i nominativi dei componenti RSU della delegazione di cui alla precedente lettera b), verranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il numero dei dirigenti sindacali territoriali della Delegazione Sindacale di cui alla lettera b) del presente articolo, non supererà il numero massimo di due dirigenti per ciascuna sigla firmataria del CCNL.

- II. Il presente articolo costituisce ad ogni conseguente effetto parte integrante degli accordi in materia di costituzione e funzionamento delle R.S.U.

Art. 7

Informazioni Riservate

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, le Parti, con riferimento al modello di relazioni industriali di cui al presente CCNL, convengono di istituire una Commissione per la conciliazione delle contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dall'Azienda, nonché alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive utili alla classificazione delle informazioni non soggette agli obblighi di informazione di cui al D.Lgs. citato.

La Commissione sarà composta da 6 componenti di parte aziendale e da un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e si insedierà entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Le modalità di funzionamento della Commissione saranno definite dalle Parti nell'ambito di una specifica sessione di incontro.

CAPITOLO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 ***Assemblea***

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalla R.S.U. ovvero, laddove non prevista, dalla R.S.A., nonché dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il CCNL, assemblee del personale ivi in servizio, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati alla Società (Unità Produttiva di competenza) con preavviso scritto da notificarsi due giorni lavorativi prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Le assemblee saranno tenute in luoghi idonei ed in via prioritaria all'interno delle Unità Produttive, fuori dagli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa.

Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e di più Uffici Postali, ovvero ad una pluralità di strutture nell'Unità Produttiva, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i relativi dipendenti possono partecipare. In tale occasione, il luogo per lo svolgimento dell'assemblea sarà individuato dall'Azienda e ubicato in modo da rendere agevole la partecipazione dei lavoratori.

Gli Organismi Sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti. L'Azienda provvederà a darne comunicazione tempestiva ai Responsabili degli uffici interessati.

Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

La partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro ovvero dal luogo comunicato all'Azienda in cui rende la prestazione in telelavoro o in modalità agile per

partecipare all'assemblea fino al suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze nonché di quelle effettuate dal responsabile della singola unità produttiva ovvero del singolo luogo di lavoro.

Viene rinviata alla contrattazione nazionale la possibile pattuizione di ulteriori ore retribuite di assemblea, nell'anno di scadenza e rinnovo del CCNL.

Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio alla clientela e, a tal fine, l'Azienda darà alla stessa adeguata informativa preventiva. Inoltre, le assemblee sul posto di lavoro verranno tenute di regola: nelle prime o ultime due ore di servizio; in tale ultimo caso, l'Azienda garantisce la partecipazione per la durata effettiva dell'assemblea.

In relazione a quanto previsto al comma che precede, nei Centri di Assistenza Clienti di Poste Italiane le assemblee per i lavoratori occupati in attività remotizzabili presso altri siti dovranno essere indette rispettando il criterio della non contemporaneità tra i diversi Centri.

Nel caso in cui non sia possibile remotizzare le attività, la contrattazione territoriale definisce specifiche intese finalizzate ad individuare, tra le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea, la definizione, all'interno dei turni, delle fasce orarie a minor picco di traffico nell'ambito delle quali convocare le riunioni dei lavoratori.

Per i Centri di Smistamento e Centri Operativi, al fine di temperare il diritto di assemblea di tutti i lavoratori con specifiche esigenze di particolare rilevanza per la produzione, la contrattazione territoriale definisce intese finalizzate ad individuare, tra le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea, le fasce orarie a minore intensità lavorativa, all'interno dei turni interessati, nell'ambito delle quali convocare le riunioni dei lavoratori.

Negli uffici che svolgono la propria attività a contatto con il pubblico, nel caso di assemblee per una durata superiore a due ore che interessino una pluralità di Uffici ovvero Uffici a maggior traffico verrà individuato un presidio utile ad evitare disagi alla clientela.

In relazione a quanto sopra, per Poste Italiane S.p.A. la contrattazione territoriale definisce specifiche intese finalizzate

ad individuare gli uffici interessati, le attività da garantire e le modalità di individuazione dei lavoratori coinvolti. In tal caso, i dipendenti coinvolti nel presidio potranno partecipare ad altra assemblea indetta anche in altri uffici.

Il personale viaggiante e gli autisti dei circuiti nazionali a lungo percorso istituzionalmente e permanentemente assegnati all'attività al di fuori dalle sedi di lavoro che, non potendo partecipare, per motivi di servizio, a riunioni sul posto di lavoro, prendono parte ad altra assemblea appositamente indetta fuori dell'orario di servizio o, comunque, fuori del proprio turno di lavoro, usufruiranno di riposo compensativo per la stessa durata dell'assemblea.

La predetta disposizione può essere applicata anche al personale in servizio nell'ufficio postale con meno di 5 dipendenti.

In tali casi sarà predisposto, a cura del responsabile dell'unità produttiva nella quale si svolge l'assemblea, l'elenco nominativo del personale che, libero dal servizio, ha partecipato alla riunione, con l'indicazione della durata della stessa. Il responsabile dell'unità produttiva da cui dipende il personale in questione accrediterà, sulla base delle segnalazioni, il numero di ore, o frazione di ore, da compensare con equivalente periodo di riposo, fino al limite massimo delle 10 ore annue.

Nel rispetto del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare, per quanto possibile, disagio alla clientela, con particolare riferimento ai primi due giorni di pagamento pensioni.

Art. 9

Referendum

La Società deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum tra i lavoratori, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti dalla R.S.U. ovvero, laddove non prevista, dalla R.S.A. nonché dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Art. 10

Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

La Società nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune adeguatamente attrezzato all'interno dell'unità produttiva o, in mancanza, nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 11

Contributi sindacali

- I. Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL vengono operate dalla Società a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo; le trattenute vengono effettuate in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
- II. Le relative deleghe vengono inoltrate tramite raccomandata o tramite PEC, dalle Organizzazioni Sindacali alle quali va effettuato il versamento, alla struttura aziendale comunicata dalla Società, contestualmente alla sottoscrizione del CCNL e/o con comunicazione successiva in caso di variazione.
- III. Al fine di garantire la corretta gestione delle deleghe, le stesse devono necessariamente contenere:
 - le generalità ed il codice fiscale del dipendente;
 - il numero di matricola;
 - l'Organizzazione Sindacale beneficiaria;
 - il mese e l'anno di decorrenza;
 - il luogo e la data del rilascio;
 - la firma del dipendente in originale;
 - il consenso per il trattamento dei dati personali;
 - la copia del documento identificativo valido del dipendente.

- IV. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dalla Società, sul conto corrente postale indicato dall'Organizzazione Sindacale beneficiaria, non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.
- V. La misura della trattenuta non potrà essere inferiore a 0,80% determinato su minimo tabellare più indennità di contingenza calcolata su 13 mensilità.
- VI. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta alla Società. La revoca deve essere effettuata individualmente da ogni singolo interessato mediante atto scritto in originale, ordinatamente compilato, inviato a mezzo raccomandata o tramite PEC indirizzata alla struttura aziendale comunicata dalla Società, contestualmente alla sottoscrizione del CCNL e/o con comunicazione successiva in caso di variazione, e - separatamente - all'Organizzazione Sindacale interessata. La sola comunicazione all'Azienda dovrà essere corredata di una copia di un documento identificativo valido del dipendente interessato, nonché dalla copia della raccomandata di revoca inviata alla O.S. dalla quale si evinca il numero, la data e l'Ufficio di spedizione ovvero, in caso di invio tramite PEC, dalla mail di avvenuta ricezione.
- VII. L'Azienda non darà seguito alle richieste di delega e di revoca non corredate da tutta la documentazione indicata nei punti III e VI del presente articolo ovvero effettuate con modalità diverse da quelle specificatamente previste.
- VIII. Le deleghe a favore delle OO.SS. stipulanti, in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL, conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Art. 12 ***Diritto di affissione***

La Società colloca all'interno dei luoghi di lavoro, ed in ambienti accessibili a tutti i lavoratori, un albo a disposizione delle

Rappresentanze sindacali per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili dei medesimi organismi sindacali.

I contenuti dell'informazione dovranno riguardare la materia sindacale e del rapporto di lavoro e devono rispettare le disposizioni di legge generali sulla stampa.

La Società provvederà a rimuovere il materiale di informazione o di propaganda affisso al di fuori delle apposite bacheche.

Poste Italiane S.p.A. consentirà ai lavoratori, con uno specifico link all'interno del proprio portale, l'accesso ad una sezione denominata "Bacheca sindacale", nella quale potranno essere inseriti esclusivamente i comunicati unitari delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti ritengono utile per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali secondo i modelli condivisi che le comunicazioni affisse agli albi messi a disposizione delle Rappresentanze sindacali a norma del presente articolo, vengano inoltrate, a titolo informativo, anche alla direzione aziendale di riferimento.

Art. 13 **Attività sindacale**

Lo svolgimento dell'attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi coerenti con le prerogative sindacali necessarie a garantire la massima informazione dei lavoratori e nel rispetto della normativa vigente, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

I dirigenti delle R.S.U. ovvero, laddove non prevista, della R.S.A., nonché i dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito dell'Unità Produttiva, nel rispetto di modalità che: a) non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative della Società stessa; b) siano conformi alle norme e disposizioni in materia di salute e sicurezza.

Art. 14

Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali

Il trasferimento ad altra unità produttiva del dirigente della R.S.U. ovvero, laddove non prevista, della R.S.A. può essere disposto solo previo nulla osta delle Associazioni Sindacali di appartenenza, salvi i casi di cambiamento di qualifica o categoria.

La disposizione di cui al punto precedente si applica fino alla fine dell'anno successivo alla data in cui è cessato l'incarico dirigenziale.

La materia delle agibilità e delle tutele dei dirigenti delle Organizzazioni Sindacali è regolata dalle disposizioni di legge - L. 300/1970 - e dai relativi accordi tra le Parti, tempo per tempo vigenti, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità e di non discriminazione.

Art. 15

Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'adempimento dei compiti di cui alla L. n. 152 del 30 marzo 2001 hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 16

Diritti sindacali del Personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile e dei Telelavoratori

In relazione a quanto previsto dall'art. 27 e dall'art. 28 del presente contratto, ai dipendenti che svolgono la propria prestazione in modalità agile e nella forma del telelavoro verrà assicurata la piena partecipazione, anche in presenza, alle attività ed alle iniziative di natura sindacale svolte in Azienda, garantendo le comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori.

In particolare, sarà assicurata:

- l'informazione in merito alle comunicazioni di carattere sindacale fornite dalle Rappresentanze sindacali unitarie e

dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL e la partecipazione alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza, anche mediante l'utilizzo di adeguati strumenti tecnologici;

- A tal riguardo, l'unità produttiva di appartenenza del lavoratore agile e del telelavoratore verrà precisata sin dall'inizio in sede di perfezionamento dell'accordo individuale, in coerenza con gli accordi che verranno definiti tra le Parti in merito all'attivazione di specifici progetti di lavoro agile e di telelavoro;
- I lavoratori agili e i telelavoratori saranno inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, assicurando loro le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità (elettorato attivo e passivo) alle elezioni per tutte le istanze rappresentative dei lavoratori.

NOTA A VERBALE

L'Azienda si impegna a porre in essere le azioni volte a favorire la partecipazione dei lavoratori agili e dei Telelavoratori ai referendum indetti dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL su materie inerenti l'attività sindacale.

Inoltre, le Parti confermano l'impegno ad approfondire gli aspetti del Lavoro Agile relativi alla sicurezza ed alle modalità di esercizio dei diritti sindacali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 27 comma VII, dagli accordi tempo per tempo vigenti e dalle relative tempistiche e, comunque, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 17

Controversie collettive e procedure di raffreddamento e di conciliazione

A) Controversie collettive.

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali, che riguardino una pluralità di dipendenti, dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra le singole Società e le OO.SS. stipulanti, escludendosi durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.

E' esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223 del 1991.

Al realizzarsi della fattispecie di cui al primo comma della presente lettera A), ad iniziativa delle OO.SS. nazionali stipulanti, mediante atto scritto contenente le motivazioni della controversia, si darà corso alla procedura di confronto secondo i tempi e le modalità disciplinate dall'art. 2, lett. B), del presente CCNL.

B) Conflitti di lavoro.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, punto 2 della L. 146 del 1990, così come integrata dalla Legge n. 83 del 2000 - secondo il quale nei contratti collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione obbligatorie per entrambe le Parti - ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti della clientela, Poste Italiane S.p.A. e le OO.SS. osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione di seguito specificate.

1) Livello di Unità Produttiva.

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una Unità Produttiva, la R.S.U. interessata unitamente ad almeno una delle competenti strutture territoriali del Sindacato apriranno la procedura di seguito indicata, dando in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura aziendale dell'Unità Produttiva.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con la Delegazione Sindacale di cui all'art. 6 lett. a) del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo tre giorni successivi alla data del primo incontro, la procedura si intenderà comunque esaurita tra le Parti ad ogni conseguente effetto.

Ove la predetta procedura non si concluda con una conciliazione tra le Parti, si darà luogo ad un ulteriore tentativo di composizione tra le Parti a livello regionale. In tal senso l'Azienda, entro i 3 giorni successivi alla chiusura della procedura di cui al comma che precede, avvierà con la Delegazione di cui all'art. 6, lett. b) del

presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca di possibili soluzioni conciliative.

La procedura di cui ai commi che precedono, in tutte le sue fasi, si intende comunque esaurita e conclusa tra le Parti decorsi 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro a livello di Unità Produttiva.

Ove il conflitto a livello di Unità Produttiva insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B), entro i 3 giorni successivi alla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 del presente punto 1, l'Azienda fisserà l'incontro con la Delegazione sindacale di cui all'art. 6, lett. a) del presente CCNL al fine di ricercare possibili soluzioni conciliative. In caso di esito negativo si darà luogo, entro i successivi 3 giorni, ad un ulteriore tentativo di conciliazione a livello regionale con la Delegazione di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL.

La procedura di cui al comma che precede si intende comunque esaurita e conclusa tra le Parti decorsi 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro tenutosi a livello di Unità Produttiva.

Durante l'espletamento della procedura di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

2) Livello regionale

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più Unità Produttive di una stessa regione, la Segreteria Regionale dell'O.S. stipulante interessata darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura R.U. di Regione dell'Azienda, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con la Delegazione Sindacale di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo 8 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro la procedura si intenderà comunque esaurita e conclusa tra le Parti ad ogni conseguente effetto.

Ove il conflitto di lavoro insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B) del presente CCNL, la procedura di cui al comma che precede dovrà ritenersi conclusa dopo 6 gg. lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro.

Durante l'espletamento delle procedure di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

3) Livello nazionale

Qualora insorga un conflitto collettivo che interessi più regioni, la Segreteria Nazionale della O.S. stipulante interessata darà in tal senso motivata comunicazione scritta, con effetto nei confronti di tutte le OO.SS. stipulanti, alla struttura centrale di Risorse Umane chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda darà corso ai conseguenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo dieci giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura si intenderà comunque esaurita e conclusa ad ogni conseguente effetto.

Ove il conflitto di lavoro insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B) del presente CCNL, la procedura di cui al comma che precede dovrà ritenersi conclusa dopo 5 gg. successivi alla data del primo incontro.

Le Parti si danno atto che con le procedure di cui alla lettera B) del presente articolo hanno inteso dare anche applicazione alle previsioni vigenti in materia di "procedure di raffreddamento e di conciliazione" di cui alla Legge n. 83 del 2000.

Le Parti hanno sottoposto alla competente Commissione di Garanzia le norme di cui al presente articolo, ai fini della valutazione di cui all'art. 13, lett. a) della legge 146/90, così come modificata ed integrata dalla legge 83/2000 e, in caso di modifiche dell'assetto organizzativo e/o societario del Gruppo Poste che incidano sull'ambito di applicazione della suindicata

legge, si impegnano a rivedere la presente disciplina e a sottoporla nuovamente alla Commissione di Garanzia.

CAPITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

Le Parti, in considerazione dei fenomeni di evoluzione ed ammodernamento del mercato e delle organizzazioni del lavoro, ritengono necessario adottare politiche dell'occupazione in grado di coniugare nei dispositivi che seguono il ricorso alle diverse tipologie contrattuali di lavoro con la sicurezza di adeguati livelli occupazionali ed economico-sociali.

Attraverso l'adozione di tali politiche le Parti intendono impegnarsi a favore di una migliore qualità del lavoro, da misurarsi non solo con riferimento a specifiche caratteristiche dei singoli rapporti di lavoro, ma anche alle chances che a questi si associano di ulteriore progresso nel mercato del lavoro, innanzitutto in termini di prospettive lavorative future.

Le Parti hanno un interesse convergente a perseguire una migliore qualità del lavoro, in una logica di valorizzazione e motivazione delle risorse umane, quale capitale strategico, che ne metta in risalto le potenzialità e la produttività.

Le Parti - in linea con l'obiettivo di una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità - si danno atto che la disciplina degli istituti inerenti la costituzione del rapporto di lavoro previsti nel presente Contratto contribuisce a garantire specifiche forme di lavoro non disgiunte da adeguati livelli di sicurezza sopra citati, ad agevolare l'introduzione di un'organizzazione del lavoro moderna e a sostenere e favorire il processo aziendale di adeguamento ai mutamenti strutturali in campo economico.

Nel perseguire tali obiettivi comuni ed in coerenza con i più recenti orientamenti legislativi, le Parti condividono la comune intenzione di riconoscere ed aderire ai valori ispiratori delle politiche attive del lavoro e delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Azienda conferma altresì che orienterà i propri comportamenti al rispetto del principio di non discriminazione dei lavoratori, inteso nella sua più ampia accezione. In tal senso, sia nella fase di assunzione che nel corso dello svolgimento del rapporto

di lavoro, la valutazione delle risorse è effettuata avendo riguardo all'attitudine professionale al ruolo, prescindendo da ogni fatto non rilevante a tali fini e indipendentemente da nazionalità, sesso, razza o origine etnica, opinioni politiche, religiose o sindacali nonché tendenze sessuali.

Riconoscendo l'importanza di tali valori, l'Azienda garantisce di improntare ai suddetti principi anche la relazione con l'esterno, facendosene promotrice in tutte le sedi opportune.

Le Parti inoltre, ritengono necessario individuare momenti congiunti di monitoraggio, analisi e verifica sulla materia, assicurando, qualora dovessero verificarsi modifiche od integrazioni di legge, l'attivazione di specifici incontri al fine di esaminare i contenuti e le compatibilità delle nuove discipline con le disposizioni contrattuali ed individuare modalità, tempistiche e procedure che ne consentano l'eventuale differente applicabilità in Azienda.

Parimenti, qualora dalle evoluzioni legislative sopra richiamate dovesse scaturire la definizione di ulteriori tipologie e forme contrattuali, le Parti si impegnano ad approfondire ed analizzare i contenuti delle stesse ed a valutarne la eventuale applicabilità.

Art. 18

Assunzione

- I. Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e del presente contratto; prima dell'assunzione il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro, secondo le modalità stabilite dalle previsioni legislative tempo per tempo vigenti.
- II. All'atto dell'assunzione, la Società comunica al lavoratore per iscritto:
 - la data di assunzione;
 - l'inquadramento professionale;
 - il luogo e la sede di lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 del presente CCNL con riferimento all'istituto del "trasfertismo";
 - la struttura/funzione aziendale di assegnazione;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la durata dell'eventuale periodo di prova.

- III. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del vigente CCNL e del Codice Etico aziendale.
- IV. All'atto dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro - ivi compresa quella in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 - i moduli informativi relativi al Fondo Sanitario, alla Previdenza Complementare e quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del TFR.
- V. Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:
- documento di identificazione;
 - certificato del casellario giudiziale penale rilasciato dalla Procura della Repubblica di data non anteriore a tre mesi;
 - certificato degli studi compiuti;
 - certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio di cui agli articoli 43 e seguenti del Codice Civile nonché il domicilio fiscale, se diversi dalla residenza);
 - copia del codice fiscale;
 - per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità che abiliti allo svolgimento di lavoro subordinato;
 - eventuali certificazioni attestanti l'abilitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa, richiesta dal ruolo professionale per il quale si procede all'assunzione;
 - la documentazione necessaria ai sensi delle disposizioni di legge, ai fini amministrativi, fiscali e/o previdenziali.
- VI. La seguente documentazione può essere sostituita da autocertificazione resa con le modalità di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445:
- certificato di nascita;
 - certificato di cittadinanza, esclusivamente per i cittadini italiani;
 - certificato di residenza;
 - certificato di stato di famiglia.

VII. Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente e per iscritto gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.

VIII. Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni del D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e del Regolamento Europeo in materia di protezione dei dati personali (2016/679/UE).

Art. 19 ***Periodo di prova***

- I. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova.
- II. La durata massima del periodo di prova è fissata nei seguenti termini:
 - quarantacinque giorni per i lavoratori appartenenti al livello F;
 - tre mesi per i lavoratori appartenenti ai livelli E, D, C, B;
 - sei mesi per i lavoratori appartenenti al livello A.

I suddetti periodi sono calcolati avendo a riferimento il calendario comune. Nel caso in cui la scadenza del periodo di prova coincida con una giornata festiva, resta fermo il termine in pari data essendo, in tale ipotesi, esclusa la proroga al primo giorno feriale successivo.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale dovrà garantire in termini di giorni lavorativi un periodo di prova di pari durata a quello previsto per il personale a tempo pieno.

- III. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato i 30 giorni di calendario per la prova di durata massima trimestrale e 60 giorni di calendario per quello di durata massima semestrale. Il periodo di prova resta altresì sospeso in caso di infortunio sul lavoro; in tal caso il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato la durata di sei mesi.
- IV. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto al comma III che precede e laddove la Società ritenga giustificata l'assenza stessa (a titolo esemplificativo, nei casi di fruizione del congedo di maternità/paternità); in tali ipotesi il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.
- V. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non in prova.
- VI. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per il livello nel quale il dipendente è stato assunto. Durante detto periodo verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione, laddove necessario in relazione alla specifica attività lavorativa.
- VII. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, in qualsiasi momento, da ciascuna delle due parti stipulanti senza obbligo di preavviso, con diritto al TFR e alle connesse competenze di fine lavoro.
- VIII. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa della Società durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione da parte dell'Azienda avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al dipendente la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.

- IX. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

Art. 20
Classificazione del personale

Il personale, in relazione al diverso grado di partecipazione al processo produttivo aziendale, al differente apporto professionale richiesto e alle diverse responsabilità connesse ad ogni funzione aziendale, è inquadrato in 6 livelli professionali:

LIVELLO PROFESSIONALE
F
E
D
C
B
A

L'inquadramento del personale avviene sulla base di declaratorie generali, ruoli ed esemplificazioni di figure professionali.

Le Parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle attività dei ruoli non ha carattere esaustivo.

Le declaratorie, i ruoli e le figure professionali descritti consentono per analogia di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.

Nell'ambito delle predette declaratorie vengono individuate alcune figure professionali che, in relazione all'esperienza maturata ed alla conseguente completezza nel ruolo, vengono distinte in "junior" e "senior".

Le Parti convengono che per il passaggio a "senior" è necessario maturare un'esperienza professionale, supportata anche da idonei percorsi formativi finalizzati al consolidamento nello specifico ruolo ed all'acquisizione delle competenze

distintive, per un periodo complessivo di 24 mesi di effettivo svolgimento delle stesse mansioni: tale periodo è convenzionalmente ridotto per il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato con 24 mesi di anzianità nella misura di:

- 6 mesi per le figure professionali junior indicate nel livello E;
- 9 mesi per l'operatore sportello junior del livello D.

Declaratorie

LIVELLO F

Lavoratori che svolgono attività semplici, con conoscenze elementari ed attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche; tali attività, manuali e non, presuppongono conoscenze tecniche non specifiche o, se di natura amministrativa o tecnica-contabile, di mero supporto manuale o di contenuto puramente esecutivo. Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Ruoli

Addetto di Base

Lavoratori che svolgono servizi di vigilanza, anticamera, portineria e collegamenti interni; servizi di archivio, protocollo, copia ed operazioni connesse, anche con l'uso di strumenti meccanici o informatici; mansioni di operaio comune.

Figure professionali esemplificative

Addetto al protocollo

Addetto guardiania e accessi

LIVELLO E

Lavoratori che operano nel business di base o in attività di supporto, a contatto o meno con la clientela, con conoscenze generiche di carattere tecnico pratico, che svolgono in autonomia attività esecutive e tecniche con contenuti professionali di natura operativa, con capacità di utilizzazione di strumenti semplici e complessi, sulla base di processi definiti e/o di istruzioni dettagliate.

Ruoli

Addetto junior- Addetto

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, svolgono attività

esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti.

Figure professionali esemplificative

Addetto produzione - junior

Addetto CUAS – junior

Addetto Lavorazioni Interne - junior

Portalettere - junior

Addetto Staff – junior

LIVELLO D

Lavoratori che svolgono attività esecutive e tecniche, con conoscenze specifiche, responsabilità personali e di gruppo, con contenuti professionali di parziale o media specializzazione. Comprende i lavoratori che, impegnati direttamente nel business di base o in attività di supporto, svolgono attività a contatto o meno con la clientela che presuppongono adeguata preparazione professionale con capacità di utilizzo di strumenti semplici e complessi e che richiedono preparazione tecnico-professionale di parziale o media specializzazione e capacità di autonomia operativa nei limiti dei regolamenti di esecuzione.

Ruoli

1) Addetto senior

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni secondo le tempistiche previste al sesto capoverso del presente articolo.

Figure professionali esemplificative

Addetto produzione - senior

Addetto CUAS - senior

Addetto Lavorazioni Interne - senior

Portalettere - senior

Addetto Staff – senior

2) Operatore Junior - Operatore

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, svolgono nell'ambito di procedure definite, attività amministrative, tecniche o gestiscono le relazioni con i clienti fornendo informazioni sui prodotti o effettuando le operazioni richieste.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – junior

Operatore Doganale

Operatore Call Center - junior

LIVELLO C

Lavoratori che, in possesso di conoscenze specifiche qualificate, svolgono attività di carattere tecnico-amministrativo-commerciale, di coordinamento di lavoratori o particolari incarichi di responsabilità. Nell'ambito di tali attività effettuano operazioni complesse in piena autonomia e con potere di iniziativa nell'ambito di procedure definite e disposizioni dei responsabili gerarchici.

Ruoli

1) Operatore senior

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni, secondo le tempistiche previste al sesto comma del presente articolo, nell'ambito di procedure definite, espletando attività tecnico-amministrative e gestendo le relazioni con i clienti.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – senior

Operatore Polivalente

2) Coordinatore

Lavoratori che coordinano le risorse assegnate individuando soluzioni tecnico-operative utili alla gestione, all'addestramento ed al supporto della squadra; presidiano la corretta esecuzione delle attività operative e fungono da interfaccia con le figure preposte gerarchicamente al livello superiore per la segnalazione e risoluzione di eventuali criticità.

Figure professionali esemplificative

Caposquadra Portalettere

Caposquadra Lavorazioni Interne

Caposquadra CRP

Direttore Ufficio Postale Monoperatore

Operatore Doganale Master

LIVELLO B

Lavoratori che, in possesso di conoscenze specialistiche, svolgono funzioni inerenti attività tecnico/specialistiche ovvero

funzioni di gestione, guida e controllo con responsabilità di un gruppo di lavoratori, con facoltà di decisione nell'ambito di un'autonomia funzionale circoscritta da direttive superiori, norme o procedure aziendali, idonee anche a supportare i processi decisionali.

Ruoli

1) Supervisor

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, sono responsabili della gestione di risorse umane e rispondono direttamente degli obiettivi del gruppo assegnati dall'Azienda; fungono da punto di riferimento professionale supportando il gruppo di persone coordinate nello svolgimento delle attività e ripartiscono le attività rispetto ai carichi di lavoro; rilevano le esigenze formative/addestramento del team seguito, in relazione a nuovi prodotti, servizi, procedure.

Figure professionali esemplificative

Tutor Call Center

Responsabile Turno CRP

Responsabile Turno Sistemi Informativi

Direttore Ufficio Postale

2) Specialista

Lavoratori che possiedono un know-how specialistico e che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, nei limiti delle direttive dei propri superiori, forniscono supporto di tipo specialistico in relazione a specifiche tematiche in progetti e/o processi di lavoro, interfacciandosi con le funzioni aziendali di riferimento.

Figure professionali esemplificative

Specialista Progetti Operativi di Filiale

Specialista Commerciale Clienti Retail

Sistemista

Analista programmatore

Specialista di staff

Web Designer

LIVELLO A - Quadri

Lavoratori con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi della Società, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza. Appartengono a questo livello i dipendenti che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito commerciale o progetti di

interesse strategico per la Società, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

All'interno del presente livello professionale sono individuate due distinte posizioni retributive: A2 ed A1.

Posizione Retributiva A2

Ruoli

1) Responsabile di Struttura

Lavoratori che sono responsabili di strutture organizzative e della gestione di risorse umane/economiche e che rispondono direttamente degli obiettivi assegnati dall'Azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della società e la conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.

Figure professionali esemplificative

Responsabile di Servizio CRP

Direttore Ufficio Postale

Responsabile Centro Primario di Distribuzione

2) Professional

Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta sugli obiettivi nel territorio di competenza e/o che possiedono un elevato know-how specialistico e, in diversi contesti organizzativi aziendali, contribuiscono con il proprio supporto professionale al mantenimento di elevati standard qualitativi. L'attività di tali figure professionali è caratterizzata da supporto consulenziale e/o interpretativo, analisi e studio, progettazione e indirizzo in relazione a specifiche tematiche.

Figure professionali esemplificative

Venditore Imprese

Building Manager

Analista

Posizione Retributiva A1

Ruoli

1) Responsabile di Struttura Complessa

Lavoratori che, in ambienti organizzativi eterogenei e complessi, sono responsabili della gestione di risorse umane ed economiche e rispondono direttamente degli obiettivi assegnati

dall'Azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della Società di elevata complessità e la piena conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.

Figure professionali esemplificative

Responsabile CRP

Responsabile di Servizio (Filiale / Polo / CMP)

Direttore Ufficio Postale

Responsabile Centro Primario di Distribuzione

2) Professional Master

Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta su obiettivi di rilevante complessità economica in aree geografiche di grandi dimensioni e/o che possiedono un elevato know-how specialistico fungendo, in diversi contesti organizzativi aziendali, da punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità contribuiscono a supportare le politiche aziendali attraverso attività di consulenza, progettazione e indirizzo.

Figure professionali esemplificative

Responsabile Engineering

Responsabile Venditori Imprese

Responsabile Venditori Pubblica Amministrazione Locale

Mobilità Professionale

In relazione alle esigenze tecnico-produttive dei diversi ambiti organizzativi ed alla necessità di conseguire negli ambiti medesimi un livello comune di professionalità atto ad evitare la parcellizzazione dei compiti nei processi di lavoro, nonché di favorire l'accrescimento, anche orizzontale, delle competenze delle risorse, la Società terrà conto, nell'impiego del personale, dei seguenti criteri principali: nella mobilità d'impiego delle risorse, in posizioni di pari livello di inquadramento, tra i diversi ambiti organizzativi come di seguito specificati, ovvero, all'interno dello stesso ambito organizzativo, tra diverse attività o figure professionali, si terrà conto del grado di specializzazione e delle limitazioni correlate ad attività propriamente tecniche.

In particolare, al fine di valorizzare lo sviluppo orizzontale delle competenze e salvaguardare la professionalità acquisita, la

fungibilità orizzontale, tra i diversi ambiti organizzativi, potrà essere attuata nei seguenti termini:

- Recapito verso CRP/CUAS;
- CRP/CUAS/Recapito verso Servizi e Staff di supporto al Business;
- Staff di supporto al Business verso Servizi e viceversa.

NOTA A VERBALE

Con riferimento ai criteri di mobilità professionale sopra definiti, le Parti si danno atto che, qualora dovessero attuarsi piani di riorganizzazione che interessino i CRP ed i CUAS, i relativi processi condivisi potranno prevedere meccanismi di fungibilità orizzontale verso il recapito delle risorse ivi operanti.

Criteri di accesso ai livelli professionali

La Società, per la copertura di esigenze rilevate nelle diverse posizioni interne, valorizzerà la ricerca e lo sviluppo delle risorse interne utilizzando sistemi integrati di selezione, formazione e valutazione del potenziale e delle competenze. Nelle fasi di ricerca verranno utilizzate metodologie che si ispireranno anche a criteri oggettivi con l'obiettivo condiviso della migliore coniugazione dello sviluppo aziendale e professionale dei dipendenti e della valorizzazione dell'esperienza maturata.

In particolare, i criteri di accesso ai livelli professionali di maggiore responsabilità, identificati essenzialmente nei Quadri, sono ispirati a principi di riferimento coerenti con gli obiettivi strategici della Società, nella consapevolezza che tali figure costituiscono un riferimento organizzativo fondamentale per il presidio dei processi ed il raggiungimento dei risultati aziendali.

Mutamento temporaneo di mansioni

In applicazione dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 - in caso di assegnazione a mansioni superiori a quelle del livello di appartenenza - il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi, salvo che la medesima non abbia luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Commissione Nazionale Paritetica per la Classificazione Professionale

In relazione al sistema di classificazione professionale previsto dal presente articolo e alla esigenza condivisa dalle Parti di curarne la corretta manutenzione con riferimento alla nascita ed evoluzione di nuove figure professionali, viene costituita una Commissione Nazionale Paritetica per la classificazione professionale, composta da 6 componenti in rappresentanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e 6 componenti in rappresentanza delle Aziende che applicano il presente CCNL.

La Commissione si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale.

Alla Commissione è demandato il compito di condurre attività di osservazione e studi sull'evoluzione delle professionalità esistenti all'interno delle aziende, anche attraverso progetti ed analisi comparate sui principali scenari di riferimento.

La Commissione effettuerà altresì una specifica analisi anche in ordine al tema della Mobilità professionale di cui al presente articolo, con particolare riferimento agli aspetti della fungibilità orizzontale.

Infine, nell'ambito delle proprie competenze, la Commissione - in coerenza con la nascita dei nuovi progetti sperimentali e dei processi di innovazione tecnologica/organizzativa - potrà formulare proposte per favorire l'avvio di progetti formativi inerenti lo sviluppo e l'evoluzione delle figure professionali.

Art. 21 **Quadri**

- I. Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n.190 e della legge 2 aprile 1986 n.106 sono definiti Quadri i dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, rivestono un ruolo centrale e svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.
- II. I requisiti di appartenenza alla categoria sono individuati nella declaratoria del livello A, di cui all'art. 20 del presente contratto.

III. Con riferimento al personale appartenente al livello professionale A, in ragione della particolare rilevanza attribuita alla figura del Quadro in Azienda, nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, potranno essere promossi specifici progetti formativi finalizzati alla crescita ed allo sviluppo delle professionalità e delle competenze.

IV. L'Azienda si impegna, inoltre, a valutare eventuali proposte avanzate dai singoli lavoratori in ordine ad iniziative formative mirate ad accrescere specifiche competenze professionali.

In tale ambito saranno inoltre valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società, le prioritarie necessità formative espresse da ciascun Quadro.

V. Nei confronti di tale personale potranno essere inoltre attivati progetti di riqualificazione, volti al mantenimento e allo sviluppo nel tempo delle competenze, al fine di sostenerne una coerente valorizzazione e adattabilità alle evoluzioni organizzative, tecnologiche e produttive.

VI. Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto d'autore, viene riconosciuta ai "Quadri" – previa specifica autorizzazione aziendale – la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

VII. La prestazione lavorativa dei Quadri, nei cui confronti trovano applicazione le previsioni dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito del rapporto fiduciario esistente tra tale categoria di lavoratori e l'Azienda ed è temporalmente funzionale alle attività e alle esigenze operative della struttura di appartenenza, secondo caratteristiche di flessibilità e determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro, differenziate per attività di staff e di produzione.

VIII. In considerazione di quanto precede, al personale appartenente al livello professionale A viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:

posizione retributiva A2 staff	2.250,00 euro
posizione retributiva A1 staff	4.000,00 euro
posizione retributiva A2 produzione	2.800,00 euro
posizione retributiva A1 produzione	4.700,00 euro

Tale indennità valorizza in particolare la specificità della posizione ricoperta, la connessa responsabilità funzionale e/o l'apporto professionale altamente qualificato, le caratteristiche di maggiore/minore flessibilità ed autonomia nonché la disponibilità complessivamente assicurata nel disimpegno delle attribuzioni.

A far data dal 1° gennaio 2012 l'importo annuo di cui alla precedente tabella è stato incrementato, esclusivamente per il personale Quadro interessato, dell'importo lordo annuo corrispondente al valore degli assegni individuali di cui al secondo comma della dichiarazione a verbale del CCNL 11 luglio 2003 per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A; conseguentemente tali assegni individuali, a far data dal 1° gennaio 2012, non sono più corrisposti.

- IX. L'eventuale mobilità da attività di staff ad attività di produzione e viceversa determinerà l'adeguamento dell'indennità di funzione, in coerenza con la tabella di cui al comma che precede.
- X. In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n. 106 - in caso di assegnazione a mansioni proprie della categoria del livello A Quadri nonché a quelle specificate per la posizione retributiva A1, anche nel caso di appartenenza alla posizione retributiva A2, ovvero a mansioni dirigenziali - al lavoratore compete il trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo superiore a sei mesi.

Art. 22

Rapporto di lavoro a tempo determinato

- I. In materia di contratti a tempo determinato le Parti stipulanti richiamano le previsioni di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 ove si riconosce che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro.
- II. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso alle condizioni previste dalle disposizioni di legge.
- III. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o congedo parentale può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, in coerenza con quanto disposto dall'art. 4, secondo comma, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.
- IV. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso:
 - per Poste Italiane S.p.A., nella misura media annua dell'8% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza su base regionale al 1 gennaio dell'anno di assunzione;
 - per le altre Società cui si applica il presente CCNL, nella misura media annua del 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.
- V. L'eventuale individuazione di limiti quantitativi diversi da quelli previsti dal comma che precede è demandata alla contrattazione collettiva aziendale/territoriale.
- VI. Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di utilizzo sopra individuati le fattispecie escluse in virtù delle previsioni di legge (a titolo esemplificativo e non esaustivo, contratti a tempo determinato per la sostituzione dei lavoratori assenti, contratti a termine sottoscritti con lavoratrici/lavoratori di età superiore ai 50 anni di età, contratti a tempo determinato conclusi nelle fasi di avvio di nuove attività di cui al successivo comma XV del presente articolo).
- VII. Fatte salve le ipotesi di cui al precedente comma V, nel caso di contemporaneo ricorso in Poste Italiane S.p.A. a

contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 26 ed al contratto a tempo determinato, la percentuale complessiva di lavoratori utilizzabili con le suddette tipologie, fermo restando il rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo rispettivamente previsti, non potrà superare il 14% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione al 1 gennaio dell'anno di assunzione.

VIII. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato saranno assicurati - in tempo utile, anche al fine di prevenire rischi connessi al lavoro svolto - gli interventi informativi/formativi necessari in materia di sicurezza nonché relativi al processo lavorativo, tenuto conto dell'esperienza lavorativa e della tipologia di attività.

IX. Relativamente a Poste Italiane S.p.A., con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato per attività di recapito e smistamento, le Parti concordano, in deroga a quanto previsto dall'art. 24 D.Lgs. n. 81/2015 ed avvalendosi della previsione di cui al comma 1 del medesimo articolo di legge, di voler definire come di seguito le modalità con cui opera il diritto di precedenza dei lavoratori che abbiano già reso prestazione lavorativa con uno o più contratti a termine nei suddetti ambiti organizzativi. A fronte di esigenze di inserimento stabile di personale per le suindicate attività di recapito e smistamento, potranno concorrere alle assunzioni a tempo indeterminato i lavoratori che, alla data del 31 gennaio dell'anno in cui si darà avvio al processo assunzionale, abbiano:

- prestato attività lavorativa con le medesime mansioni di Portalettere e/o Addetto di Produzione con uno o più contratti a tempo determinato;
- manifestato la volontà di avvalersi di tale diritto attraverso la propria adesione sull'apposito applicativo reso disponibile dall'Azienda, opzionando almeno una provincia d'interesse tra quelle per le quali l'Azienda abbia indicato disponibilità.

Per le modalità applicative della presente disciplina pattizia in materia di diritto di precedenza - ivi inclusi il periodo minimo di attività lavorativa resa con contratto a tempo determinato necessario per concorrere alle assunzioni a tempo indeterminato nonché l'arco temporale

da prendere a riferimento per la determinazione di tale periodo minimo - si rinvia agli accordi di volta in volta sottoscritti tra le Parti.

Azienda e Organizzazioni Sindacali convengono pertanto che i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per lo svolgimento di attività di recapito e/o di smistamento non maturano, per i relativi contratti, il diritto di precedenza alle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 24, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..

Per le mansioni presenti in Poste Italiane S.p.A. diverse rispetto a quelle di Portalettere e di Addetto di Produzione nonché per le altre Società del Gruppo Poste rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, resta ferma la disciplina legale tempo per tempo vigente in materia di diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

- X. L'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, sia a livello nazionale che territoriale, in merito al lavoro a tempo determinato, secondo quanto previsto dall'art. 4 del presente CCNL.
- XI. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 18 del presente CCNL, provvedendo alla consegna di copia del contratto di lavoro a tempo determinato al lavoratore all'atto dell'assunzione e comunque non oltre cinque giorni lavorativi dalla data di assunzione stessa.
- XII. Per il personale assunto con contratto a tempo determinato la durata del periodo di prova viene fissata in misura non superiore ad 1/5 della durata del contratto stesso, comunque entro i limiti previsti dall'art. 19 del presente CCNL, fatto salvo quanto di seguito previsto. Nel caso in cui il predetto periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo stesso ove le assenze, cumulativamente, non superino 1/3 della durata del periodo di prova in caso di malattia, o l'intera durata del periodo di prova stesso in caso di infortunio.

XIII. In caso di malattia, il lavoratore con contratto a tempo determinato ha diritto alla retribuzione ed al periodo di comporto nella misura pari ad 1/5 della durata del contratto stesso e comunque non oltre la scadenza del medesimo. Nelle ipotesi di gravi patologie di cui all'art. 41 del presente CCNL, la retribuzione e la conservazione del posto di lavoro spettano fino al limite massimo di 2/5 della durata del contratto stesso, ferma restando la scadenza del medesimo.

XIV. In caso di infortunio la conservazione del posto di lavoro è garantita per un periodo non superiore a quello spettante ai lavoratori a tempo indeterminato e comunque entro i limiti di durata del contratto a termine. L'Azienda conferma la propria disponibilità a procedere, in presenza di esigenze organizzative e produttive compatibili, alla proroga e/o al rinnovo del contratto a tempo determinato, nel rispetto dei limiti di cui alle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, nei confronti del lavoratore che, dopo un periodo di infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL, abbia ripreso proficuamente servizio prima della scadenza del contratto a termine medesimo.

XV. Con riferimento alla disciplina di legge in materia di esclusioni da limitazioni quantitative dei contratti di lavoro a tempo determinato, le Parti si danno atto che per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dalla data di avvio di un nuovo servizio, di una nuova attività ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, fermo restando il ricorso al contratto a tempo determinato nei limiti di cui alla normativa vigente e secondo le modalità previste al presente articolo, nel condiviso intento di generare "buona occupazione" quale strumento di coesione sociale, convengono sul considerare elemento di qualificata e prioritaria valutazione da parte datoriale, ai fini della copertura di eventuali necessità assunzionali a tempo indeterminato, l'esperienza già maturata in Azienda con contratto di lavoro a termine.

Art. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale

- I. Al fine di valorizzare tutte le potenzialità dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale ed in particolare al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, le Parti stipulanti convengono sul principio che tale tipologia contrattuale costituisce, nel rispetto del principio di non discriminazione, uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto atto a soddisfare gli interessi individuali e sociali del lavoratore e le esigenze dell'impresa.
- II. Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale, mediante assunzioni dall'esterno ovvero mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno, anche in regime di lavoro agile, avviene nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.
- III. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è costituito in forma scritta e sottoscritto dalle parti. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 18 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere contenuta:
 - la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa in termini percentuali rispetto alla prestazione full-time, riportata - ove necessario - per ciascun mese dell'anno;
 - la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, le indicazioni di cui ai punti precedenti potranno essere fornite anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Gli accordi part-time già in essere saranno integrati, ove sprovvisti, con le indicazioni di cui sopra.

Per il personale già in servizio a tempo pieno dovrà essere, altresì, indicata la data di trasformazione del rapporto in part-time.

Nei casi di part-time di durata non predefinita, l'articolazione lavorativa pattuita dovrà essere oggetto di confronto tra Azienda e lavoratore ogni 3 anni al fine di verificarne l'attualità in considerazione delle eventuali variazioni organizzative intervenute. Al riguardo, laddove emergesse l'esigenza aziendale o la necessità da parte dell'interessato di rivisitazione dell'articolazione part-time, il lavoratore in questione potrà chiedere di farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Il primo momento di confronto, finalizzato alla ricerca delle soluzioni gestionali più idonee al contemperamento degli interessi del lavoratore rispetto alle esigenze organizzative aziendali, dovrà avvenire entro il mese di gennaio 2022.

- IV. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, la Società darà precedenza al personale a tempo parziale già impegnato in precedenza a tempo pieno e in subordine a quello assunto a tempo indeterminato a tempo parziale, con almeno 1 anno di anzianità di servizio, che ne abbia fatto richiesta.

Nell'ambito dei lavoratori che hanno diritto di precedenza, la trasformazione del rapporto di lavoro in full-time avverrà secondo i seguenti criteri declinati in ordine di priorità:

1. anzianità aziendale;
2. anzianità anagrafica.

Il diritto di precedenza di cui sopra si applica al personale impiegato presso la stessa unità produttiva, che risulti adibito alle stesse mansioni, fatti salvi i casi in cui le mansioni stesse richiedano per il loro espletamento specifiche competenze/idoneità tecnico-professionali (a titolo esemplificativo, conoscenza di lingue straniere, professionalità tecnico/informatiche, competenze ad alto contenuto specialistico, esperienza professionale consolidata in specifici settori, abilitazione professionale ed iscrizione ad albi).

La trasformazione del rapporto di lavoro, conseguente al diritto di precedenza di cui sopra, che determini la variazione del luogo di lavoro non può comportare oneri economici a carico dell'Azienda.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda darà informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato nella stessa unità produttiva e prenderà in considerazione le domande di

trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

- V. La prestazione individuale a tempo parziale è determinata consensualmente tra le parti; la medesima non potrà essere resa in misura inferiore al 50% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno previsto su base annua, fatti salvi i casi di part-time in strutture con orario di lavoro giornaliero diversificato in cui la prestazione minima a tempo parziale è fissata al 47% dell'orario di lavoro settimanale.

A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, il predetto limite del 50% può essere ridotto nell'ambito della contrattazione aziendale/territoriale e sempre su base consensuale, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 2 del vigente CCNL. A titolo esemplificativo e non esaustivo, per rispondere a peculiari richieste di mercato le Parti potranno valutare il ricorso, in specifici ambiti organizzativi, a contratti di lavoro part-time con prestazione lavorativa limitata a due giorni a settimana e, quindi, inferiore al 50% dell'orario full-time.

- VI. In coerenza con le disposizioni di legge vigenti, la minore prestazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolata su base giornaliera, settimanale, mensile o annua.

A titolo esemplificativo la prestazione di lavoro può articolarsi:

- con presenza giornaliera ridotta su tutti i giorni della settimana (ex orizzontale);
- con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana o, nel corso dell'anno, anche ad alcuni periodi di esso (ex verticale).

A decorrere dalla data di sottoscrizione del CCNL, non si farà ricorso alle articolazioni ex miste che prevedono una presenza giornaliera ridotta in alcuni giorni della settimana e l'assenza di prestazione in alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno. Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro part-time di durata non predefinita con articolazione ex mista già in essere alla data di sottoscrizione del presente CCNL, entro il 2021 l'Azienda proporrà la modifica in part-time con articolazione "ex verticale" o "ex orizzontale", in base alla prevalenza della componente di riduzione dell'orario di lavoro part-time in

essere, ferma restando su base annua la percentuale di part-time relativa al rapporto a tempo parziale "ex misto" oggetto di variazione. Le nuove articolazioni saranno individuate concordemente tra Azienda e lavoratore, che potrà farsi assistere da un rappresentante sindacale.

- VII. Il numero dei rapporti a tempo parziale attivi in Poste Italiane S.p.A. non potrà complessivamente superare su base regionale il 10% del personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di riferimento.

La predetta aliquota potrà essere incrementata entro il limite massimo di un ulteriore 5% nell'ambito della contrattazione aziendale/territoriale.

I limiti percentuali sopra indicati si intendono riferiti solo ai contratti a tempo parziale a tempo indeterminato con esclusione dei contratti in cui l'articolazione della prestazione a tempo parziale abbia durata predeterminata.

All'inizio di ogni anno, e comunque prima dell'avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alla delegazione sindacale territoriale a livello regionale di cui all'art. 6 del presente CCNL, in ordine ai livelli professionali e alle tipologie di attività interessate dall'attivazione di rapporti a tempo parziale.

Per le altre Aziende alle quali si applica il presente CCNL, il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di riferimento.

- VIII. Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la Società procederà alle stesse in conformità con i requisiti e le modalità previste dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..

Ferme restando le ipotesi per le quali le disposizioni di legge stabiliscono il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, la Società accoglierà, nel rispetto delle indicazioni di seguito riportate, le richieste di trasformazione in rapporto a tempo parziale avanzate dai lavoratori che versino nelle condizioni di seguito riportate:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

- dipendenti portatori di handicap grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratrici vittime di violenza, ivi inclusa la violenza domestica, debitamente documentata e non ancora inserite in percorsi di protezione;
- lavoratrici madri e lavoratori padri di figli di età compresa tra uno e tre anni;
- lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- lavoratori-studenti;
- restanti lavoratori.

In merito a quanto sopra, con riferimento alle attività produttive di Poste Italiane S.p.A., l'Azienda renderà noti con cadenza semestrale (nei mesi di marzo e di settembre di ciascun anno) gli ambiti organizzativi presso i quali è possibile rendere la prestazione lavorativa in regime part-time, con evidenza delle relative articolazioni; tali cluster orari saranno oggetto di preventivo confronto a livello nazionale con le OO.SS.. I lavoratori interessati alla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time in part-time dovranno far pervenire la propria richiesta entro il mese successivo, specificando il cluster di interesse; l'Azienda procederà quindi a contattare i lavoratori interessati, secondo l'ordine di priorità sopra richiamato, e offrirà, compatibilmente con le disponibilità aziendali, la trasformazione in part-time presso la sede di attuale assegnazione o, in caso di indisponibilità di quest'ultima, presso la sede più prossima in cui si registrino posizioni compatibili con il regime di lavoro a tempo parziale per procedere alla sottoscrizione dell'accordo di conversione in part-time. Resta fermo che l'Azienda potrà valutare gestionalmente l'accoglimento, in via eccezionale e in coerenza con le esigenze organizzative, di eventuali domande di trasformazione da full-time a part-time correlate a situazioni di particolare urgenza e necessità. In ogni caso laddove la trasformazione determinasse la variazione della sede di lavoro, trattandosi di modifica su

richiesta del lavoratore non troveranno applicazione le previsioni di cui al successivo art. 40.

L'Azienda, inoltre, accoglierà le domande di trasformazione da full-time in part-time dei lavoratori affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata nei modi previsti dalla legge, dei lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL, dei dipendenti che accedono a programmi terapeutici e riabilitativi di cui all'art. 45 del presente CCNL nonché, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, delle donne vittime di violenza di genere inserite in percorsi di protezione; i medesimi dipendenti hanno altresì diritto, in caso di richiesta, al ripristino del rapporto di lavoro in tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata non inferiore a 12 mesi; in tale seconda ipotesi, salvo disdetta da notificarsi da parte della Società o del lavoratore almeno 60 giorni prima della data di scadenza, il rapporto si intende prorogato tacitamente per la stessa durata.

In quest'ultimo caso, le richieste da parte del personale di ripristino della prestazione a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dalla Società compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

Nel caso in cui l'Azienda intenda dare disdetta dell'accordo part-time di durata predefinita, verrà preventivamente offerta al lavoratore la possibilità di modificare l'articolazione part-time in coerenza con i cluster orari individuati sulla base delle esigenze organizzative.

In caso di formalizzazione della disdetta, il lavoratore riprenderà l'attività lavorativa a tempo pieno nella medesima posizione o in posizione equivalente nell'ambito del livello inquadramentale di appartenenza, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di ripristino della prestazione lavorativa a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con il livello di inquadramento professionale di appartenenza, reinserirà il lavoratore nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno vicino. Qualora il ripristino del rapporto full-time consegua ad un part-time di durata pari o inferiore a 12 mesi, al lavoratore sarà garantito il rientro presso la sede di lavoro originaria in cui sia applicato un orario di lavoro compatibile con il rapporto di lavoro a tempo pieno.

- IX. Al rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere apposte per iscritto clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la variazione in aumento della stessa fino al limite del 90% della normale prestazione annua a tempo pieno.

Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata e possono essere apposte al momento della costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o della sua trasformazione da full-time in part-time.

Nell'esercizio di tali clausole dovrà essere riconosciuto al prestatore di lavoro il diritto ad un preavviso di quattro giorni lavorativi, nonché alle specifiche compensazioni di seguito previste.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni legislative in materia e fatto salvo quanto indicato al successivo comma X, le modifiche dell'orario determinate dalle clausole elastiche comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti, pari al 15%.

Le variazioni dell'orario di cui sopra non danno diritto alle maggiorazioni economiche di cui al presente comma nei

casi in cui le medesime siano richieste dal lavoratore interessato.

Fermo restando quanto previsto dal comma 7 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., decorsi 5 mesi dalla stipula delle predette clausole, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

- a) esigenze di carattere familiare;
- b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;
- c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;
- d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

Nel caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b) il predetto periodo di preavviso potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti nuove clausole nel rispetto di quanto previsto dalla presente disciplina contrattuale.

Le Parti si danno atto che la disciplina di cui sopra in materia di clausole elastiche non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative della stessa, con conseguente rimodulazione dell'articolazione oraria concordata tra le parti.

- X. Per il personale di Poste Italiane S.p.A. con rapporto di lavoro a tempo parziale con riduzione della prestazione lavorativa su base mensile e/o annua (già "part-time verticali"), Azienda e lavoratore possono pattuire per iscritto, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero nel corso di svolgimento dello stesso, una clausola elastica "speciale" riguardante l'aumento della prestazione di lavoro da rendere nei giorni, nelle settimane e/o nei mesi di sospensione dell'attività lavorativa definiti dal contratto individuale.

La prestazione lavorativa aggiuntiva potrà essere resa nella provincia ove è ubicata la sede di lavoro, possibilmente nell'ufficio di applicazione, ovvero nella

provincia per la quale il lavoratore esprima eventualmente il proprio interesse, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive della struttura di appartenenza e di quella di assegnazione in regime di clausola elastica; in tal senso, l'Azienda ed il lavoratore possono concordare, in occasione dell'attivazione della clausola, una diversa articolazione oraria rispetto a quella prevista dal contratto di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria.

La prestazione lavorativa aggiuntiva resa nella sede di assegnazione in clausola elastica non determina il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio né la corresponsione dell'indennità di trasferta.

L'Azienda, al ricorrere di esigenze organizzative e produttive di durata almeno pari a 7 giorni consecutivi di calendario che possano essere soddisfatte mediante l'utilizzo della clausola elastica "speciale", darà comunicazione al personale delle relative disponibilità su base provinciale. I lavoratori che vogliano svolgere la prestazione in regime di clausola elastica "speciale" manifesteranno il proprio interesse attraverso l'apposito applicativo messo a disposizione dall'Azienda, indicando eventualmente anche la provincia diversa da quella di assegnazione per la quale siano disponibili. Al fine di agevolare la partecipazione da parte dei lavoratori interessati, l'accesso all'applicativo potrà avvenire, in tutte le fasi del processo, sia da postazione aziendale che da web.

L'Azienda contatterà quindi - in virtù di un criterio di rotazione su base provinciale - il personale part-time che svolga le medesime mansioni o le mansioni di pari livello inquadramentale di volta in volta individuate dall'Azienda, che abbia aderito mediante il suindicato applicativo alla suddetta clausola elastica e per il quale ricorrano tutte le seguenti condizioni:

- risulti pienamente idoneo alle modalità di esecuzione delle attività per le quali si renda necessaria l'attivazione della clausola;
- nel biennio solare precedente a quello di attivazione della presente clausola elastica (1 gennaio anno -2 / 31 dicembre anno -1) abbia effettivamente reso la prestazione lavorativa per un numero di giorni almeno pari all'85% della prestazione pattuita nel proprio contratto di lavoro;

per il personale neoassunto, che abbia superato il periodo di prova, l'85% della prestazione pattuita verrà calcolato con riferimento al periodo lavorato dall'inizio del rapporto di lavoro. Sono equiparate all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa le giornate di ferie, le festività sopresse e i PIR, i permessi derivanti dalla smonetizzazione delle festività e del Santo Patrono coincidenti con la domenica di cui all'art. 37 del presente CCNL, le assenze a titolo di permesso studio, le assenze fruitive in ragione dell'emergenza Covid-19, la malattia connessa alle gravi patologie di cui all'art. 41 del presente CCNL e/o al ricovero ospedaliero ovvero riconducibile a terapie salvavita debitamente certificate, i periodi d'infortunio sul lavoro riconosciuti dall'INAIL, quelli di congedo di maternità, ivi inclusi gli eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata nonché quelli di congedo parentale.

L'elenco provinciale del personale interessato a svolgere prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" sarà ordinato sulla base dei seguenti criteri, declinati in ordine di priorità:

1. anzianità aziendale;
2. anzianità anagrafica.

I lavoratori utilmente inseriti nelle graduatorie provinciali potranno, sempre attraverso l'applicativo, indicare in ordine di priorità gli uffici di eventuale interesse ovvero formalizzare la propria rinuncia alle specifiche disponibilità di volta in volta rese note dall'Azienda, ferma restando la possibilità di aderire a successive attivazioni della clausola elastica.

L'applicativo procederà quindi automaticamente all'associazione tra le sedi disponibili ed i singoli lavoratori, sulla base del relativo posizionamento in graduatoria e delle priorità dai medesimi espresse; si perfezionerà in tal modo l'accordo di attivazione della clausola elastica, in virtù del quale il lavoratore sarà tenuto a tutti gli effetti di legge e di contratto ad effettuare - nella sede prescelta - la prestazione per il periodo previsto, la cui specifica durata sarà definita in coerenza con il numero massimo di giorni lavorabili in clausola elastica rispetto alla propria articolazione part-time.

L'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" di cui al presente comma determina il riconoscimento della normale retribuzione oraria nonché di una maggiorazione pari all'8% della retribuzione globale di fatto. Tale importo deve intendersi comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi e normativi diretti, indiretti, immediati e/o differiti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie) nonché sul TFR.

Fermo restando che la complessiva remunerazione di cui al presente comma è corrisposta solo per le giornate di effettivo lavoro, le Parti convengono che il lavoratore che, per qualsivoglia motivo, non renda effettivamente la prestazione lavorativa non avrà diritto alla retribuzione e alla maggiorazione prevista per le attività rese in clausola elastica. Nelle ipotesi in cui la mancata prestazione in regime di clausola elastica sia riconducibile ad eventi indennizzati dagli istituti previdenziali ed assistenziali, al lavoratore sarà corrisposta - al ricorrere dei relativi presupposti - la sola indennità riconosciuta dai suddetti enti, senza alcun onere a carico dell'Azienda.

L'Azienda potrà recedere dall'accordo di clausola elastica "speciale" qualora, nel corso dello svolgimento delle relative attività, sopraggiungano eventi - ad eccezione di quelli indennizzati dagli istituti previdenziali e assistenziali - che determinano l'impossibilità di rendere la prestazione, anche con riferimento alle modalità di esecuzione delle prestazioni per le quali si è resa necessaria l'attivazione della clausola.

In caso di comprovate ragioni di carattere familiare e/o personale, il lavoratore che abbia accettato di svolgere prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" potrà recedere dall'accordo con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

La prestazione aggiuntiva resa ai sensi del presente comma non può determinare il superamento del limite annuo complessivo di ore pro-capite pari al 90% della corrispondente prestazione full-time.

- XI. La Società potrà richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale part-time a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a

tempo determinato. Le prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, potranno essere rese sino al limite dell'orario normale di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva per il personale a tempo pieno.

Il lavoratore potrà rifiutarsi di svolgere la prestazione di lavoro supplementare al ricorrere di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. In proposito, l'Azienda terrà altresì conto dalle necessità che hanno determinato la richiesta di trasformazione volontaria del rapporto di lavoro da full-time a part-time.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti, pari al 15%.

Al lavoratore in part-time, indipendentemente dall'articolazione della prestazione, potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario, intendendosi per tale quello reso oltre il normale orario lavorativo contrattualmente previsto per il personale a tempo pieno.

- XII. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori che siano stati assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da full-time in part-time, è determinato avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione, nonché all'articolazione dell'orario di lavoro.
- XIII. Con riferimento alla modalità di calcolo della retribuzione di cui al comma che precede, le Parti si danno atto che, a decorrere dal 1 gennaio 2022, la retribuzione dei lavoratori part-time sarà commisurata alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro a tempo parziale, riportata nella lettera di assunzione o nell'accordo di trasformazione del rapporto di lavoro in part-time sottoscritto tra Azienda e lavoratore. Tale percentuale sarà quantificata in funzione della ridotta prestazione lavorativa del part-time rispetto al corrispondente personale full-time in conformità ai principi di non discriminazione e di proporzionalità, indipendentemente dal numero di giorni di prestazione lavorativa teorica che ricadono in ciascun mese solare, in analogia a quanto avviene per la retribuzione dei lavoratori full-time.

La suddetta percentuale, che verrà utilizzata per calcolare la retribuzione mensile spettante al lavoratore part-time, sarà calcolata secondo i criteri condivisi tra Azienda e OO.SS., riportati nell'allegato 4, che costituisce parte integrante del presente contratto.

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale privo dell'indicazione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, l'Azienda provvederà a darne evidenza al dipendente, con comunicazione formale, entro il 30 novembre 2021.

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in particolare per quanto concerne le ferie, ad un numero di giorni:

- pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se la riduzione della prestazione lavorativa è su base giornaliera (ex orizzontale);
- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se la riduzione della prestazione è riferita ad alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno (ex verticale);
- calcolato combinando i due criteri se la riduzione della prestazione lavorativa riguarda sia l'orario giornaliero sia alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno (ex misto).

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale ex verticale (o ex misto, ove ancora esistenti) ferma restando la disciplina contrattuale prevista in materia di Assenze per malattie - Trattamento, di cui all'art. 41 del presente CCNL, il periodo di comporta verrà riproporzionato in relazione alle giornate di prestazione lavorativa pattuita.

Al personale a tempo parziale non deve essere riservato un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento e devono essere applicate le tutele contrattuali e di legge.

XIV. La Società informerà con cadenza semestrale le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle articolazioni prevalenti e sul ricorso al lavoro supplementare e straordinario.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione agli ambiti oggetto di contrattazione di cui all'art. 2 del vigente CCNL, le Parti ritengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce elemento del confronto sulle politiche occupazionali, fatte salve le specifiche materie demandate dal presente articolo alla contrattazione aziendale/territoriale.

Art. 24

Apprendistato Professionalizzante

Assunzione

- I. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani nonché al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Attraverso tale istituto, che costituisce uno strumento privilegiato di accesso al mondo del lavoro, gli apprendisti ricevono una formazione sul lavoro volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali, tecnico professionali e specialistiche.
- II. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; con riferimento al limite massimo di età, il contratto può essere sottoscritto fino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno di età. Per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
- III. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.
- IV. Il rapporto di apprendistato, costituito per iscritto ai fini della prova, è preceduto da visita sanitaria, effettuata in coerenza con la presente disciplina contrattuale, finalizzata all'accertamento della idoneità delle condizioni fisiche dell'assumendo rispetto allo svolgimento delle prestazioni previste dalla successiva occupazione.

- V. Nel contratto di apprendistato professionalizzante sono indicati il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale svolta, il livello di inquadramento iniziale e quelli successivi previsti dallo specifico percorso, nonché il relativo trattamento economico.
- VI. Il periodo di prova del contratto di apprendistato è disciplinato ai sensi dell'art. 19 del presente CCNL in coerenza con quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di contratto di apprendistato di durata inferiore a 15 mesi, la misura del periodo di prova è pari ad 1/5 della durata del contratto stesso.

Sfera di applicazione

- I. L'apprendistato è ammesso per tutte le mansioni ed i livelli inquadramentali previsti dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente in Azienda, ad esclusione della categoria dei Quadri e delle figure professionali con funzioni di coordinamento e controllo.

Durata

- I. La durata del contratto di apprendistato è di norma fissata in 36 mesi, ferma restando la possibilità per l'Azienda di definire una durata inferiore nel rispetto del limite minimo di legge di 6 mesi.

Inquadramento

- I. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore è inquadrato al livello immediatamente inferiore rispetto a quello di destinazione finale, con riconoscimento del trattamento economico minimo contrattuale previsto in relazione al livello inquadramentale attribuito.
- II. Decorso un periodo lavorativo/formativo di durata pari a:
- 1 mese per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia "D",
 - 2 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia "C",
 - 3 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia "B",

l'Azienda valuta il grado di professionalità acquisito dall'apprendista per l'eventuale svolgimento da parte dello stesso di attività operativa anche in autonomia.

Trattamento normativo

- I. Fatto salvo quanto specificatamente previsto dal presente articolo, l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento previsto dal presente CCNL per i lavoratori di livello inquadramentale pari a quello tempo per tempo attribuito all'apprendista, ivi comprese in particolare le previsioni in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e ferie. Restano confermati i divieti e le limitazioni previsti dalla legislazione vigente.
- II. L'apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore a un numero di giorni di calendario pari ad $\frac{1}{3}$ della durata originaria del contratto di apprendistato; il periodo di conservazione del posto è calcolato avendo riguardo a tutti gli episodi morbosì occorsi durante il periodo di apprendistato, ivi incluso il periodo di prova. Per i lavoratori affetti da patologie di cui all'art. 41, comma I, del presente CCNL, che si assentino per malattia in via continuativa o con intervalli di durata inferiore a trenta giorni, il diritto alla retribuzione e alla conservazione del posto viene riconosciuto per un numero di giorni di calendario pari a $\frac{2}{3}$ della durata originaria del contratto di apprendistato.
Nel solo caso di infortunio sul lavoro, l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della retribuzione per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad $\frac{1}{2}$ rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.
Fermi restando i periodi di conservazione del posto di lavoro sopra indicati, in caso di assenze per malattia, infortunio, maternità e/o paternità di durata superiore a 30 giorni continuativi di calendario, la durata del contratto di apprendistato sarà prolungata per un periodo corrispondente all'assenza.
- III. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 23 del presente CCNL; l'Azienda garantirà in

ogni caso l'erogazione della formazione nelle misure fissate al successivo paragrafo "Contenuti della Formazione", comma II.

- IV. Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è consentito, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente e dalla specifica regolamentazione, l'accesso alle prestazioni del Fondo di Previdenza Complementare – Fondoposte.

Proporzione numerica

- I. Per Poste Italiane S.p.A., il numero complessivo degli apprendisti, ivi inclusi quelli assunti per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- II. Nelle altre Aziende cui si applica il presente CCNL, il numero di apprendisti non può superare il 25% calcolato secondo il criterio di cui al precedente comma.

Preavviso

- I. Al termine del periodo di formazione, corrispondente alla scadenza del contratto, ciascuna parte può recedere dal contratto medesimo dando un preavviso di 15 giorni. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Qualora alla scadenza del periodo di apprendistato le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- II. L'apprendistato può essere risolto prima della fine del periodo di formazione pattuito solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Obbligo di stabilizzazione

- I. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire solo se si sia proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 50% dei contratti di apprendistato avviati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

- II. Ai fini della suindicata percentuale di conferma non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e/o infortunio, dimissioni o licenziamento per giusta causa.
- III. In caso di mancato rispetto di tali limiti percentuali si potrà procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato in conformità alle disposizioni di legge in materia.

Formazione

- I. Le Parti condividono la necessità di valorizzare la formazione svolta all'interno dell'impresa anche attraverso verifiche che tengano conto delle esigenze di adeguamento rispetto alle regolamentazioni regionali.

Contenuti della Formazione

- I. Nei confronti dell'apprendista viene garantita l'erogazione della formazione di cui all'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
- II. Il percorso formativo dell'apprendista, definito nel Piano Formativo Individuale, in coerenza con la qualificazione professionale da conseguire e la professionalità posseduta, è strutturato nel rispetto dei seguenti criteri generali:
 - a. l'impegno formativo dell'apprendista si articola in almeno:
 - 80 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "D";
 - 100 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "C";
 - 120 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "B".

Tale monte ore è comprensivo della formazione professionalizzante, interna e/o esterna all'Azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché di quelle tecnico-professionali e specialistiche.

- b. La formazione, al fine di garantirne l'effettività ed efficacia anche nei casi in cui le Regioni non abbiano ancora provveduto alla regolamentazione dei profili

formativi, potrà essere erogata, fino all'intero monte ore complessivo, all'interno dell'Azienda o presso altra struttura di riferimento, sempre che sia assicurata la disponibilità di locali idonei alla finalità formativa, la presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze e l'affiancamento di un tutor. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché quella professionalizzante, ivi inclusa la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza sul lavoro prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, possono essere svolte anche in modalità *on the job* e/o in affiancamento, nonché in modalità *on-line*, quest'ultima nella misura definita in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale e comunque entro la misura massima del 45%.

I profili formativi sono oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale.

Nella medesima sede questi potranno essere integrati e/o modificati in relazione alle specificità ed alla tipologia delle attività svolte in Azienda, in maniera tale da garantirne l'adattamento e la coerenza rispetto all'evoluzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

- III. Le ore di formazione, nei limiti sopra detti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.
- IV. Le attività formative, in relazione alla qualificazione da conseguire, comprenderanno di norma i seguenti contenuti, a carattere generale e/o specifico, rispetto ai quali potranno anche essere definiti, in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, eventuali adeguamenti e integrazioni:
 - a. competenze relazionali;
 - b. organizzazione ed economia;
 - c. disciplina del rapporto di lavoro;
 - d. prevenzione e sicurezza sul lavoro;
 - e. conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore e contesto aziendale;
 - f. conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
 - g. conoscenza ed utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro;

- h. conoscenza ed utilizzazione di strumenti e tecnologie di lavoro anche con riferimento all'area informatica;
 - i. conoscenza ed utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
 - j. conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- V. Le ore dedicate alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro saranno erogate all'inizio del rapporto di lavoro.
- VI. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile. La registrazione della formazione svolta e della qualificazione professionale ai fini contrattuali acquisita sarà effettuata sul "Fascicolo Elettronico del Lavoratore" di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015. In attesa della piena operatività del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015.
- VII. Gli interventi formativi potranno essere realizzati anche per il tramite di Fondimpresa.

Piano Formativo Individuale

- I. Nel Piano Formativo Individuale, redatto contestualmente alla sottoscrizione del contratto o comunque entro 30 giorni dalla stessa secondo il format di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015, viene definito il percorso formativo dell'apprendista, evidenziando le competenze di base e quelle tecnico-professionali da acquisire ed indicando l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione.
- II. Nel medesimo Piano Formativo sarà indicato il Tutor aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista.
- III. Qualora l'apprendista ne sia sprovvisto, il Piano Formativo Individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

Tutor

- I. E' prevista, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 42 comma 5 lett. C), D.Lgs. n. 81/2015, la nomina di un Tutor aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, con formazione e competenze adeguate. In particolare nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale sarà curata la predisposizione di un apposito modulo formativo finalizzato a trasferire la conoscenza del contesto normativo di riferimento e delle metodologie. Ciascun Tutor non potrà affiancare più di cinque apprendisti.

Informativa

- I. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 4 del vigente CCNL, informerà le OO.SS. stipulanti il CCNL, la Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero le Rappresentanze Aziendali, in merito alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Art. 25

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

In materia di ricorso all'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, istituto destinato a soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore, le Parti fanno riferimento alla normativa vigente, nonché alle intese e alle sperimentazioni avviate dai soggetti competenti.

In proposito la Società promuove, anche attraverso l'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, intese con le Regioni e le istituzioni formative locali per l'attivazione di contratti per l'alta formazione.

Art. 26

Contratto di somministrazione a tempo determinato

- I. La Società potrà avvalersi di contratti di somministrazione a tempo determinato in coerenza con quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 81/2015.

- II. Il numero di lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare l'8% del numero dei lavoratori in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per Poste Italiane S.p.A. il limite di utilizzo sarà pari al 6% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione.
- III. L'eventuale individuazione di limiti quantitativi diversi da quelli di cui al precedente comma è demandata alla contrattazione collettiva aziendale.
- IV. Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi sopra individuati le fattispecie escluse in virtù delle previsioni di legge.
- V. L'Azienda provvederà a comunicare:
 - alle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro prima della stipula degli stessi; tale informativa sarà, inoltre, resa per Poste Italiane S.p.A. alle Delegazioni Regionali di cui all'art. 6, lettera b) del presente CCNL e per le altre Società del Gruppo alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
 - ogni dodici mesi alle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- VI. Al lavoratore somministrato, in coerenza con le vigenti normative, è garantita - anche in relazione ad eventuali rischi connessi - la formazione richiesta in relazione alle mansioni che lo stesso è chiamato a svolgere, ivi compreso uno specifico affiancamento, qualora si renda necessario. L'Azienda osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuta, per legge e per il presente CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.

- VII. Al lavoratore somministrato è riconosciuto, per tutta la durata della somministrazione, l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale, nonché di partecipazione alle assemblee del personale dipendente della impresa utilizzatrice, in conformità alla vigente disciplina legislativa ed al presente CCNL.
- VIII. Per tutto quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla disciplina legislativa vigente.

Art. 27
Lavoro Agile

- I. Azienda e OO.SS. si sono attivate nel tempo nella ricerca di soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano di lavorare in tempi e spazi diversi attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati; ciò anche alla luce delle grandi trasformazioni sociodemografiche, ambientali e tecnologiche che hanno determinato una spinta a livello globale nell'individuazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- II. Il ricorso al Lavoro Agile per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane è stato in una prima fase introdotto in via sperimentale e, anche alla luce degli esiti della sperimentazione medesima, è stato progressivamente incrementato, in coerenza con l'evoluzione culturale in materia di flessibilizzazione del lavoro. Con gli accordi sindacali sottoscritti nel tempo, le Parti hanno, infatti, inteso confermare la valenza dell'istituto quale modello organizzativo strutturale, che permette di coniugare - anche come strumento di welfare - la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali e di tutelare nel contempo i dipendenti che si trovano in particolari condizioni di fragilità, nel rispetto della produttività aziendale, anche in un'ottica di maggiore focalizzazione degli obiettivi e responsabilizzazione sui risultati, alla luce della reciproca e flessibile disponibilità che caratterizza l'istituto. In proposito, Azienda e OO.SS. si danno reciprocamente atto della rilevanza dei principi sin qui condivisi nell'ambito della contrattazione aziendale (e, in particolare, dell'intesa del 18 dicembre 2020), che costituiscono un riferimento comune nella definizione della disciplina del Lavoro Agile.

- III. Il Lavoro Agile costituisce pertanto uno strumento utile per l'Azienda anche in termini di complessivo incremento dell'efficienza produttiva, che consente di favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo dei mezzi pubblici, di quelli personali, del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO₂; inoltre, tale modalità di lavoro consente di contenere i costi sostenuti dall'Azienda, anche relativi ai consumi energetici, per effetto della minor presenza del personale presso i luoghi di lavoro, con eventuali effetti positivi in termini di razionalizzazione degli spazi aziendali.
- IV. Le Parti convengono quindi sull'opportunità di definire, in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivisa, la regolamentazione del Lavoro Agile nel Gruppo Poste Italiane, dandosi atto che il medesimo costituisce una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.
- V. Azienda e Organizzazioni Sindacali si danno atto della centralità del ruolo del lavoratore e del management, nonché della necessità che l'Azienda supporti il personale nello sviluppo dell'attitudine al cambiamento e nell'acquisizione continua di nuove competenze e di sempre maggiori livelli di autonomia; a tal fine, assume particolare rilevanza l'orientamento dei processi aziendali alla collaborazione e all'interazione tra lavoratori che, anche per effetto del reciproco e proficuo scambio, si sentano costantemente valorizzati. In tal senso, si rende necessario, da un lato, garantire un'adeguata formazione a tutti i lavoratori, ivi inclusi quelli che ricoprono ruoli di responsabilità, che li sostenga nel cambiamento - tecnico e tecnologico, oltre che culturale - connesso all'implementazione dell'istituto in parola e, dall'altro, agevolare, anche attraverso tale strumento, il benessere psicofisico dei lavoratori, in un'ottica di welfare circolare.
- VI. Attesa la continua evoluzione normativa dell'istituto, nel confermare il Lavoro Agile quale nuova modalità organizzativa stabilmente adottata, le Parti convengono di disciplinare la regolamentazione del Lavoro Agile secondo i seguenti principi:

- a) il Lavoro Agile sarà applicabile, su base volontaria, ai dipendenti delle Società del Gruppo Poste Italiane in coerenza con i criteri definiti dagli accordi sindacali tempo per tempo vigenti;
- b) il Lavoro Agile potrà essere richiesto dalle lavoratrici e dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche part-time e dai Responsabili di Struttura;
- c) l'adesione al Lavoro Agile avverrà telematicamente, nell'ambito della quale ciascun lavoratore potrà esprimere la volontà di avvalersi dell'assistenza sindacale, in coerenza con le modalità già definite tra Azienda e OO.SS. nell'ambito della contrattazione aziendale in materia di Lavoro Agile;
- d) saranno valutate con particolare attenzione, in applicazione dei condivisi principi in tema di "accomodamento ragionevole" le richieste di attivazione del Lavoro Agile da parte di dipendenti per i quali ricorrano particolari esigenze di carattere personale o familiare riconducibili alle fattispecie individuate dagli accordi sindacali tempo per tempo vigenti in materia;
- e) il luogo di svolgimento della prestazione in Lavoro Agile, individuato dalla lavoratrice/dal lavoratore in coerenza con i requisiti previsti dalle Intese sindacali in materia, costituirà sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro, anche in itinere, in coerenza con le disposizioni previste dall'art. 23 della Legge n. 81/2017; a tale ultimo proposito, Azienda e OO.SS. condividono l'opportunità di monitorare l'evoluzione giurisprudenziale e amministrativa, al fine di valutare l'adozione di eventuali misure integrative. Resta fermo il diritto del lavoratore alle tutele riconosciutegli dalla suindicata Legge n. 81/2017 in materia di salute e sicurezza sul lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile, nel pieno rispetto della complessiva disciplina di cui alla citata Legge o alle successive previsioni legali;
- f) con riferimento al diritto alla disconnessione, la prestazione in regime di Lavoro Agile sarà resa con

tempistiche e modalità idonee a consentire il bilanciamento tra le esigenze personali e quelle lavorative, anche con riferimento alla disattivazione degli strumenti di lavoro una volta completata la prevista prestazione lavorativa giornaliera, in coerenza con quanto stabilito dalla vigente contrattazione aziendale o dalle successive intese in materia;

- g) alle lavoratrici/ai lavoratori in regime di Lavoro Agile saranno garantite le medesime opportunità - anche in termini di sviluppo e di crescita professionale - nonché un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'Azienda, in coerenza con il principio di non discriminazione sotteso alla disciplina legale dell'istituto;
- h) nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile il comportamento della lavoratrice/del lavoratore dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede nonché alla riservatezza, segretezza e diligenza, nel rispetto di tutte le norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti e delle regole del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane; le Parti si danno atto che, in ragione delle peculiari modalità di esecuzione del rapporto di lavoro connesse al regime di Lavoro Agile, l'esercizio del potere direttivo e di controllo avverrà nel rispetto delle disposizioni legali e contrattuali in materia, ivi incluso l'art. 4 della Legge n. 300/70 (controllo da remoto);
- i) lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità Agile non modifica i principi definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva relativamente al sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettivi.

VII. Nel rispetto ed in coerenza con i principi di cui al comma precedente, Azienda e OO.SS. convengono infine di rinviare alla contrattazione aziendale di cui all'art. 2, comma I lett. B) del presente CCNL, la disciplina di specifici e peculiari aspetti del Lavoro Agile anche relativi a:

- a) modalità di adesione;
- b) durata e termini dell'accordo individuale;
- c) luogo e strumentazione utilizzata per l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali del datore di lavoro;
- d) arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa;
- e) sicurezza del lavoro;
- f) modalità di esercizio dei diritti sindacali;
- g) trattamento economico e normativo.

Pertanto, anche in considerazione della continua evoluzione della materia, per la complessiva ed organica regolamentazione del Lavoro Agile trova applicazione quanto previsto dagli accordi aziendali tempo per tempo vigenti.

Art. 28 ***Telelavoro***

Le Parti, nel richiamarsi all'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro, concordano nel considerare il telelavoro una innovativa modalità della prestazione finalizzata a realizzare le esigenze di flessibilità organizzativa e di produttività dell'Azienda, coniugandole con la vita sociale e familiare dei lavoratori in relazione al contesto ambientale nonché alle condizioni territoriali ed alle esigenze di mobilità.

Il telelavoro viene inoltre riconosciuto dalle Parti come una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro idonea a soddisfare specifiche esigenze di flessibilità e sicurezza proprie di alcune situazioni, quali quelle dei lavoratori disabili e dei lavoratori che riprendano il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa. Le Parti convengono pertanto, che a tali categorie di lavoratori sarà attribuita priorità nella scelta di partecipazione ai progetti aziendali di telelavoro.

Il telelavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, costituisce una forma di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il prevalente utilizzo di strumenti telematici da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, secondo modalità logistico-operative riconducibili alle seguenti tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio;
- telelavoro da remoto, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali;
- telelavoro mobile, nei casi in cui l'attività viene resa prevalentemente all'esterno della struttura aziendale di appartenenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici collegati con la struttura stessa.

Le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Ad ogni effetto del rapporto di lavoro sarà garantita ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale, anche attraverso la valorizzazione dei principi di autonomia e responsabilità connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro potranno essere espletate in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi correlati alla prestazione lavorativa resa.

L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici in Azienda per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione, alla pianificazione del lavoro, ed alle ulteriori occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire l'accesso a organi istituzionali esterni e a rappresentanti dell'Azienda, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del proprio domicilio.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che operano in Azienda.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei compiti e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro. In

nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

Al dipendente sarà assicurata la formazione specifica prevista per il profilo professionale di appartenenza. Saranno inoltre assicurati interventi formativi e di comunicazione connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In relazione alle modalità e agli ambiti di applicazione dell'istituto, è prevista, a richiesta di una delle Parti, l'attivazione, con periodicità annuale, di un momento di confronto e monitoraggio a livello nazionale finalizzato a promuovere l'estensione dell'istituto attraverso la realizzazione di progetti di telelavoro.

In tale contesto, le Parti, a livello territoriale, cureranno l'implementazione dei progetti e proporranno eventuali soluzioni utili a favorire l'estensione in relazione alle specificità territoriali.

Nel contesto di quanto definito tra le Parti con appositi accordi, sarà data anche regolamentazione al carattere di volontarietà e reversibilità della scelta di telelavoro, prevedendone tempi e modalità di esercizio da parte dei lavoratori.

Art. 29

Orario di lavoro

- I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.
- II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto definito tra le Parti in relazione alle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti.

- III. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore.
- IV. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.
- V. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.
- VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato.
- VII. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un intervallo da 30 a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo; in questa tipologia di orario il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide con il sabato. La determinazione della durata di detto intervallo oltre i 30 minuti ed entro il limite di 60 minuti, formerà oggetto di confronto con la delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 del presente CCNL, fatti salvi gli accordi aziendali firmati in materia.
La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
- VIII. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, la Società potrà prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione sulla generalità degli interessati. Detta soluzione, ove impegni un arco temporale superiore a 30 giorni, formerà oggetto di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

- IX. Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.

Per esigenze legate all'articolazione di lavoro su turni, le Parti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno stabilire durate inferiori di riposo giornaliero, fino ad un minimo di otto ore consecutive, ferma restando la misura minima di undici ore medie nell'arco del mese.

- X. E' facoltà del dipendente richiedere riscontro delle ore di servizio riferite al mese precedente ovvero ad un periodo non superiore ai sei mesi precedenti, attestate dal sistema di rilevazione delle presenze. Tali richieste dovranno essere presentate alle competenti strutture di risorse umane, che si obbligano a dare tempestiva risposta entro il mese successivo a quello della richiesta. Sia la richiesta che la risposta dovranno essere formalizzate per iscritto.

Art. 30

Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

I. Orario a turno unico

Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale può essere chiamato ad osservare in via alternativa:

- a) *orario sfalsato*:
anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;
- b) *orario spezzato*:
è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno un'ora e non superiore a due ore.

Prima di dare attuazione ai regimi sub a) e b) i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

II. *Orario su turni*

Si considera lavoratore turnista colui che normalmente effettua la sua prestazione lavorativa in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro (anche a squadre) in base al quale diversi lavoratori sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ciclo (compreso quello rotativo).

In considerazione delle peculiari caratteristiche del servizio e della correlata necessità di garantire i prefissati standard di qualità, può essere adottato l'orario di lavoro su turni nel rispetto dei seguenti criteri direttivi:

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata non può superare le 8 ore;
- b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 del presente CCNL;
- c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;
- d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di 1 mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. In tal caso il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale di 36 ore non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nel periodo di riferimento, il limite stesso venga rispettato. Ove ciò non si verifichi, eventuali differenze in più o in meno, daranno luogo ai trattamenti contrattualmente previsti. Prima di dare attuazione a detto regime, i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL. Ove tale regime di orario riguardi, per ragioni contingenti legate all'operatività del servizio, un periodo di applicazione contenuto nel limite di un mese, detta procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni;
- e) durante le soste fuori sede di lavoro il personale in servizio negli uffici ambulanti, natanti e aerei, in

servizio viaggiante di messaggere ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 4 ore per soste non superiori alle 6 ore;

- f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge;
- g) in relazione a sopravvenute esigenze operative di carattere straordinario, la variazione del turno giornaliero assegnato nonché lo spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale verranno comunicati al lavoratore con un preavviso di 48 ore;
- h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati dalla legislazione vigente;
- i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

In tutti i casi di lavoro a turno, il personale del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

III. *Flessibilità Multiperiodale*

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative, commerciali e produttive programmabili, tali da comportare una variazione d'intensità dell'attività lavorativa, con accordo tra le Parti, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, potranno essere introdotte forme di flessibilità multiperiodale in cui la durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 29 del presente CCNL, può risultare anche da una media plurisettimanale in un arco temporale di quattro mesi. In tali casi, l'orario di lavoro sarà distribuito in maniera tale da non superare le 9 ore giornaliere e le 42 ore settimanali nei periodi di maggior lavoro e da non risultare inferiore a 4 ore giornaliere e 30 ore settimanali nei periodi di prestazioni ridotte.

Tale orario di lavoro rappresenta normale orario di lavoro purché venga rispettata la media nei termini suddetti.

Le Parti concordano che durante i periodi di flessibilità multiperiodale al lavoratore interessato non saranno richieste prestazioni di lavoro straordinario.

2. Nell'ambito degli accordi di cui sopra, saranno definiti gli specifici trattamenti connessi alla realizzazione delle forme di flessibilità multiperiodale ivi comprese le modalità di programmazione e fruizione delle ferie; sarà inoltre valutata l'esistenza di particolari condizioni di disagio di natura personale e familiare delle quali tenere conto nell'attivazione di regimi di orario multiperiodale.
3. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale è corrisposta una maggiorazione del 10%, fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente definite per le prestazioni rese in orario notturno e/o nei giorni festivi.
4. Fermo restando la definizione delle articolazioni orarie multiperiodali nell'ambito dei richiamati accordi, l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati con anticipo non inferiore a 15 giorni la suddetta articolazione oraria per l'intero periodo considerato. Il suddetto termine potrà essere ridotto in presenza di specifiche esigenze organizzative solo con accordi di secondo livello e comunque non potrà essere inferiore a 10 giorni. Eventuali modifiche dovranno essere concordate con l'interessato.
5. L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutto il personale interessato, fatti salvi comprovati impedimenti.
6. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad altra attività non interessata dalla flessibilità multiperiodale, al personale coinvolto verrà corrisposta una somma pari alla retribuzione oraria per le ore prestate in eccedenza in occasione dei periodi di "maggiore intensità dell'attività lavorativa". Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di compensazione in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate in prestazioni differite.
7. Forme di flessibilità multiperiodale non potranno essere attivate nei confronti di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, per i quali trovano applicazione le previsioni di cui all'articolo 23 del presente CCNL.

IV. *Flessibilità in ingresso*

1. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.
2. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:
 - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
 - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;
 - il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;
 - nessun aggravio di spesa.
3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:
 - i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su un unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;
 - gli autisti;
 - il personale di custodia;
 - il personale in missione;
 - il personale che opera in squadra.
4. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.
5. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro

determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.

Art. 31

Lavoro straordinario, festivo, notturno

- I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo dichiarato e oggettivo motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.
- II. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.

Lavoro straordinario

- I. È considerato straordinario il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente articolo 29, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.
- II. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.
- III. Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico-produttive e/o nei casi di forza maggiore.

In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure, idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le R.S.U. competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.

- IV. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.
- V. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.
- VI. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.
- VII. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi ed approfondimenti a livello nazionale e regionale con cadenza semestrale.

Lavoro festivo

- I. È considerato lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.
- II. Ai lavoratori turnisti che prestano attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del riposo settimanale, è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 74, comma III.
- III. Per il lavoro straordinario pari ad almeno 4 ore prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente può scegliere, in luogo del compenso straordinario, di fruire di un giorno di riposo compensativo.

Lavoro notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 22:00 e le 05:00, ovvero tra le 23:00 e le 06:00, ovvero tra le 24:00 e le 07:00.

Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore della sua prestazione giornaliera ordinaria ossia almeno tre ore comprese tra le 22:00 e le 07:00.

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21:00 e le ore 07:00.

Il limite delle 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nelle ventiquattro ore.

Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

La non obbligatorietà del lavoro notturno, prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per:

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa,
- lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,
- lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,
- lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n.104 e successive modificazioni, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

Ai sensi delle previsioni legislative di cui agli articoli 14 e 15 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a cura e a spese del datore di lavoro viene effettuata la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni - per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente - attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

Art. 32
Conto ore individuale

- I. Le Parti si danno atto che il conto ore individuale costituisce un valido strumento di flessibilità della prestazione lavorativa. A livello nazionale, le Parti individueranno, in appositi accordi, gli ambiti organizzativi in cui troverà applicazione, di volta in volta, il presente istituto.
- II. Di seguito la disciplina e le modalità applicative dell'istituto che hanno trovato applicazione a far data dal 1° gennaio 2012:
- per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale le prime 20 ore annuali delle prestazioni straordinarie;
 - inoltre, su base volontaria, possono confluire nel conto ore individuale fino ad un massimo di ulteriori 100 ore annue;
 - l'opzione di cui sopra potrà essere esercitata dal lavoratore tre volte l'anno, e si intende fissata per i successivi quattro mesi;
 - il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale coerentemente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi. Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche in coerenza con quanto previsto dall'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011. Le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero in forma specifica verranno compensate con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'art. 74 del presente CCNL e da liquidarsi secondo le procedure in atto;
 - a tutti i lavoratori sarà garantito riscontro documentale mensile delle ore confluite nel conto in parola e dei relativi movimenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che la presente disciplina non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica di Quadro in coerenza con le caratteristiche di flessibilità proprie della prestazione lavorativa, connotata da autonomia organizzativa

ed operativa nell'ambito degli obiettivi assegnati alla funzione di appartenenza, e tenuto conto degli specifici trattamenti riconosciuti a tale categoria di lavoratori nell'ambito del presente CCNL.

Art. 33
Reperibilità

- I. La Società ha la facoltà di richiedere la reperibilità, fuori dal normale orario di lavoro e ferma restando l'osservanza del riposo settimanale, al personale in possesso di competenze e professionalità direttamente correlate al funzionamento di impianti e/o tecnologie operanti con continuità.
- II. Il personale in reperibilità, al fine di effettuare gli eventuali interventi richiesti, dovrà garantire condizioni di rintracciabilità, a mezzo di idonea strumentazione individuata dalla Società, in modo da raggiungere il luogo d'intervento nei tempi e con le modalità richieste e comunque, di norma, entro 90 minuti dalla relativa chiamata.
- III. Per l'individuazione del personale di cui sopra, la Società provvederà a predisporre opportune turnazioni che favoriscano la più ampia rotazione del personale interessato, fatta salva la possibilità, nell'ambito dei lavoratori designati dalla Società stessa, di dare la precedenza a coloro che abbiano avanzato specifiche richieste in tal senso.
- IV. Al personale di cui al presente articolo spettano:
 - a) un compenso di 20,66 euro per la reperibilità prestata per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di 15,49 euro per i restanti giorni della settimana. Ove la reperibilità richiesta risulti a cavallo tra due giorni per i quali è previsto un differente compenso, si provvederà alla liquidazione del compenso medesimo secondo il criterio della prevalenza;
 - b) un ulteriore compenso per l'intervento effettuato, anche attraverso gli strumenti telematici messi a disposizione dall'Azienda, da liquidarsi secondo le previsioni normative vigenti in materia di lavoro straordinario. Ove tale intervento risulti, nell'ambito dell'intera

reperibilità prevista, inferiore ad un'ora, il compenso di cui al presente punto sarà comunque liquidato nella misura minima di un'ora;

- c) un rimborso, secondo le procedure in atto in Azienda, per le spese eventualmente sostenute in caso di intervento.

La reperibilità non può essere richiesta per periodi inferiori a 12 ore continuative, fermo restando che, a tal fine, periodi continuativi di reperibilità che interessino frazioni di giorni diversi e consecutivi verranno considerati cumulativamente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'Allegato 3 al presente CCNL sono elencati gli ambiti organizzativi di Poste Italiane S.p.A. attualmente interessati dall'istituto della reperibilità. In caso di variazioni organizzative che, pur non modificando il perimetro di applicazione della reperibilità, riguardino gli ambiti individuati nel medesimo Allegato 3, l'Azienda ne darà informativa alle OO.SS. stipulanti.

Fatti salvi accordi già in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, qualora si rendesse necessario integrare l'allegato di cui al punto che precede ovvero attivare l'istituto in Società diverse da Poste Italiane che applicano il presente contratto, le Parti si incontreranno per definire gli specifici ambiti organizzativi interessati.

Art. 34 **Permessi**

- I. Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari, fino ad un massimo di 30 ore annue, da fruire ad ore intere o a frazioni di mezz'ora e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
- II. I dipendenti avranno inoltre diritto a fruire di ulteriori permessi a recupero per l'effettuazione di prestazioni sanitarie in regime ambulatoriale (ivi incluse prestazioni in Day Service, PAC, APA) effettuate presso strutture sanitarie pubbliche convenzionate o private nonché per le prestazioni sanitarie correlate alla prevenzione

oncologica o cardiovascolare e per i controlli ecografici ed ematici connessi a pratiche di PMA (procreazione medicalmente assistita). I permessi richiesti per tali finalità potranno essere fruiti ad ore, per un massimo di 24 ore annue, o a giornata intera, per un massimo di 4 giorni all'anno.

I suddetti permessi non sono riconducibili al monte ore di cui al precedente comma I e potranno essere recuperati entro i 4 mesi successivi alla fruizione.

- III. In caso di calamità per le quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza, ai dipendenti che non abbiano potuto rendere la prestazione lavorativa la Società accorderà, previa specifica richiesta dell'interessato, ulteriori 36 ore annue di permesso, fruibili anche a giornata intera, da recuperare entro il quarto mese successivo all'assenza.

Il recupero delle ore/giornate di assenza potrà avvenire, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive e previa condivisione con l'Azienda, sia ad ore che a giornata intera, anche nel giorno di libertà lavorativa (ad es. il sabato per i lavoratori non turnisti con articolazione della prestazione settimanale su 5 giorni, dal lunedì al venerdì).

- IV. Nei casi di fruizione dei permessi di cui ai precedenti commi I, II e III è riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in permessi retribuiti spettanti in luogo delle festività religiose e civili sopresse ovvero in permessi individuali retribuiti (PIR) di cui all'art. 36 del presente CCNL, entro l'anno di relativa maturazione. Ove il lavoratore non eserciti tale facoltà, le ore di permesso retribuite ed eventualmente non recuperate, potranno essere oggetto di compensazione con le ore disponibili nel conto ore individuale, ove lo stesso risulti attivato.

- V. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza, producendo successivamente la relativa documentazione

giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- VI. In occasione del matrimonio o della costituzione dell'unione civile, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione, decorrenti dal giorno di celebrazione. L'Azienda accoglierà, salvo casi di oggettivo impedimento organizzativo, eventuali richieste di differimento, da un minimo di una settimana ad un massimo di cinque mesi, fermo restando che anche in tali casi il giorno della celebrazione viene computato nei 15 giorni complessivi di congedo.
- VII. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle previsioni del D.M. 278/2000 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o dell'unito civilmente, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. In tali giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
- VIII. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti genitori, figli, fratelli, sorelle nonché il coniuge o l'unito civilmente, i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.
- IX. Inoltre nell'ipotesi in cui l'evento luttuoso riguardi il medesimo soggetto in ragione della cui grave infermità sono stati concessi i tre giorni di cui al comma VII, potranno essere fruiti ulteriori tre giorni.
- X. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi VII e VIII si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire, oltre ai 3 giorni di permesso di cui sopra, di ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti.
- XI. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici

interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

- XII. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al VII comma del presente articolo possono essere concordate, nel rispetto delle norme di attuazione della legge n. 53 del 2000 ed in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, ferma restando una riduzione complessiva dell'orario di lavoro pari a 3 giorni.
- XIII. Permessi retribuiti spettano, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ai donatori di sangue, di midollo osseo nonché al candidato al trapianto di organi tra viventi e al potenziale donatore; con specifico riferimento alla donazione di organi tra viventi, il lavoratore ha diritto ad assentarsi per l'effettuazione degli accertamenti e dei ricoveri certificati come necessari sia nella fase di pre-prelievo, sia in quella del trapianto, che nei casi di eventuali complicanze post-operatorie.
- XIV. In coerenza con le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, l'Azienda riconosce ai dipendenti aderenti ad organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.Lgs. n. 1/2018 che ne facciano richiesta, permessi retribuiti a giornata intera nella misura e secondo le modalità indicate dalle previsioni legislative in materia.
- XV. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti - utili ai soli fini dell'anzianità di servizio - fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare, elevabili a 15 giorni annui in caso di situazioni di particolare difficoltà. Analogamente, qualora il lavoratore abbia necessità per ragioni familiari o personali di permessi di breve durata l'Azienda potrà riconoscere, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non superiori a due ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione oppure di consentirne il recupero secondo le modalità di cui al comma IV.
- I permessi speciali di cui al presente comma verranno concessi anche per gli eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alla previsione di cui al comma I e II del presente articolo - in caso di particolari esigenze organizzative relative, ad esempio, al personale impiegato in Uffici Postali monoturno - Poste Italiane si adopererà per individuare soluzioni gestionali utili a consentire la fruizione dei permessi in parola.

Art. 35

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

- A) Per gravi motivi familiari e/o personali
- I. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.
 - II. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.
 - III. Il limite di due anni è calcolato secondo il calendario comune.
 - IV. L'Azienda è tenuta entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente. In caso di diniego o di concessione parziale, motivati dall'Azienda sulla base di esigenze organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente, il lavoratore potrà richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi quindici giorni.

- V. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.

B) Congedo straordinario per handicap

- I. Nell'ambito dei due anni di aspettativa per gravi motivi di cui al punto che precede rientrano anche i periodi di congedo straordinario per assistere familiari in condizioni di handicap grave accertato ai sensi della Legge n. 104/92. I dipendenti possono fruire del congedo straordinario, secondo i criteri e le modalità previsti dalle disposizioni di legge in materia.
Durante il periodo di congedo i dipendenti hanno diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita.

C) Per richiamo alle armi

- I. Il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate determina la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo.
- II. Il lavoratore al termine del richiamo deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio entro:
 - 5 giorni se il richiamo ha avuto una durata non superiore ad un mese;
 - 8 giorni se il richiamo ha avuto una durata da uno a sei mesi;
 - 15 giorni se il richiamo ha avuto una durata superiore a sei mesi.
- III. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in richiamo alle armi viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
- IV. Le Parti stipulanti il presente CCNL convengono che i periodi di richiamo alle armi sono utili ai fini della maturazione delle ferie.
- V. I dipendenti richiamati alle armi percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti, per un periodo massimo di sessanta giorni; successivamente a tale periodo la Società corrisponderà l'eventuale

differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione militare.

- VI. La disposizione di cui al comma IV è applicabile anche al personale con contratto a tempo determinato fino alla scadenza del contratto stesso. In tale ipotesi la decorrenza del termine del contratto viene sospesa e la durata del contratto è protratta per un periodo pari al tempo in cui è stato richiamato.

D) Per volontariato e servizio civile

- I. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle organizzazioni di volontariato di protezione civile di cui al D.Lgs. n. 1/2018. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.
- II. La Società, in coerenza con le previsioni normative vigenti, può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.
- III. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

E) Per ricoprire cariche pubbliche elettive

Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonché eletto/designato alle cariche di amministratore locale, viene concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, anche per tutta la durata del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.

F) Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n.80/2015 e dell'art. 43 del D.Lgs. n. 148/2015 è riconosciuto alle dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

La fruizione del congedo avviene nelle modalità previste dalle disposizioni di legge in materia.

G) Aspettativa gestionale

L'Azienda può valutare l'accoglimento di eventuali richieste di sospensione individuale del rapporto di lavoro che non siano riconducibili ad alcuna delle fattispecie di aspettativa o di congedo prevista dalla normativa di legge e di contratto. In merito a tali richieste, particolare attenzione verrà riservata ai lavoratori che abbiano raggiunto la durata complessiva di due anni di congedo nell'intera vita lavorativa fruendo dei benefici di cui ai punti A) e B) del presente articolo per assistenza ad un proprio familiare.

Durante il periodo di sospensione, non utile ai fini dell'anzianità di servizio, non verrà corrisposto alcun trattamento retributivo né previdenziale.

Il lavoratore che, senza giustificato motivo, non riprenda servizio al termine dei periodi di congedo/aspettativa di cui al presente articolo sarà considerato assente ingiustificato a tutti gli effetti di legge e di contratto.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.Lgs. n. 1/2018.

Art. 36
Ferie

- I. Ai lavoratori assunti successivamente all'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 28 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.
Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni di ferie sono divisi per 1,2. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana oppure sia articolato su un numero di giorni lavorativi diversificato nelle settimane del mese o dell'anno, gli stessi numeri di giorni di ferie verranno divisi in misura proporzionale.

- II. Alla maturazione di un'anzianità di servizio di cinque anni, sarà riconosciuto un giorno di ferie in più rispetto al numero di giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.
Analogamente è riconosciuto un ulteriore giorno di ferie alla maturazione di un'anzianità di servizio di 10 anni.

- III. Ai lavoratori già in servizio alla data dell'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.
Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni sono divisi per 1,2 e corrispondono a 25 giorni di ferie. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana oppure sia articolato su un numero di giorni lavorativi diversificato nelle settimane del mese o dell'anno, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori di cui al presente comma, verrà inoltre riconosciuto un monte ore annuo di permessi individuali retribuiti pari a 12 ore in caso di prestazione resa su 6 giorni lavorativi e pari a 14 ore e 24 minuti in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di 5 giorni a settimana oppure sia articolato su un numero di giorni lavorativi diversificato nelle settimane del mese o dell'anno, il monte ore annuo di permessi spettanti sarà riproporzionato.

I suddetti permessi individuali retribuiti devono essere fruiti, a giornata intera ovvero frazionati ad ore, entro il termine di decadenza del 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

- IV. Le ferie possono essere fruiti a giornata intera o in forma oraria, in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero determinato in funzione dell'articolazione oraria settimanale del/della dipendente.
- V. Per l'anno solare di assunzione spetta ai dipendenti un periodo di ferie pari ad 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.
- VI. I periodi di ferie di cui ai commi precedenti non sono comprensivi delle festività soppresse.
- VII. Il periodo di ferie è finalizzato a reintegrare le energie psicofisiche del lavoratore ed è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti.
La programmazione e le modalità di fruizione delle ferie sono oggetto di consultazione nell'ambito di uno specifico incontro, da effettuarsi a livello territoriale, entro il primo trimestre dell'anno.
- VIII. In caso di variazione, per imprevedibili esigenze organizzative, del periodo di ferie già autorizzato, comunicata dalla Società al lavoratore con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Società medesima è tenuta al rimborso delle spese già sostenute dall'interessato, non recuperabili e idoneamente documentate, conseguenti alla prenotazione di eventuali soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi comprese le relative spese di viaggio.
- IX. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre. In aggiunta la Società assicura, su richiesta del dipendente, un'ulteriore settimana di ferie collocata nel periodo 15 gennaio - 15 aprile.
- X. Fermo restando quanto previsto al comma che precede, con esclusivo riferimento alle funzioni di staff centrali e

territoriali, in coerenza con le esigenze produttive ed organizzative aziendali, vengono istituiti periodi di chiusura collettiva delle attività, in coincidenza del Ferragosto e delle festività natalizie, da realizzarsi attraverso l'utilizzo di ferie contrattuali.

L'individuazione e la durata dei suddetti periodi di chiusura collettiva è stabilita attraverso accordi a livello regionale e di Direzione Generale Corporate.

- XI. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato ai successi commi XII e XIII.
- XII. La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, ovvero alla relativa indennità sostitutiva. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.
- XIII. Fermo restando quanto previsto al precedente comma XI, ciascun lavoratore può cedere parte delle proprie ferie, a titolo gratuito ed in forma anonima, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per la particolare gravità delle condizioni di salute, necessitano di cure costanti nonché in favore dei lavoratori impiegati ovvero residenti/domiciliati presso comuni colpiti da calamità naturali in relazione alle quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza.
La cessione delle ferie potrà riguardare esclusivamente i giorni maturati e non goduti, eccedenti il periodo minimo di ferie la cui fruizione è obbligatoria per legge, nell'anno di riferimento ovvero, nei casi eccezionali di cui al successivo comma XIV, nell'anno precedente. Il lavoratore che, avendo fruito della propria spettanza annuale, intenda godere delle ferie cedute da altri dipendenti deve presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza della condizione di cui al primo alinea del presente comma.
Le modalità di fruizione dell'istituto di cui al presente comma nonché i conseguenti adempimenti operativi verranno definiti nell'ambito di uno specifico regolamento che sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL; in tal senso, le Parti si impegnano a incontrarsi entro 6 mesi

dalla sottoscrizione del presente CCNL, al fine di individuare le modalità con cui rendere strutturale il ricorso all'istituto, tenendo altresì conto delle intese già intervenute in materia.

- XIV. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
- XV. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero o day hospital, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia regolarmente prescritta della durata di almeno sei giorni, che abbia determinato un pregiudizio al recupero psicofisico. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.
- XVI. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, dei giorni di ferie non goduti per i motivi di cui al precedente comma, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per le cause di cui al comma che precede.

La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di trasferta di cui all'art. 40 per il tempo trascorso in viaggio, il rimborso, previa esibizione di idonea documentazione, delle spese di viaggio nonché di quelle ulteriori inutilmente sostenute e non recuperabili, in conseguenza del predetto richiamo.

Art. 37
Giorni festivi

I. Sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e di seguito elencati:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);
- 1° maggio (festa del lavoro);
- 2 giugno (festa della Repubblica);
- 1° gennaio (Capodanno);
- 6 gennaio (Epifania);
- lunedì dopo Pasqua;
- 15 agosto (festa dell'Assunzione);
- 1° novembre (Ognissanti);
- 8 dicembre (Immacolata Concezione);
- 25 dicembre (Natale);
- 26 dicembre (S. Stefano).

Viene altresì riconosciuto come giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui insiste la sede di lavoro del dipendente.

In proposito, le Parti convengono che:

- il lavoratore che, per effetto del trasferimento, non abbia fruito della festività in parola, ha diritto - entro il termine dell'anno solare di riferimento - ad un giorno di permesso retribuito;
- il lavoratore che nell'anno solare abbia già fruito del Santo Patrono e, per effetto del sopravvenuto trasferimento, si trovi successivamente a prestare servizio in una località ove cada la suddetta ricorrenza, non avrà diritto a fruire dell'ulteriore festività del Santo Patrono.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle festività sopra elencate, il singolo lavoratore, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, potrà optare per un importo equivalente al compenso stabilito al comma V del presente articolo, e non cumulabile con il medesimo trattamento, ovvero per una giornata di riposo programmata e fruita compatibilmente con le esigenze di servizio.

II. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, normalmente coincidente con

la domenica. Per i lavoratori turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

- III. Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni di cui ai commi I e II spetta il trattamento economico di cui all'art. 74.
- IV. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale per almeno 4 ore, hanno diritto ad un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso di cui al precedente comma III.
- V. Qualora le festività di cui al comma I coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile. Ove le stesse festività coincidano con la domenica e questa, per il personale turnista, sia considerata giorno lavorativo, non spetta al personale medesimo l'erogazione del trattamento economico di cui al presente comma, fermi restando quelli diversi previsti dal presente CCNL.
- VI. Ai lavoratori che hanno diritto al trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile di cui al comma che precede è riconosciuta la facoltà di optare per la fruizione a giornata intera, esclusivamente su base volontaria, di un giorno di permesso retribuito per ciascuna delle festività nazionali o locali (Santo Patrono) coincidenti con la domenica. I lavoratori per i quali ricorrano le condizioni per l'effettivo diritto al trattamento economico di cui al comma V che precede e, conseguentemente, ai permessi retribuiti alternativi di cui al presente comma - ivi inclusi quelli aggiuntivi di cui all'ultimo capoverso - dovranno fruirne entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in cui ricade la festività per la quale sia stata chiesta la smonetizzazione; in caso di mancata fruizione entro tale termine i permessi in questione non potranno in nessun caso essere monetizzati. I lavoratori che intendano richiedere il riconoscimento di tali giorni di permesso dovranno comunicarlo alla propria Azienda nelle modalità ed entro i termini che saranno, di volta in volta, tempestivamente indicati da quest'ultima. La fruizione dei

permessi di cui al presente comma dovrà avvenire a richiesta del singolo lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio nel rispetto delle modalità e dei principi già in uso relativamente alla fruizione delle ferie.

Il personale inserito in archi di turnazione che comprendano anche le domeniche potrà chiedere la smonetizzazione solo nel caso in cui la festività, cadente di domenica, coincida con il proprio giorno di riposo settimanale.

In via sperimentale, per il periodo di vigenza del presente CCNL, ai lavoratori che - nel caso di cui al precedente comma V - abbiano optato per la smonetizzazione della festività, l'Azienda riconoscerà per ciascuna festività "smonetizzata" - nazionale o locale - un'ora aggiuntiva di permesso retribuito, da fruire ugualmente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento e in nessun caso monetizzabile; un'ulteriore ora di permesso retribuito, da fruire con le medesime modalità, sarà riconosciuta nel caso di festività nazionale coincidente con il Santo Patrono e cadente di domenica, per la quale il/la dipendente abbia optato per la smonetizzazione in luogo del trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile.

- VII. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977 n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985 n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse, vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno. Tali permessi sono fruiti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'anno di riferimento. Ove le relative giornate non fossero fruiti entro detto termine, l'Azienda provvederà ad imputare, a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell'anno medesimo.
- VIII. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese Cristiane Avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988 n. 516 e dell'8 marzo 1989 n. 101.
- IX. In relazione al comma che precede, le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile, di cui al comma V del presente articolo, nonché la facoltà di optare per la relativa smonetizzazione di cui al comma VI verranno riconosciuti anche ai lavoratori part-time il cui rapporto di lavoro preveda prestazione lavorativa ordinaria nel mese in cui si verifica la coincidenza tra la festività di cui al comma I e la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale.

Art. 38 **Trasferimenti**

A) Livelli F, E, D, C, B

- I. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di 25 km dalla sede di lavoro di provenienza nell'ambito dei Comuni di Milano, Roma e Napoli, configura ipotesi di trasferimento, che può essere disposto unicamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato.
- II. L'Azienda non procederà al trasferimento verso comune distante più di 100 km da quello in cui insiste la sede di lavoro, fatto salvo il caso in cui il medesimo avvenga su richiesta del/della dipendente in coerenza con le previsioni di cui al successivo comma XIV. Resta comunque ferma la facoltà per le Parti firmatarie del presente CCNL, nell'ambito della contrattazione aziendale/territoriale, di definire specifiche ipotesi derogatorie connesse ad esigenze produttive e/o riorganizzazioni aziendali.
- III. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, indicando le motivazioni per le quali è disposto, con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. La Società, in caso di particolari esigenze di servizio, può disporre il trasferimento con un preavviso inferiore rispetto ai predetti termini, erogando per il restante periodo le indennità previste in caso di trasferta.

- IV. In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno spostamento inferiore a 30 Km, il preavviso di cui al comma III del presente articolo viene rispettivamente ridotto a 10 giorni, ovvero a 15 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico; in tal caso non trova applicazione quanto previsto ai commi VII e VIII del presente articolo.
- V. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 53 anni se donna può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- VI. Nei confronti di tutti i lavoratori che fruiscano delle tutele di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche e integrazioni, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, comma I, del presente CCNL, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.
- VII. Qualora il lavoratore richieda alla Società di riesaminare le ragioni oggettive di cui al comma I, potrà anche designare un componente della RSU o un rappresentante sindacale di una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, per farsi assistere nell'incontro con il responsabile della funzione aziendale che ha disposto il trasferimento, assistito a propria volta dal competente responsabile della funzione delle Risorse Umane.
- VIII. L'incontro, di cui al comma che precede, dovrà tenersi entro 5 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.
- IX. In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto:
- al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco nonché all'indennità di trasferta per il tempo trascorso in viaggio nelle misure indicate nell'art. 40 del presente CCNL;
 - ad una indennità di prima sistemazione, secondo le misure di seguito riportate:

Distanza	Indennità
> 30 e ≤ a 50 Km	4 mensilità
> 50 e ≤ a 100 Km	8 mensilità

- X. I rimborsi e le indennità di cui al precedente comma sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico. Al lavoratore che trasferisca esclusivamente la propria residenza e/o domicilio e non quella dei componenti il nucleo, verrà riconosciuto un importo pari all'85% delle indennità di cui al comma precedente. L'effettività del cambio di residenza o domicilio deve essere comprovata attraverso la presentazione di idonea documentazione.
- XI. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso stradale più breve effettuabile con i mezzi di trasporto privati.
- XII. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma IX sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 del presente CCNL e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
- XIII. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.
- XIV. Il trasferimento può essere altresì disposto, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a domanda del lavoratore interessato. In tal caso non competono al lavoratore medesimo i trattamenti di cui ai commi che precedono.
- XV. Nell'accoglimento delle domande di trasferimento, di cui al comma che precede, in presenza di più richieste per la stessa sede di lavoro, si terrà conto, nell'ordine:
- dell'anzianità di servizio;
 - dei carichi familiari;
 - delle necessità di studio del dipendente e/o dei suoi familiari.

Si terrà conto altresì delle domande di trasferimento presentate dal lavoratore con coniuge appartenente alle forze armate o di polizia ed operante nella località per la quale è effettuata la richiesta di trasferimento.

B) Livello A

- I. Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio ad altro luogo di lavoro, al personale inquadrato nel livello A, in considerazione della specificità del ruolo ricoperto, saranno riconosciuti, nei limiti della normalità:
- il rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico;
 - il rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;
 - la concessione dei giorni di permesso retribuito strettamente necessario all'effettuazione del trasloco, nonché di brevi permessi atti ad agevolare il primo inserimento nella nuova sede di lavoro.

Sarà inoltre riconosciuta l'indennità di prima sistemazione nelle seguenti misure:

Distanza	Indennità
> 30 e ≤ a 100 Km	4 mensilità
> 100 e ≤ a 200 Km	8 mensilità
≥ 200 Km e ≤ a 300 Km	12 mensilità

- II. I rimborsi e le indennità di cui sopra sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico. Al lavoratore che trasferisca esclusivamente la propria residenza e/o domicilio e non quella dei componenti il nucleo, verrà riconosciuto un importo pari all'85% delle indennità di cui al comma precedente. L'effettività del cambio di residenza o domicilio deve essere comprovata attraverso la presentazione di idonea documentazione.
- III. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso stradale più breve effettuabile con i mezzi di trasporto privati.
- IV. Le indennità indicate nella tabella che precede sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 del presente CCNL e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

- V. Il Quadro, di età superiore a 60 anni se uomo o 58 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- VI. Nei confronti di tutti i lavoratori che fruiscano delle tutele di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche e integrazioni, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.
- VII. La Società, in relazione ad eventuali trasferimenti verso isole minori, che riguardino il personale di cui ai punti A) e B), promuoverà apposita ricerca interna di personale su tutto il territorio nazionale per il reperimento delle relative risorse seguendo, nell'ordine, i sotto elencati criteri preferenziali:
- residenti in atto nell'isola o nell'arcipelago, con disponibilità di propria abitazione;
 - già residenti (non più in atto), con attuale possibilità di propria abitazione nell'isola o nell'arcipelago;
 - non residenti, con possibilità abitativa presso familiari di primo grado residenti nell'isola o nell'arcipelago;
 - non residenti, con possibilità abitativa presso parenti di secondo grado ed oltre residenti nell'isola o nell'arcipelago.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda dichiara che, per i trasferimenti in un luogo di lavoro distante oltre 200 km da quello di provenienza, ove per cause imputabili al lavoratore cessino, prima della scadenza di 12 mesi dalla data di effettivo trasferimento, le condizioni di cui al comma II, lettera B), che hanno dato luogo all'erogazione dell'indennità di prima sistemazione prevista al comma I della lettera B), si procederà al recupero di un importo pari alle mensilità mancanti al compimento dei predetti 12 mesi.

Art. 39

Trasferimenti collettivi

- I. I trasferimenti collettivi, intendendosi per tali quelli conseguenti a processi di riorganizzazione e/o

ristrutturazione e/o trasformazione aziendale anche derivanti da innovazioni o implementazioni tecnologiche, formeranno oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali stipulanti secondo le modalità di cui all'art. 2 del presente CCNL.

- II. L'individuazione dei lavoratori da trasferire avverrà nel rispetto di criteri oggettivi individuati d'intesa con le predette Organizzazioni.
- III. Al personale interessato dai trasferimenti regolati dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui alla lettera a), commi V, VIII, IX, XI e XII dell'art. 38 che precede.
- IV. In relazione all'attuazione di piani che prevedano assunzioni numericamente significative, le Parti si incontreranno, secondo le modalità di cui all'art. 2 lettera A del presente CCNL, al fine di valutare se sussistano le condizioni per utilizzare in tutto o in parte istanze di trasferimento comportanti mobilità interregionale del personale.

Art. 40 ***Trasferta***

Al dipendente impegnato fuori dalla propria sede di lavoro, ma nell'ambito della località ove è ubicata la sede stessa, sono rimborsabili le spese di viaggio debitamente documentate.

A) Livelli F, E, D, C, B

- I. Il personale, preventivamente autorizzato, inviato in trasferta fuori della località ove è ubicata la sede di lavoro di provenienza, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio documentate alla indennità di trasferta in misura proporzionale all'assenza del posto di lavoro, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nelle misure indicate al successivo comma IV.
- II. L'indennità sopra richiamata e il rimborso delle spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa

da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.

- III. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorché compreso in due giorni consecutivi.
- IV. Le misure di indennità spettante al personale in trasferta sono fissate nei seguenti importi lordi:

Livello F

0,71 euro per le ore diurne

1,05 euro per le ore notturne

Per complessivi 20,26 euro giornalieri

Livelli E, D, C, B

0,96 euro per le ore diurne

1,41 euro per le ore notturne

Per complessivi 27,46 euro giornalieri

Inoltre, qualora nel corso dello stesso mese, il lavoratore sia chiamato ad effettuare trasferte di durata superiore alle quattro ore che non prevedono pernottamento per un numero di giorni superiore a sei, a decorrere dal settimo giorno le indennità di cui al presente comma sono maggiorate del 95%.

Tale maggiorazione non trova applicazione nei confronti del personale di cui all'art. 75 del presente CCNL.

- V. L'indennità di trasferta è inoltre concessa:
- al personale, anche se in aspettativa per malattia, quando sia chiamato per essere sottoposto a visita medico-legale in località diversa da quella della sede di lavoro;
 - al personale inviato in località diversa da quella della sede di lavoro, quale testimone in procedimenti penali o civili, per essere ascoltato su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, spetta l'indennità di trasferta di cui ai commi che precedono, detratta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità Giudiziaria;
 - al personale inviato in località diversa da quella della sede di lavoro per la partecipazione ad iniziative formative previste dall'Azienda.

- VI. Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono detratte dal periodo di trasferta e non devono comportare oneri per la Società.
- VII. Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in trasferta, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di lavoro.
- VIII. Al dipendente infortunatosi nel luogo di trasferta nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per il trattamento dell'infortunio, l'indennità di trasferta fino a quando, a giudizio delle strutture sanitarie preposte, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di lavoro o di abituale dimora.

B) Livello A

- I. Il personale inviato in trasferta fuori della località in cui è ubicata la sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso - nei limiti della normalità - delle spese documentate di viaggio, di vitto e alloggio.
- II. Qualora la trasferta non sia inferiore alle 10 ore è, inoltre, riconosciuta una quota fissa per il rimborso delle spese non documentabili pari al 2% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza per ogni giorno di trasferta.
- III. Qualora la trasferta abbia una durata pari o superiore a 4 ore fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a 1,32 euro per le ore diurne ed a 1,97 euro per quelle notturne.
- IV. Nei casi di trasferta all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.
- V. Qualora, nel corso dello stesso mese, il lavoratore sia chiamato ad effettuare trasferte che non prevedono pernottamento per un numero complessivo di giorni superiore a sei, a decorrere

dal settimo giorno le indennità di cui al comma III sono maggiorate del 95%.

- VI. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte, ad alcun effetto del presente contratto, della retribuzione, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

* * *

Il personale inviato in località diversa da quella della sede di lavoro, in ambito nazionale, per un periodo superiore a 10 giorni continuativi con pernottamento potrà optare, in luogo delle indennità e dei rimborsi di cui sopra, per una indennità forfetaria di importo pari a 70 euro giornalieri, per il cui trattamento fiscale valgono le disposizioni legislative vigenti in materia (D.P.R. n. 917/1986 e successive modificazioni e integrazioni).

Il pagamento di tale indennità forfetaria verrà effettuato con le competenze del mese successivo rispetto a quello di trasferta, previa presentazione, nei tempi previsti, della relativa modulistica aziendale.

* * *

Con riferimento al c.d. “trasfertismo”, le Parti convengono sull’opportunità di introdurre tale istituto nella disciplina del rapporto di lavoro del personale di Poste Italiane e delle altre Società cui si applica il presente CCNL.

Ai sensi dell’art. 7-*quinquies* del D.L. n. 193 del 22 ottobre 2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 225 del 1 dicembre 2016, sono qualificabili come “trasfertisti” i lavoratori per i quali siano contestualmente soddisfatte le seguenti condizioni:

- a) mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro;
- b) svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;
- c) corresponsione al dipendente di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Le Parti convengono, al riguardo, di incontrarsi entro il mese di febbraio 2022 per definire, in uno specifico accordo, il personale coinvolto, le modalità applicative dell'istituto e le relative corresponsioni economiche.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- I. *Ai fini e per gli effetti di cui agli artt. 38 e 40 in materia di trasferimenti e trasferte si precisa quanto segue:*
 - a) *Con l'espressione "sede di lavoro" si intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.*
 - b) *Con il termine "località" e l'espressione "luogo di lavoro" si intende l'ambito territoriale di un Comune.*
 - c) *Con l'espressione "dimora abituale" e "stabile dimora" si intende la dimora effettivamente utilizzata, in modo non occasionale, dal lavoratore e dai componenti il proprio nucleo familiare conviventi ed a carico.*
 - d) *Con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, non debba necessariamente risultare agli effetti anagrafici, potendo essere diversamente certificato.*
- II. *Con riferimento ai fenomeni di mobilità temporanea individuale al di fuori dell'abituale luogo di lavoro derivanti soprattutto dalle attività di presidio del business e da quelle di monitoraggio e controllo degli impianti e della qualità dei prodotti/servizi, le Parti si impegnano ad attivare, con cadenza semestrale a livello nazionale e territoriale, appositi momenti di monitoraggio e verifica sui profili quantitativi e qualitativi del suddetto fenomeno riepilogati in una specifica tabella e sull'equilibrato utilizzo dello strumento.*

Art. 41

Assenze per malattie – Trattamento

- I. Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a

trenta giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di dodici mesi.

Nel computo del periodo di dodici mesi, non si tiene conto delle assenze dovute all'effettuazione di terapie salvavita nonché alle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza primitiva e/o acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, la miastenia *gravis*, la sclerosi laterale amiotrofica, il morbo di Parkinson in fase avanzata, il diabete mellito complicato (ulcere trofiche importanti, vasculopatie periferiche gravi e neuropatie gravi), il morbo di Cooley in forma severa, la polimiosite in forma severa e invalidante, la malattia di Crohn in forma stenotomizzante o fistolizzante, l'insufficienza cardiaca in III classe NYHA, la meningite.

In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.

Nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 5 del presente CCNL, le Parti potranno valutare, anche su richiesta delle OO.SS., l'integrazione dell'elencazione tassativa delle patologie di particolare gravità di cui al presente comma, inserendo ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità.

- II. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di ventiquattro mesi di assenza entro l'arco massimo di quarantotto mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia. Durante il predetto periodo di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore verrà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione fissa per un periodo complessivo di 18 mesi.
- III. Con almeno due giorni lavorativi di anticipo rispetto al raggiungimento dei limiti massimi di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, il lavoratore può richiedere, perdurando lo stato di malattia, un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.

L'aspettativa decorre dal giorno successivo al termine del periodo di conservazione del posto di cui ai commi precedenti e deve essere corredata, per tutta la relativa durata, da certificazione medica che dovrà essere prodotta all'Azienda entro due giorni dall'inizio del periodo cui si riferisce; in mancanza, l'aspettativa decade a decorrere dal giorno successivo al termine di validità dell'ultima certificazione prodotta.

IV. Trascorsi i periodi di conservazione del posto di cui ai precedenti commi I e II o il periodo di aspettativa richiesto ai sensi del precedente comma III, la Società può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso. L'assenza fruita come aspettativa ai sensi del comma III sospende il periodo temporale da prendere a riferimento per il calcolo del comparto e non è computabile nel periodo massimo di conservazione del posto per malattia di cui ai commi I e II.

V. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento. Contestualmente, il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda il proprio indirizzo di reperibilità, se diverso da quello già noto, anche laddove tale diverso indirizzo sia riportato nel certificato medico.

Il lavoratore che durante l'assenza abbia necessità di modificare il proprio domicilio, è tenuto a darne informativa alla Società, precisando il nuovo indirizzo di temporanea reperibilità, di norma il giorno precedente alla variazione, salvo casi di necessità ed urgenza che devono essere espressamente documentati.

VI. Il lavoratore è tenuto inoltre ad inviare la relativa certificazione medica o a comunicare il numero di protocollo dell'attestato di malattia entro due giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

VII. La Società ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in

materia. A tal fine, salvo i casi di cui al comma V, verrà preso in considerazione l'indirizzo di residenza o, se diverso, quello di domicilio.

- VIII. Fermi restando i casi di esclusione previsti dalla legge, il lavoratore assente per malattia è tenuto in ciascun giorno di assenza, anche se domenicale o festivo, a trovarsi presso l'indirizzo - comunicato al datore di lavoro - dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, salvo modifiche di legge che dovessero intervenire.
Il lavoratore, che durante le fasce orarie di reperibilità debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne - salvo casi eccezionali ed imprevedibili debitamente comprovati - preventiva comunicazione alla Società fornendo all'Azienda idonea documentazione entro i successivi cinque giorni.
- IX. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi indicati nei commi che precedono comporta, nei casi previsti dalla legge, la perdita del trattamento di malattia secondo le modalità e le misure previste dalle vigenti disposizioni ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.
- X. Tutte le comunicazioni di malattia di cui al presente articolo devono essere trasmesse dal lavoratore alla Struttura Aziendale di volta in volta indicata dalla Società.
- XI. Su richiesta del lavoratore l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare ed entro 10 giorni dalla richiesta, fornisce le informazioni relative al numero di giornate di assenza per malattia in relazione alla conservazione del posto di lavoro.
- XII. La fruizione delle cure termali avviene nel rispetto della vigente normativa di legge e, comunque, durante il periodo di riposo per ferie.

NOTA A VERBALE

In coerenza con quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 119/2011, i lavoratori mutilati ed invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al

50% possono richiedere, ogni anno, di fruire di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.

La domanda di congedo per cure deve essere corredata dalla certificazione, rilasciata da un medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, attestante la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta; inoltre, a valle dell'assenza, il lavoratore è tenuto a documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure, anche mediante attestazione cumulativa qualora i trattamenti terapeutici siano stati continuativi.

Le assenze effettuate a titolo di congedo per cure non si computano ai fini del raggiungimento del periodo massimo di conservazione del posto di lavoro di cui al presente articolo e danno diritto al trattamento economico calcolato secondo il regime delle assenze per malattia tempo per tempo vigente.

Art. 42

Lavoratori studenti - Diritto allo studio

- I. A tutti i dipendenti vengono riconosciuti i permessi retribuiti previsti nell'art. 10, comma 2, della legge 20 maggio 1970 n. 300.
- II. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno usufruire, a richiesta, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, ivi compresi master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per la frequenza di corsi organizzati dalla Unione Europea, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore biennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero doppio rispetto a quello richiesto a titolo di permesso retribuito.
- III. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno usufruire di permessi retribuiti, nell'ambito e nei

limiti del monte ore di cui al comma che precede anche per la frequenza di corsi di formazione professionale di cui all'art. 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53.

- IV. Per le ore di permesso fruito ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa, ferma restando la presentazione della documentazione di cui al comma X che segue. Nei casi di cui ai commi II e III del presente articolo, ove l'interessato abbandoni il corso di studi o rinunci ai restanti permessi, quando l'una o l'altra fattispecie non sia giustificata da causa di forza maggiore o da giustificati motivi sopravvenuti, si procede al recupero della retribuzione. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruito saranno detratte da una eventuale successiva concessione.
- V. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53 del 2000, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore ad undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado ovvero del diploma universitario o di laurea, nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda. A titolo esemplificativo master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea.
- VI. Durante il periodo di congedo per la formazione di cui al comma che precede, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri periodi di aspettativa. La relativa domanda deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione. La Società può non accogliere la domanda o differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e produttive.
- VII. Il personale assente per le cause di cui ai commi II, III e V del presente articolo non potrà superare - per ogni biennio di vigenza contrattuale - il 4% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 31 dicembre

dell'anno precedente a quello di decorrenza del biennio in parola.

- VIII. Il personale assente per le cause di cui ai commi I, II, III e V del presente articolo non potrà superare - in ciascun giorno - il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.
- IX. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di due ore all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza.
- X. I lavoratori interessati dalle fattispecie di cui al presente articolo devono produrre la seguente documentazione:
- per le previsioni di cui al comma I, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;
 - per le previsioni di cui ai commi II, III e V, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.
- XI. Per quanto riguarda l'interruzione del periodo di congedo, l'eventuale riscatto del periodo stesso ai fini contributivi e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto nella legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 43

Tutela della maternità e della paternità

Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità e della paternità.

Congedo di maternità e paternità

- I. Fermo restando il periodo di congedo di maternità, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di richiedere nel corso del settimo mese di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a

condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato e, qualora l'attività della gestante sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

- II. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
- III. Il diritto ad astenersi dal lavoro spetta altresì al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
Il diritto al congedo di maternità e di paternità è riconosciuto ai lavoratori anche in caso di adozione, nazionale o internazionale, nonché in caso di affidamento.
- IV. I periodi di congedo di maternità e paternità, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

- V. Entrambi i genitori, hanno diritto, nei primi dodici anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico) e successive modifiche e integrazioni. Il congedo parentale può essere fruito a giorni interi o in forma oraria secondo le disposizioni di legge vigenti. In merito alla fruizione ad ore, le Parti convengono di incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per definire, nell'ambito della contrattazione aziendale, modalità di fruizione del congedo ad ore alternative a quella di legge.
Ai fini della fruizione del congedo parentale, il genitore interessato deve darne comunicazione scritta all'Azienda con un preavviso di 5 giorni in caso di assenza a giorni interi e di 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.
- VI. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico

- VII. Nei periodi di astensione dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:

Congedo di maternità/paternità

Durante il periodo di congedo di maternità e paternità viene corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Congedo parentale

- A) Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.
- B) Successivamente ai periodi di cui al punto che precede, al lavoratore spetta per ulteriori 4 mesi di congedo fruiti entro il terzo anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione.
- C) Per i periodi di congedo parentale, eccedenti quelli di cui alle lettere precedenti, fruiti dopo il compimento del terzo anno di età ed entro il sesto anno di vita del bambino, viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il congedo non ecceda il limite di 6 mesi complessivi tra i genitori.
- D) Per i periodi fruiti oltre il sesto anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria.

- E) Per i periodi di congedo fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita del bambino non spetta alcuna indennità.

Il trattamento economico di cui ai punti che precedono spetta anche ai genitori adottivi o destinatari di affido preadottivo, indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento; in tali casi gli anni di età del bambino sopra indicati devono intendersi riferiti agli anni di ingresso del minore nel nucleo familiare o in Italia.

Il congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le modalità previste dall'art. 35 del Testo Unico e successive modifiche e integrazioni.

Norme finali

- VIII. L'Azienda garantisce la tutela della lavoratrice madre, che abbia informato il datore di lavoro del proprio stato, in conformità alle previsioni di legge in materia con particolare riferimento alle disposizioni di cui al Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" del Testo Unico, alle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e al documento di Valutazione dei Rischi. Per i periodi in cui vigono le tutele, è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, tra cui si evidenziano:

- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera G) Testo Unico);
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera O) Testo Unico).

Per i periodi per i quali è previsto il divieto, la lavoratrice è addebita ad altre mansioni, così come nei casi in cui i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro accertino che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

Ferme restando le lavorazioni vietate di cui agli allegati A e B Testo Unico, il datore di lavoro è tenuto, nell'ambito e agli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, a valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, con particolare riferimento ai processi o alle condizioni di lavoro di cui all'Allegato C Testo Unico, nel cui ambito si segnalano:

- movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari (All. C lettera B) Testo Unico);
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica mentale e fisica ed altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici (All. C lettera G) Testo Unico).

Nel caso in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie, quali la variazione temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, al fine di evitare l'esposizione ai rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

- IX. Qualora durante l'assenza per congedo di maternità o paternità della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito modifiche strutturali di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 56 del Testo Unico, provvederà a collocare l'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'unità più vicina e, ove necessario, a realizzare interventi formativi finalizzati al reinserimento del dipendente.
- X. Per quanto riguarda le altre disposizioni in materia di riposi giornalieri, congedi per i lavoratori padri, benefici alternativi al congedo parentale, congedo per malattia bambino, divieto di discriminazione, recesso dal rapporto di lavoro, anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dal Testo Unico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000 come modificato dalla legge 296 del 27/12/2006,

relativo a “Misure a sostegno della flessibilità di orario”, le Parti si impegnano a definire accordi specifici che prevedano azioni positive per la flessibilità, in linea con quanto previsto alle lettere a) e b) del primo comma del succitato art. 9, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato.

Su richiesta dei lavoratori, l'Azienda riconoscerà regimi di orario flessibili ai genitori di studenti del primo ciclo d'istruzione con disturbo specifico di apprendimento (DSA) debitamente certificato, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

Per il personale assegnato a Strutture aziendali in cui, per esigenze organizzative, non sia possibile l'adozione di regimi di orari flessibili, si potrà procedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'applicazione temporanea presso altro luogo di lavoro e/o Struttura aziendale, senza che ciò comporti oneri economici a carico dell'Azienda.

Art. 44

Tutela dei portatori di handicap

- I. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della Legge medesima e successive modifiche ed integrazioni.
- II. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata Legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata, dai genitori, anche adottivi, del figlio con handicap in situazione di gravità, nonché dal coniuge e da colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo grado, o di terzo grado nelle sole ipotesi previste dalla legge, concordando preventivamente le ore di permesso con il datore di lavoro.
- III. La modalità di fruizione, continuativa o frazionata a giorni o ad ore, dei permessi di cui all'art. 33, della L. 104/92, deve essere comunicata per iscritto all'Azienda unitamente al calendario delle giornate/ore di permesso entro il mese precedente a quello di utilizzo. È consentita la variazione, nell'ambito dello stesso mese, della modalità o del calendario di fruizione dei permessi per sopravvenute esigenze preventivamente e tempestivamente comunicate alla Società.

- IV. A livello regionale saranno individuate ed intraprese le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, a migliorare l'accesso, l'agibilità e la vivibilità dei luoghi di lavoro nei confronti dei lavoratori diversamente abili.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, si impegnano a seguire e monitorare l'evoluzione legislativa in materia di tutela dell'handicap al fine di individuare gli interventi che si rendessero necessari.

Art. 45

Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcoliche e delle ludopatie

- I. Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.
- II. In attuazione dell'art. 99 della legge n. 685 del 1975 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.
- III. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata e secondo le modalità previste nell'art. 35 del presente CCNL per concorrere, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.
- IV. L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

- V. Ai lavoratori che intendono fruire dei predetti periodi di aspettativa, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico adeguatamente comprovate e documentate, sarà erogata una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per un massimo di un anno.
- VI. In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.
- VII. Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia accertato lo stato di alcooldipendenza e che accedano ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.
- VIII. I lavoratori affetti da ludopatia, cui sia stato diagnosticato il disturbo da gioco d'azzardo patologico (GAP) e che abbiano intrapreso un percorso di riabilitazione e cura debitamente certificato, hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita di cui al comma II del presente articolo per tutta la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni. In alternativa, i medesimi lavoratori possono richiedere i permessi non retribuiti per brevi periodi di cui al comma VI del presente articolo.

Art. 46

Tutele legali

- I. La Società, in applicazione dell'art. 5 Legge 13 maggio 1985, n. 190, è tenuta ad assicurare tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile

verso terzi, esclusi i casi di danni derivanti da dolo o colpa grave.

- II. Il lavoratore oggetto di un procedimento giudiziario per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio informa tempestivamente la Società la quale, ricevuta la richiesta preventiva di usufruire dell'assistenza legale e a condizione che non sussista conflitto di interesse, assume a proprio carico ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, indicando al dipendente un legale di propria fiducia.
- III. Nei casi di cui al punto precedente, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società ed abbia richiesto di nominarne uno di propria fiducia, la Società rimborserà le spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile e comunque passato in giudicato, nei limiti del parere di congruità reso dalla Società.
- IV. Le garanzie e le tutele di cui ai punti precedenti sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile della Società nel procedimento penale a carico del dipendente.
- V. Il lavoratore eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, rimborsa alla Società tutti gli oneri dalla stessa sostenuti per la sua difesa.
- VI. Per i danni prodotti dal dipendente alla Società valgono le norme del codice civile.

Art. 47

Igiene e sicurezza sul lavoro

La Società riconosce la priorità della tutela della Salute dei lavoratori e dell'Igiene e Sicurezza del Lavoro all'interno dei processi produttivi.

A tal fine, la Società - in virtù delle norme vigenti in materia, nonché di quelle derivanti dalla regolamentazione europea - adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti

normativamente preposti nonché l'apporto degli Organismi Paritetici previsti in materia dal presente CCNL e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

In materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, l'Azienda conferma e rinnova la propria attenzione ed impegno a favore del miglioramento continuo del Sistema di Prevenzione, al fine di diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro promuovendo il coinvolgimento e la partecipazione delle strutture aziendali nel processo di evoluzione della materia.

In tal senso, le Parti ribadiscono che la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce obiettivo condiviso dall'Azienda e dai lavoratori.

Coerentemente con tale obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i lavoratori, i medici competenti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), gli Organismi Paritetici previsti dal presente CCNL collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare e ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro.

La Società tutelerà - in modo specifico ed in coerenza con le specifiche disposizioni legislative sul tema - la salute delle lavoratrici madri, secondo quanto previsto dalla disciplina legislativa vigente, anche segnatamente in materia di lavoro notturno; durante il periodo di gestazione, la Società eviterà di adibire le medesime ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, assicurando altresì il rispetto della normativa vigente in materia di uso dei videoterminali.

Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la Salute e l'Integrità psicofisica dei lavoratori, la Società, nel rispetto delle previsioni di legge - in particolare dell'art. 18 e 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - provvederà, tra l'altro, a:

- predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;

- fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;
- attivare tutte le iniziative necessarie finalizzate a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;
- assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella concezione delle postazioni di lavoro;
- fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;
- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente;
- nel confermare i sistemi di pronta assistenza medica precedentemente previsti, l'Azienda garantirà altresì, anche attraverso specifiche convenzioni, il servizio di soccorso medico d'urgenza in favore dei dipendenti.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, i lavoratori avranno cura della propria sicurezza e salute, come anche di quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, conformemente alla formazione ed istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In tale contesto i lavoratori:

- osserveranno le disposizioni e istruzioni loro impartite dai rispettivi responsabili ai fini della protezione collettiva e individuale;
- si sottoporranno ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- utilizzeranno correttamente gli strumenti, i mezzi di trasporto, i macchinari, le apparecchiature e le altre attrezzature di lavoro di competenza, nonché i

dispositivi di sicurezza (compresi quelli protettivi) forniti dall'Impresa in dotazione personale, curandone la corretta conservazione;

- signaleranno immediatamente ai responsabili le inefficienze degli strumenti, mezzi di trasporto, macchinari, apparecchiature ed altre attrezzature di lavoro in dotazione, nonché dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese eventuali possibili altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi - in caso d'urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità - per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli dandone notizia al RLS.

Art. 48

Personale video - terminalista negli Uffici Postali

Con riferimento a quanto previsto al Titolo VII capo I e II del D.Lgs. n. 81/08, rientra nella definizione di lavoratore ai sensi dell'art. 173 lettera c) del citato decreto il personale con figura professionale di "operatore di sportello" con orario di lavoro settimanale superiore a 20 ore, adibito in modo continuativo ad attività di sportello, applicato in un Ufficio Postale di Cluster B, A2 e A1.

Nei confronti di tale personale trova applicazione quanto previsto dall'accordo sindacale del 25 marzo 2010.

Art. 49

Lavori usuranti

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti si impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati, nell'ambito dei lavori del Comitato Nazionale del Gruppo Poste di cui all'art. 5 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni o integrazioni nonché della disciplina di cui alla Legge n. 232/2016 ed al D.P.C.M. n. 87/2017.

Art. 50

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

- I. La Società assicura i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Fermo restando quanto previsto al comma VI che segue, i lavoratori non in prova hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto ed al trattamento di cui al comma V del presente articolo.

- II. In caso di infortunio, anche se di lieve entità, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia al proprio responsabile, affinché questo possa tempestivamente informare la competente funzione aziendale per ogni adempimento finalizzato alla corretta gestione dell'evento infortunistico.
- III. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi al di fuori dei locali della Società, nello svolgimento delle attività cui il lavoratore è preposto, la denuncia deve essere presentata presso il più vicino pronto soccorso.
- IV. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione dell'assenza derivante da eventuali prosecuzioni dell'infermità in modo tempestivo e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui avrebbe dovuto prendere servizio in base alle precedenti prognosi di infermità, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.
Conseguentemente, deve far pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica comprovante lo stato di prosecuzione dell'infermità.
Il dipendente è altresì tenuto a dare immediata comunicazione di eventuali ricadute in infermità a causa di infortunio precedentemente occorso con le modalità di cui al punto II che precede, facendo pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica.
- V. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione in godimento per la giornata in cui si è verificato l'infortunio. In caso di inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, la Società corrisponde al lavoratore, il 100% della retribuzione anche per i successivi 3 giorni (carenza) a quello in cui si è verificato l'infortunio. Dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio corrisponde una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al

raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera normalmente spettante, per tutta la durata della inabilità e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma VI.

- VI. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 41 comma II del presente contratto, i primi 16 mesi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o a malattia professionale non sono considerati utili ai fini del relativo computo.
- VII. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile sarà versato dal lavoratore alla Società fino a concorrenza di quanto riconosciuto dalla stessa a titolo di integrazione dell'indennità dell'INAIL secondo le previsioni di cui al comma V del presente articolo.
- VIII. La normativa di cui al presente articolo trova applicazione subordinatamente al riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio, ivi compreso quello in itinere ai sensi della normativa vigente, o della malattia professionale.

Art. 51

Indumenti di lavoro

- I. La Società richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.
- II. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni o integrazioni.

Art. 52

Doveri del dipendente

Il dipendente è tenuto ad osservare le norme del presente contratto nonché le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società. Inoltre, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, deve tenere un comportamento disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle attività assegnategli, ed in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
- b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione, le attività assegnategli;
- c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare, sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la Società;
- d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la Società, e astenersi altresì, in periodo di malattia od infortunio, dallo svolgere attività lavorativa ancorché non remunerata;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela una condotta improntata a principi di correttezza e trasparenza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio nonché astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati; non sottrarre, danneggiare o fare uso improprio di beni materiali e immateriali messi a disposizione dall'Azienda, compreso il patrimonio informatico;
- g) non avvalersi di mezzi di comunicazione, per ragioni che non siano di servizio;
- h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;
- i) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela e da soggetti terzi in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs.196/03 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 53
Provvedimenti disciplinari

- I. I provvedimenti disciplinari sono:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso;
 - f. licenziamento senza preavviso.
- II. I provvedimenti di cui al comma I non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.
- III. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma I potranno essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere e) ed f) del comma stesso potranno essere impugnati secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15 luglio 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dalle leggi che regolano la materia.
- IV. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione:
 - alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.
- V. Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta.

- VI. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art 54
Codice disciplinare

- I. Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:
- a) non osservi le disposizioni di servizio;
 - b) non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze; si trattienga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;
 - c) non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
 - d) esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - e) non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
 - f) tenga un comportamento scorretto durante l'orario di servizio, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa);
 - g) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
 - h) non osservi le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza in assenza di situazioni oggettive di pericolo.
- II. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:
- a) per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
 - b) per assenza arbitraria non superiore a due giorni lavorativi consecutivi;
 - c) per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;
 - d) per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
 - e) per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;

- f) per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
- g) per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.

III. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per assenza arbitraria da tre a sei giorni lavorativi consecutivi;
- d) per ingiustificato ritardo nel trasferimento disposto per esigenze di servizio quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- e) per inosservanza di doveri previsti da leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione, infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
- f) per inosservanza di doveri ed obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della Società o un vantaggio per sé o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile;
- g) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

IV. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- c) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- d) per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;

- e) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni lavorativi consecutivi;
- f) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- g) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanto alla Società è affidato;
- h) per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;
- i) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale;
- j) per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- k) per uso dell'impiego al fine di trarne profitto per sé o per gli altri;
- l) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
- m) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società;
- n) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
- o) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- p) per ingiustificato ritardo, oltre i 10 giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.

V. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 45;

- c) per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- d) per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;
- e) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- f) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai dieci giorni lavorativi consecutivi;
- g) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

VI. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o auspicati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
- d) per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
- e) per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- f) per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
- g) per aver svolto anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività a titolo gratuito od oneroso che

siano in concorrenza e in contrasto con gli interessi della Società;

- h) per condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
- i) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- j) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- k) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- l) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai sessanta giorni lavorativi consecutivi, salvo casi di comprovata forza maggiore.

Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione, verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 53 del presente CCNL facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 52 del medesimo CCNL e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai criteri di correlazione.

Devoluzione delle ritenute per multe

L'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel bilancio della Società e destinato per le attività sociali.

Concorsi di mancanze

Il dipendente responsabile di più mancanze compiute con l'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate da un medesimo nesso psicologico ed accertate con un unico procedimento, incorre nella punizione combinata per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

Art. 55

Procedimento disciplinare

- I. La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito con la tempestività del caso e senza averlo sentito a propria difesa.
- II. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.
- III. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la RSU.
- IV. La comunicazione del provvedimento deve essere inviata per iscritto al lavoratore entro e non oltre 30 giorni dal termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, in difetto di che il procedimento disciplinare si ha per definito con l'archiviazione.

Art. 56

Provvedimenti cautelari non disciplinari

- I. La Società, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitabili al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, solo in ipotesi di particolare gravità, l'assegnazione provvisoria del lavoratore ad altro ufficio o la sospensione cautelare temporanea dal servizio per un periodo di tempo strettamente necessario, con corresponsione della retribuzione. Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.
- II. Analoghi provvedimenti possono essere adottati dalla Società in presenza di un rinvio a giudizio per condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso. I provvedimenti adottati in simili circostanze:

- hanno effetto fino alla definizione del 1° grado di giudizio;
- sono revocati di diritto se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva;
- tale revoca è efficace decorsi cinque giorni dalla notifica della sentenza. In caso di sospensione dal servizio il dipendente conserva il diritto alla retribuzione fino ai cinque giorni successivi alla data di pronuncia della sentenza.

Art. 57

Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione

In caso di misure cautelari restrittive della libertà personale adottate in esecuzione dei provvedimenti disposti dall'Autorità Giudiziaria prima della definizione del primo grado di giudizio penale e della relativa sentenza, il lavoratore, per il periodo in cui opera la predetta restrizione della propria libertà personale, resta sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

CAPITOLO IV

POLITICHE SOCIALI, FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI LAVORATORI

Premessa

Le risorse umane rappresentano un asset strategico fondamentale per una crescita equilibrata e per la costante creazione di valore per l'Azienda e per la collettività.

Le Parti riconoscono la centralità del dialogo, della collaborazione e del continuo scambio di informazioni quali strumenti imprescindibili per raggiungere apprezzabili risultati per la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del clima aziendale.

La valorizzazione del capitale umano rappresenta uno degli aspetti più qualificanti delle strategie e delle politiche di Responsabilità Sociale ai cui principi, così come definiti nell'ambito del Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa sottoscritto in data 31 luglio 2007, si ispirano i sistemi aziendali di sviluppo, formazione e le politiche sociali attuate dall'Azienda.

Le Parti riconoscono inoltre la necessità di valorizzare e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e di comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale.

In tale contesto il riconoscimento del merito deve ispirarsi a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione.

Art. 58
Politiche Sociali

Le Parti confermano la comune volontà di promuovere in Azienda idonee iniziative di carattere culturale, ricreativo ed assistenziale la cui disciplina è demandata a specifici accordi tra le Parti.

Tale intendimento risulta rafforzato dalla crescente attenzione di Poste Italiane al tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, nell'ambito del quale potranno anche essere definite azioni di Politica Sociale a favore dei dipendenti.

Art. 59
Formazione

Le Parti considerano determinante l'impegno in materia di formazione finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane e, attraverso questa, al potenziamento delle competenze dell'Azienda e della propria competitività, al fine di creare un circolo virtuoso di ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali.

Pertanto, le Parti convengono sull'opportunità di prevedere, entro il primo quadrimestre di ogni anno, uno specifico incontro di approfondimento e discussione rispetto alla pianificazione delle iniziative formative aziendali.

La formazione pertanto:

- concorre alla crescita ed all'arricchimento - personale e professionale - delle risorse umane, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato;
- costituisce lo strumento essenziale per il miglioramento e la tutela della occupabilità;
- assume ruolo determinante rispetto alle esigenze di sviluppo della cultura d'impresa in termini di responsabilizzazione, partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori sui risultati e di miglioramento complessivo del clima aziendale;
- rappresenta un aspetto strategico per sostenere la realizzazione delle trasformazioni in atto nel sistema di riferimento.

L'Azienda punta a favorire un ampio accesso alle opportunità formative da parte di tutta la popolazione aziendale attraverso attività di addestramento, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione - per mezzo dei consueti meccanismi di apprendimento tradizionali (quali ad esempio seminari, formazione in aula, ecc.) nonché di strumenti alternativi, privilegiando la formazione a distanza rispetto a forme di auto apprendimento - distinguendo, con riguardo all'articolazione del personale, la formazione di base dalla formazione specifica e dalla riqualificazione.

Corsi di riqualificazione del personale saranno previsti in caso di rilevanti innovazioni tecnologiche o di significative ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella realizzazione degli interventi formativi e di sviluppo professionale di cui ai commi precedenti, effettuati prevalentemente in orario di servizio, saranno valorizzate le proposte e gli interventi assunti dall'Ente Bilaterale, valutando - ove necessario - il possesso di conoscenze professionali specifiche, con particolare riferimento ad iniziative di alto contenuto specialistico.

In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità/competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse interne alla Società.

Le Parti si danno atto che sono fatte salve le discipline specifiche in materia di formazione previste in relazione a singoli istituti.

Art. 60

Valorizzazione e sviluppo professionale

Il sistema di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane ha l'obiettivo di consentire a ciascuno di orientare la propria azione professionale in direzione coerente con le strategie e gli obiettivi di risultato dell'impresa.

L'evoluzione degli scenari competitivi sempre più richiede il confronto con le logiche del mercato e della concorrenza e conferma l'esigenza di seguire idonei criteri guida anche nella definizione dei percorsi di sviluppo professionale del personale.

Le Parti intendono continuare a sostenere la progressiva diffusione di una cultura interna basata sul rispetto dei valori aziendali, sull'importanza della competenza professionale -

maturata anche a fronte della formazione svolta e della esperienza pregressa - nonché delle potenzialità individuali, in termini di attitudini ed orientamenti, sul raggiungimento dei risultati, mirando al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

I principi guida delle politiche di valorizzazione adottate dall'Azienda sono quelli di chiarezza di intenti, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione.

Le predette politiche devono altresì riconoscere il valore che per l'Azienda riveste il patrimonio di conoscenze posseduto dalle risorse umane ad ogni livello, e devono quindi puntare a riqualificarne - con prontezza e tempestività - le competenze allo scopo di garantire la impiegabilità dei dipendenti in coerenza con le necessità aziendali.

Le Parti, infine, riconoscono l'esigenza di attivare, - con cadenza annuale - uno specifico momento di comunicazione a livello nazionale e regionale, ai sensi dell'art. 4 del presente contratto, al fine di fornire una informativa preventiva, anche allo scopo di raccogliere eventuali osservazioni, considerazioni e proposte, in ordine ai seguenti temi:

- criteri guida e Sistemi di sviluppo professionale;
- singoli progetti aziendali su tematiche di sviluppo professionale.

Relativamente ai progetti sopra indicati si terranno verifiche sullo stato di avanzamento degli stessi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda, nel ribadire la valenza strategica del riconoscimento del merito nell'ambito dei processi di valorizzazione delle risorse, anche con riferimento alle dinamiche evolutive del mercato del lavoro, dedicherà, altresì - con cadenza annuale - una specifica sessione di approfondimento con le OO.SS. sulle linee guida che caratterizzano le politiche di apprezzamento delle performance individuali e di compensation.

Art. 61

Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori

I percorsi di valorizzazione professionale tengono conto del ruolo ricoperto dal dipendente, del livello di complessità

correlata al ruolo stesso, delle conoscenze professionali e dei comportamenti organizzativi espressi, delle esperienze maturate, nonché della complessiva qualità delle prestazioni assicurate, anche in relazione allo specifico apporto professionale connesso al ruolo e all'inquadramento.

In ordine al sistema di valutazione delle prestazioni assume un valore centrale - in ottica di miglioramento continuo delle prestazioni stesse - il colloquio di valutazione finale; in tale sede, vengono comunicati i risultati di sintesi delle prestazioni al valutato, che ha facoltà di esprimere le proprie considerazioni in merito.

Art. 62

Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

- I. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi ove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.
- II. Sia la Società che i lavoratori devono adottare nei reciproci rapporti comportamenti coerenti con il pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti, in linea con il Codice Etico aziendale ed i principi contenuti nel protocollo del 31 luglio 2007. Ferme restando le peculiarità proprie dell'istituto della reperibilità e fatte salve le esigenze - relative a ruoli professionali con specifiche responsabilità aziendali - connesse alla sicurezza, alla tutela del patrimonio aziendale, al verificarsi di eventi criminosi nonché derivanti dalla necessità di garantire la continuità operativa, l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche e informatiche dovrà avvenire garantendo il rispetto dei momenti di riposo successivi alla prestazione lavorativa.
- III. Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività ed allo scopo di evitare, in particolare, comportamenti, anche a connotazione sessuale, che possano indurre disagi di natura psicologica e morale, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro, le Parti, in vista di una compiuta legislazione in materia, recepiscono nell'allegato 17 al presente CCNL i principi enunciati nell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee in materia di molestie e

violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 nonché gli orientamenti contenuti nell'Accordo Quadro sottoscritto sul tema da Confindustria e dalle Organizzazioni Sindacali il 25 gennaio 2016.

IV. Allo scopo di prevenire e rimuovere ogni comportamento teso a discriminare il lavoratore nel proprio "status" e nella dignità ed integrità della persona, con particolare attenzione alle situazioni di disagio provocate al lavoratore dall'ambiente di lavoro che possano pregiudicarne la personalità morale e l'equilibrio psicologico, in coerenza con le linee guida definite nel Protocollo d'Intesa sulla Responsabilità Sociale, le Parti si impegnano in particolare a:

- seguire l'evoluzione della legislazione comunitaria e nazionale di riferimento;
- avviare iniziative di analisi e verifica delle tematiche sopra evidenziate;
- formulare eventuali proposte di azioni positive sulla base delle risultanze delle iniziative di cui al precedente alinea;
- adottare misure di sensibilizzazione volte ad incidere sul sistema sociale interno e migliorare le relazioni interpersonali per il benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro;
- promuovere nei confronti del personale di Poste Italiane, nel contesto di cui all'alinea che precede, l'adozione di adeguate iniziative di informazione e formazione.

Nel quadro del sistema di partecipazione definito all'art. 5 del presente CCNL, le azioni di cui al comma che precede verranno definite anche nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità, dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, nonché dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

CAPITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63

Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in “fissa” e “variabile”.

- A) La retribuzione fissa comprende:
- minimo tabellare
 - indennità di contingenza in godimento
 - tredicesima mensilità
 - quattordicesima mensilità
 - retribuzione individuale di anzianità (art. 25 del D.P.R. 4 agosto 1990, n. 335)
 - elemento distintivo della retribuzione
 - indennità di funzione Quadri, computabile nella determinazione della cosiddetta quota “A” ai fini pensionistici
 - posizioni economiche differenziate, di cui all’art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94
 - ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascun livello, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/94, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali.

La retribuzione individuale di anzianità in godimento e l’elemento distintivo della retribuzione non saranno riassorbiti all’atto dell’eventuale passaggio al livello professionale superiore.

Le posizioni economiche differenziate e le ulteriori posizioni economiche di cui agli ultimi due alinea del comma 1, lettera A) del presente articolo, sono riassorbibili all’atto dell’eventuale passaggio al livello professionale o posizione retributiva superiore.

- B) La retribuzione variabile comprende:
- premi di risultato
 - indennità di posizione
 - indennità particolari.
- C) Assegno per il nucleo familiare.

Art. 64

Minimi tabellari e Indennità di contingenza

Al personale in servizio competono, in relazione al livello di inquadramento, i trattamenti annui lordi, tempo per tempo vigenti, di cui all'Allegato 9 al presente CCNL.

Art. 65

Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

- I. La retribuzione base mensile è costituita da un dodicesimo del minimo tabellare, della retribuzione individuale di anzianità, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distintivo della retribuzione ove spettante.
- II. La retribuzione base giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
- III. La retribuzione base oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

Art. 66

Pagamento della retribuzione

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 68, il pagamento della retribuzione viene effettuato il giorno 27 di ogni mese, ovvero il primo giorno lavorativo ad esso precedente in caso di sua coincidenza con un giorno non lavorativo, e sarà accompagnato da cedolino stipendio contenente l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute. Lo stipendio del mese di dicembre viene erogato entro il 22 e quello del mese di marzo entro il 25 del mese stesso.

Art. 67

Tredicesima mensilità

- I. Entro il 15 dicembre di ciascun anno la Società, corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 1° dello stesso mese, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.

- II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenze non retribuite, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.
- III. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

Art. 68

Quattordicesima mensilità

- I. Entro il giorno 25 del mese di marzo di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti, unitamente alla retribuzione del mese di marzo, una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.
- II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di assenze non retribuite, avvenute durante il corso dell'anno in cui si matura la quattordicesima mensilità, in analogia a quanto previsto per la tredicesima mensilità, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.
- III. Nell'anno di maturazione della quattordicesima mensilità per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di quattordicesima sarà ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione, sempre computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.

Art. 69
Premio di Risultato

- I. Al personale in servizio è riconosciuto un premio di risultato secondo le modalità ed i criteri di cui all'art. 2, lettera B.
- In particolare la determinazione di tale premio sarà effettuata con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di valorizzazione della presenza in servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- II. Per Poste Italiane SpA il premio si compone di:
- una parte definita a livello aziendale, nella quale vengono indicati i criteri, le modalità, gli indicatori e/o i fattori da adottare e eventuali sessioni di verifica da applicarsi nei conseguenti accordi territoriali;
 - una parte regionale, che dovrà essere coerente con i criteri stabiliti nella parte di livello aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2 lettera B), tredicesimo capoverso, punto a).

Le Parti potranno definire, nell'ambito della contrattazione aziendale, una diversa strutturazione del Premio.

Art. 70
Incentivazione commerciale

I sistemi di incentivazione commerciale sono correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'Azienda conferma il proprio impegno, nella definizione dei piani commerciali, ad individuare obiettivi raggiungibili, a seguire logiche di assegnazione che tengano conto delle peculiarità del mercato, della clientela e del territorio di riferimento, e a portare a conoscenza del personale gli obiettivi assegnati con la massima tempestività e trasparenza rendendo disponibile, al personale interessato, l'andamento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati, attraverso i sistemi aziendali dedicati.

Obiettivi, azioni e piani commerciali saranno periodicamente oggetto di esame a livello delle funzioni competenti, nell'ambito

delle riunioni e/o iniziative anche di carattere formativo che, tempo per tempo, saranno realizzate al riguardo.

A questo riguardo l'Azienda si impegna ad organizzare piani formativi/informativi che sviluppino ed accrescano le specifiche conoscenze del personale in relazione alla realizzazione delle politiche commerciali.

L'Azienda, con particolare riguardo ai segmenti retail ed impresa, entro il mese di gennaio di ogni anno convocherà le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 lettera A, punto c) del presente contratto, relativamente ai piani di sviluppo delle politiche di incentivazione commerciale nonché alle principali caratteristiche e agli importi economici di riferimento per ciascuna figura professionale per l'anno, dando anche evidenza dei sistemi aziendali di informazione e monitoraggio dedicati così come sopra descritti, al fine di raccogliere osservazioni delle OO.SS..

L'Azienda, parimenti, fornirà idonea informativa relativamente ad ogni periodo di articolazione del piano.

Inoltre, verrà fornita specifica informativa a fronte dell'esigenza di rimodulazione del piano inizialmente presentato che si dovesse effettuare in considerazione di mutamenti organizzativi e/o di scenario di mercato intervenuti.

Infine, l'Azienda procederà, non appena disponibili le consuntivazioni, a fornire informativa relativamente ai bonus medi erogati ad ogni figura professionale coinvolta e per ciascuna iniziativa realizzata.

Le informazioni fornite dall'Azienda alle Organizzazioni Sindacali sulle materie indicate nel presente articolo assumono il carattere della riservatezza e, conseguentemente, sono vietate la pubblicazione e la diffusione delle stesse ai sensi dell'art 7 del presente contratto.

Art. 71

Indennità di posizione

Per le figure professionali della posizione retributiva A1 di seguito indicate, viene prevista una specifica indennità per un importo annuo lordo di 3000 euro che verrà erogata esclusivamente per il periodo di assegnazione, ai quadri che la Società prepone ad unità organizzative o ad aree commerciali con un grado di complessità particolarmente elevato.

Figure professionali

Responsabile CMP
Responsabile CP
Responsabile CUAS
Direttore Ufficio postale centrale
Responsabile Venditori Business
Responsabile Vendita Imprese
Responsabile Pubblica Amministrazione Locale
Responsabile RAM
Responsabile CDM
Responsabile CSA-ELI
Responsabile SIN
Responsabile Gateway

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che eventuali variazioni/integrazioni delle figure professionali saranno oggetto di specifico confronto nell'ambito della Commissione Inquadramento.

Art. 72

Indennità portalettere

Ai lavoratori che svolgono attività di portalettere, è attribuita, esclusivamente in ragione della particolare onerosità connessa alla natura della prestazione, una specifica indennità nella misura lorda giornaliera di 0,58 euro.

Tale indennità viene percepita per ogni giornata di effettivo servizio.

Art. 73

Indennità monoperatore

In considerazione della peculiarità che caratterizza la prestazione presso gli Uffici Postali c.d. "monoperatore", a far data dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori con figura professionale di Direttore Ufficio Postale Monoperatore di livello C e agli Operatori di Sportello chiamati temporaneamente alla copertura di tali UP, viene riconosciuta una specifica indennità giornaliera nella misura lorda di 2,00 euro.

Tale indennità viene percepita per ogni giornata di servizio prestata per intero presso i suddetti Uffici.

Art. 74

Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Lavoro festivo

- I. La misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 37 è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- II. In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, la misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- III. La misura giornaliera dell'indennità spettante al personale turnista chiamato a prestare attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del giorno di riposo settimanale, di cui all'art. 31 è calcolata secondo le percentuali indicate per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- IV. Qualora la prestazione fornita sia di durata pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore, l'indennità di cui ai commi I, II e III viene ridotta del 50%.

Lavoro notturno

- I. La maggiorazione lorda oraria per lavoro notturno viene calcolata sulla retribuzione base oraria costituita da 1/6 di quella giornaliera, come individuata al punto precedente, secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale, nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.

Lavoro straordinario

- I. La misura oraria della maggiorazione per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria

di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) minimo tabellare;
- b) indennità di contingenza in godimento;
- c) ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascun livello, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- d) rateo di tredicesima e quattordicesima mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

II. La maggiorazione di cui sopra è stabilita nelle seguenti misure:

- straordinario diurno feriale: 15%
- straordinario notturno feriale: 30%
- straordinario diurno festivo: 30%
- straordinario notturno festivo: 50%.

Art. 75

Indennità per servizi viaggianti

I. Al personale non portalettere chiamato a prestare, in via prevalente, servizio di trasporto di dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è corrisposta, dal momento della partenza del mezzo di trasporto dal Centro di Meccanizzazione Postale, Centro Prioritario e Centro di Distribuzione Master interessato fino al momento del rientro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:

- a) capoturno 2,42 euro
- b) restante personale 2,30 euro.

Analoga indennità è corrisposta al personale che presta servizio di trasporto di dispacci postali sugli aerei dal momento della partenza dell'aereo fino al momento del rientro nell'aeroporto di origine.

II. Fermo restando quanto previsto dall'art. 85 del presente contratto le Parti concordano che al personale di cui al presente articolo che supera le 18 ore di prestazione lavorativa giornaliera verranno riconosciuti due ticket.

- III. L'indennità di cui al comma I è conteggiata ad ore intere; le frazioni di ora inferiori alla mezz'ora sono trascurate, le frazioni pari o superiori alla mezz'ora sono calcolate per ora intera.
- IV. Nei casi eccezionali riconosciuti dalla Società, il personale viaggiante può usufruire di strutture alberghiere non convenzionate. In tal caso, compete, dietro presentazione di regolare ricevuta fiscale, il rimborso della spesa sostenuta.
- V. Al personale chiamato ad operare sottobordo degli aerei per almeno due ore al giorno, per effettuare la movimentazione dei dispacci postali in pista, compete l'importo giornaliero di 6,20 euro.

Art. 76
Indennità di cassa

- I. L'indennità di cassa nella misura lorda giornaliera di 3,43 euro spetta:
 - a) al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali, negli Sportelli Avanzati e quelli addetti alla vendita di Prodotti Filatelici, che effettuano in modo diretto ed a contatto con la clientela, nonché per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro;
 - b) addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai servizi postali e di Comunicazione Elettronica.
- II. La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati da diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra.

L'indennità in questione viene corrisposta per ogni giornata di effettivo servizio, limitatamente ad un solo operatore per sportello e per ciascun turno; non spetta ai Quadri ed al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.

Art. 77

Assegno per il nucleo familiare

La Società corrisponde ai dipendenti che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni di cui alla legge 13 maggio 1988, n. 153, e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 78

Trattamento di fine rapporto

Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile, come novellato dalla legge 29/5/1982 n. 297, e dell'art. 53 della legge 27/12/1997 n. 449.

Ai fini della determinazione del TFR sono utili le seguenti voci:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza in godimento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- elemento distintivo della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94;
- assegni individuali di cui al CCNL 11 luglio 2003, art. 64 Indennità di funzione Quadri – Dichiarazione a verbale – comma II.;
- indennità di cassa;
- indennità portalettere;
- indennità di funzione Quadri;
- indennità per lavoro notturno e festivo, limitatamente ai casi in cui tali prestazioni vengano effettuate perché previste nella programmazione dell'orario di lavoro su turni;
- indennità per servizi viaggianti;
- indennità centralinisti non vedenti.

NOTA A VERBALE

A far data dal 1 gennaio 2012 gli assegni individuali di cui al CCNL 11 luglio 2003, art. 64 - Indennità di funzione Quadri - Dichiarazione a verbale - comma II, non vengono più conteggiati ai fini della determinazione del TFR.

Art. 79

Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria Integrativa

- A) Previdenza complementare
 - I. In relazione al Fondo Nazionale Pensione Complementare, denominato Fondoposte (Delibera COVIP del 21 luglio 2003 - iscrizione all'Albo dei Fondi Pensione n. 143), per il personale non dirigente delle Aziende cui si applica il CCNL di Poste Italiane S.p.A, di cui all'Atto costitutivo del 31 luglio 2002, le Parti ne ribadiscono la centralità e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la più ampia diffusione in Azienda.
 - II. Confermano altresì il contributo mensile a carico del lavoratore e quello a carico delle Aziende nelle misure e con le modalità previste dagli Atti istitutivi e dallo Statuto del Fondo.
 - III. Le Parti, attesi gli adeguamenti intervenuti del Sistema della Previdenza complementare aziendale alla riforma legislativa in materia, ne seguiranno l'evoluzione valutandone le necessarie armonizzazioni.
- B) Assistenza Sanitaria Integrativa
 - I. In relazione al comune impegno sui temi della responsabilità sociale, le Parti intendono confermare e rafforzare un sistema di welfare che - riconoscendo la centralità della persona - sia in grado di garantire il pieno ed effettivo godimento del diritto fondamentale alla salute, in linea con le esigenze di tutela dei dipendenti e delle proprie famiglie.
 - II. In tale contesto le Parti, pur confermando il ruolo centrale del Sistema Sanitario Pubblico Nazionale, convengono sull'opportunità di continuare a garantire nei confronti dei lavoratori rientranti nel campo di applicazione del

presente CCNL, forme di assistenza sanitaria integrativa sempre più efficaci.

- III. A tal fine, i suddetti lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ivi inclusi gli apprendisti, al superamento dell'eventuale periodo di prova, sono iscritti, salvo recesso, al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa individuato dalle Parti stipulanti.
- IV. Il dipendente aderente potrà continuare a mantenere l'iscrizione al Fondo anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro (con esclusione del licenziamento per giusta causa) secondo i termini e le modalità previste dall'Allegato 21 al presente CCNL.
- V. L'erogazione delle prestazioni del Fondo verrà assicurata agli aderenti con le modalità ed entro i limiti previsti dal Piano Sanitario per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane e dal Regolamento del Fondo.
- VI. Il contributo per le prestazioni previste dal Piano Sanitario nella versione Base, individuato dalle Parti in sede di negoziazione della parte economica del presente CCNL, è interamente a carico dell'Azienda ed è pari ad euro mensili 12,50 pro capite.
- VII. Per il Piano Sanitario Opzionale, l'ammontare del contributo è interamente a carico del lavoratore ed è definito secondo quanto indicato all'Allegato 21 al presente CCNL. Tale intesa definisce inoltre l'importo del contributo, integralmente a carico del lavoratore, per l'estensione delle coperture sanitarie al proprio nucleo familiare.
- VIII. Le Parti convengono di assicurare la prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa nei confronti dei lavoratori interessati fino al successivo rinnovo contrattuale.

CAPITOLO VI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 80

Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi già disciplinati da altre norme del presente contratto, può avvenire:

- a) per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;
- b) per risoluzione consensuale;
- c) per dimissioni;
- d) per invalidità totale e permanente;
- e) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
- f) per decesso del dipendente.

Art. 81

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

- I. Il dipendente di cui sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate in base al livello di inquadramento di appartenenza, può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono.
- II. Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
- III. In subordine, la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni del livello di

inquadramento inferiore, anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 codice civile, presso una sede di lavoro collocata preferibilmente nell'ambito del Comune o della Provincia, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

- IV. Nei casi di cui ai commi II e III che precedono, il personale interessato, ove necessario, sarà avviato a specifici interventi formativi.
- V. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:
- vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;
 - affetti da malattie professionali riconosciute dagli organi competenti;
 - personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/68 e n. 68/99 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità;
 - affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, comma I, del presente CCNL.

Art. 82

Modalità di risoluzione

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera f) dell'art. 80 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

Nel caso di risoluzione ad iniziativa della Società, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Art. 83

Preavviso

- I. Salvo i casi di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e di risoluzione consensuale, il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso. I termini di detto preavviso sono stabiliti come segue:

<u>anni di servizio</u>	<u>mesi di preavviso</u>
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

- II. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
- III. I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.
- IV. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
- V. La Società ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa dovuto al dipendente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato nei termini previsti.
- VI. È in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
- VII. In caso di decesso del dipendente la Società corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84

Ritenute per quote assicurative e associative

Sono effettuate a titolo gratuito, in base a delegazioni di pagamento, eventuali ritenute per conto dell'ex Istituto Postelegrafonici e del CRALPoste, nonché quelle concernenti i comitati sindacali CSAP, ASAC e CISAP.

Art. 85

Sistema di refezione

- I. Ai dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 7 ore giornaliere, con un intervallo di almeno 30 minuti collocato nella fascia oraria dalle 12:00 alle 15:00, viene riconosciuto un Ticket del valore di 5,00 euro, da fruirsi nel corso del previsto intervallo, per ogni giorno di effettivo servizio. Il valore del suindicato Ticket sarà incrementato a decorrere dal mese di luglio 2022 fino a 5,42 euro e, a decorrere da luglio 2023, fino a 5,84 euro.
- II. Un Ticket di importo pari a quello previsto al precedente comma viene riconosciuto ai lavoratori in servizio nei Centri con turnazione h 24 per i quali un apposito accordo sindacale abbia previsto il riconoscimento del sistema di refezione per ogni giorno di effettivo servizio in cui l'orario di lavoro del dipendente ricomprenda le fasce orarie dalle 12:00 alle 15:00 e dalle 19:00 alle 22:00 con un intervallo di 30 minuti ovvero fino ad un limite minimo di 15 minuti.
Un ticket di medesimo importo, è inoltre riconosciuto ai lavoratori con un intervallo di 15 minuti nei casi previsti dall'accordo del 27 luglio 2010 sulla riorganizzazione dei Servizi Postali.
- III. Nei confronti dei dipendenti la cui prestazione lavorativa non è riconducibile alla tipologia sopra definita, viene riconosciuto un Ticket del valore di 3,50 euro. Il valore del suindicato Ticket sarà incrementato a decorrere dal mese di luglio 2022 fino a 3,92 euro e, a decorrere da luglio 2023, fino a 4,34 euro.
- IV. La mancata utilizzazione del Ticket non darà luogo ad alcun corrispettivo.

- V. Tali importi non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 86

Durata e applicazione

- I. La scadenza del presente CCNL è fissata al 31 dicembre 2023.
- II. Il presente CCNL rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce integralmente, per le materie da esso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
- III. Eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in evidente contrasto con quanto disciplinato nel presente CCNL, potranno essere oggetto di confronto tra le Parti stipulanti ai fini della relativa armonizzazione o superamento, secondo le modalità di cui al comma successivo.
- IV. Nel caso in cui sorgano controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente CCNL, le Parti si incontrano, a richiesta della Società ovvero di una o più delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa.
- V. Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intende:
 - per unità produttiva e rappresentanze sindacali unitarie, salvo diverse specificazioni contenute nel presente CCNL, quelle previste dai relativi accordi definiti tra le Parti;
 - per Organizzazioni Sindacali stipulanti, ovvero Parti stipulanti, quelle Organizzazioni Sindacali che hanno stipulato il presente CCNL.

Copia del presente CCNL sarà distribuita, a cura della Società, al personale assunto a far data dalla sottoscrizione del Contratto medesimo.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione a quanto disposto dall'art. 18 bis del decreto Legislativo di recepimento della Direttiva Europea 2008/6/CE in materia di liberalizzazione del mercato dei servizi postali e con particolare riguardo alla prevista contrattazione collettiva di riferimento per il settore, le Parti si danno atto della necessità – ciascuna per la rispettiva competenza – di attivarsi per l'avvio di un percorso negoziale finalizzato alla definizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore.

In relazione all'entrata in vigore del Contratto di settore di cui al punto precedente, le Parti concordano sulla necessità di procedere ad un esame relativo a quanto disposto dal presente CCNL, con l'obiettivo di definire le necessarie norme di armonizzazione.

Resta inteso che alla definizione delle stesse, le Aziende stipulanti il presente Contratto Collettivo aderiranno al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore di riferimento.

LIVELLO	RUOLI	FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO
A1	Professional Master	Responsabile Commerciale Territoriale
		Responsabile Engineering
		Responsabile Gestione Immobiliare
		Collaboratore Immobiliare Professional (ex posizione Q1 Professional CCNL dell'11 gennaio 01)
		Professional Master Area Staff
	Responsabile Struttura Complessa	Responsabile Commerciale Grandi Clienti
		Responsabile Cuas
		Responsabile Area Territoriale Call Center
		Responsabile CRP
		Direttore Ufficio Postale - Centrale, Transit, Relazione
		Responsabile UDR (>80)
		Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CMP
		Responsabile Amministrazione e Acquisti CMP
		Responsabile Programmazione Operativa e Controllo di Gestione CMP
		Responsabile Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP
		Responsabile Trasporti e Collegamenti CMP
		Responsabile Smistamenti CMP
		Responsabile Staff Polo Corrispondenza
		Responsabile Commerciale di Filiale
		Responsabile Sportello di Filiale
		Responsabile Recapito di Filiale
		Responsabile Risorse Umane di Filiale
		Responsabile Amministrazione Acquisti di Filiale
		Responsabile Pianificazione e Controllo di Gestione di Filiale
A2	Professional	Responsabile Commerciale di Area
		Product Manager
		Professional Area Staff
		Responsabile Commerciale di Zona
	Responsabile Struttura	Analista
		Responsabile UDR (<80)
		Direttore Ufficio Postale - Standard fascia A
		Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CPO di base
		Responsabile Amministrazione e Acquisti CPO di base
		Responsabile Programmazione Operativa e Monitoraggio Qualità CPO di base
		Responsabile Smistamenti e Trasporti CPO di base
		Responsabile Controllo e Miglioramento Processi Trasporti / Smistamenti (CMP, CPO di base)
		Capo Settore Operativo Smistamenti CMP
		Responsabile Area Call Center
B	Specialista	Amministratore Banca Dati
		Auditor
		Controller
		Buyer
		Sistemista
		Specialista di Canale
		Specialista di Prodotto
		Specialista Commerciale Filiale (PMI/SOHO)
		Specialista Progetti Operativi di Filiale
		Specialista Staff (ex- posizione di "Collaboratore" CCNL dell'11 gennaio 01)
		Specialista Sala Consulenza
		Specialista Tecnico di Impianti
		Consulente Area PT Business
		Web designer
		Analista Programmatore
		Collaboratore Ufficio Postale DT
	Supervisor	Capo Turno Sistemi Informativi
		Supervisor PT Business
		Tutor Call Center
		Responsabile del Turno Centro di Smistamento
C	Coordinatore	Direttore Ufficio Postale - Standard fascia B - Servizio con responsabilità maggiore o uguale a 1 risorsa
		Capo Squadra Portalettere
		Capo Squadra Lavorazioni Interne
		Capo Squadra Centro di Smistamento
		Operatore Polivalente
		Operatore Doganale Master
		Direttore Ufficio Postale - Servizio con responsabilità di 1 risorsa
		Direttore Ufficio Postale Monoperatore
	Operatore senior	Operatore Sportello Servizi Finanziari
		Operatore Sportello PT Business
		Operatore di Sportello Servizi Postali
		Operatore Vendite PT Shop

LIVELLO	RUOLI		FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO
D	Operatore junior		Operatore Sportello junior
	Operatore		Operatore Doganale
	Addetto senior	Call Center	Addetto Call Center senior
			Addetto Tesoreria senior
		Staff	Addetto Tecnico Immobiliare senior
			Addetto Servizio Igiene, Prevenzione e Sicurezza senior
			Addetto Staff senior
			Addetto Sistemi Informativi senior
		UDR	Addetto Lavorazioni Interne senior
			Portalettere senior
		CRP	Addetto Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP senior
			Addetto Operativo Trasporti senior (CMP, CPO di base)
			Addetto Operativo Smistamenti senior (CMP, CPO di base)
			Addetto Produzione CUAS senior
			Addetto Operativo CPO semplice senior
E	Addetto junior		Addetto CRP junior
			Addetto CUAS junior
			Addetto UDR junior
			Portalettere junior
			Addetto Call Center junior
			Addetto Staff junior
			Addetto
			Addetto Centralino
	F	Addetto di Base	
Commesso			
Addetto Protocollo			

Le Parti si impegnano a rivedere i contenuti della presente elencazione in coerenza con quanto previsto nell'allegato 1 bis del presente CCNL

Verbale di Accordo

Il giorno 23 giugno 2021

tra

Poste Italiane S.p.A. anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., PostePay S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Poste Welfare Servizi S.r.l.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste,
FAILP-CISAL, CONFISAL-Com.ni e FNC UGL-Com.ni**

Premesso che

- in data odierna Azienda e Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. e delle altre Società indicate in epigrafe;
- è intenzione delle Parti procedere ad ulteriori, specifici approfondimenti su alcune tematiche relative alla disciplina del rapporto di lavoro da avviare entro tempistiche certe;

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, verranno avviati specifici confronti finalizzati ad approfondire la disciplina afferente:

- classificazione del personale e sistema inquadramentale di cui agli articoli 20 e 21 del presente CCNL;
- orario di lavoro di cui agli articoli 29 e 30 del presente CCNL;
- codice disciplinare di cui all'articolo 54 del presente CCNL;
- Protocollo di Intesa in materia di Responsabilità Sociale di Impresa sottoscritto in data 31 luglio 2007 e Protocollo di Intesa sulla disciplina dei rapporti con le Aziende appaltatrici del

Allegato 1 bis

30 novembre 2017, al fine di rendere coerenti le richiamate Intese con le evoluzioni legislative intervenute in materia nonché dei processi organizzativi aziendali.

All'esito dei predetti incontri, le Parti individueranno modalità e tempi di entrata in vigore delle eventuali discipline novative/integrative della regolamentazione prevista dal vigente CCNL.

per **Poste Italiane S.p.A.:**

per le **OO.SS.:**

SLC CGIL _____

SLP CISL _____

UIL Poste _____

FAILP CISAL _____

CONFSAL COM _____

FNC UGL COM _____

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: decesso in servizio di dipendenti

Con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 18 del presente CCNL, in caso di decesso in servizio del dipendente, che abbia comportato la perdita dell'unica fonte di reddito della famiglia, la Società valuterà con la massima attenzione l'assunzione, ove possibile nella provincia di residenza, del coniuge o di uno dei figli che abbiano presentato domanda entro ventiquattro mesi dall'evento e che entro il medesimo termine risultino in possesso dei requisiti necessari per l'assunzione in attività produttiva.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda si impegna a convocare, entro il 1° bimestre di ciascun anno, uno specifico incontro con le OO.SS. stipulanti il CCNL nel corso del quale si fornirà informativa sul processo in oggetto.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

AMBITI DI APPLICAZIONE REPERIBILITÀ TECNICO-OPERATIVA								
Funzioni Corporate/ Funzioni Business	Group Real Estate	Chief Operating Office/ Sistemi Informativi	Bancoposta	Corporate Affairs/ Tutela Aziendale	Poste Comunicazione e Logistica	Mercato Privati	Corporate Affairs/ Governo Rischi di Gruppo	Risorse Umane e Organizzazione
Ambiti	Servizi Immobiliari Ingegneria	Sviluppo, Esercizio, Infrastrutture e Servizi TLC	Sistemi informativi	Sicurezza fisica CERT Sicurezza Informatica	Supporto tecnico alla continuità operativa nelle Aree di Smistamento e Trasporti in ambito Ingegneria e Operazioni e presso i nodi logistici	Esercizio sistemi informativi UP	Fraud Management e Security Intelligence	Sistemi informativi

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 23 giugno 2021

tra

POSTE ITALIANE S.p.A. anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, Postepay S.p.A., Postel S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFESAL Comunicazioni, e FNC UGL Comunicazioni

premesso che

- le Parti convengono sulla necessità di definire le modalità di calcolo della percentuale da utilizzare, a decorrere dal 1 gennaio 2022, per determinare la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time;
- tale percentuale viene quantificata in funzione della ridotta prestazione lavorativa del part-time rispetto al corrispondente personale full-time in conformità ai principi di non discriminazione e di proporzionalità, indipendentemente dal numero di giorni di effettiva prestazione lavorativa teorica che ricadono in ciascun mese solare, in analogia a quanto avviene per la retribuzione dei lavoratori full-time;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue

la premessa costituisce parte integrante del presente Accordo.

Per determinare la percentuale da prendere a riferimento per la retribuzione mensile spettante ai lavoratori part-time di cui all'art. 23 del presente CCNL, si applicano i seguenti criteri di calcolo, distinti a seconda delle tipologie di articolazioni part-time:

- **ARTICOLAZIONI DI TIPO EX ORIZZONTALE ED EX VERTICALE SU BASE SETTIMANALE**
La percentuale viene calcolata avendo riguardo al numero delle ore settimanali previste per lo specifico contratto part-time rispetto al corrispondente orario settimanale a tempo pieno;
- **ARTICOLAZIONI DI TIPO EX VERTICALE SU BASE MENSILE**
La percentuale viene calcolata avendo riguardo al numero medio di giorni di calendario mensili compresi nella specifica articolazione part-time ricadenti nel mese in cui è prevista la prestazione lavorativa rispetto al numero di giorni mensili di calendario compresi nella prestazione lavorativa del corrispondente lavoratore a tempo pieno, convenzionalmente pari a 30;
- **ARTICOLAZIONI DI TIPO EX VERTICALE SU BASE ANNUA**
Fermo restando che la retribuzione ordinaria è corrisposta nei soli mesi in cui, in relazione alla specifica articolazione part-time, è prevista la prestazione lavorativa, per tali mesi la percentuale da prendere a riferimento per la retribuzione mensile viene calcolata avendo riguardo al numero medio di giorni di calendario mensili compresi nella specifica articolazione part-time ricadenti nel mese in cui è prevista la prestazione lavorativa

rispetto al numero di giorni mensili di calendario compresi nella prestazione lavorativa del corrispondente lavoratore a tempo pieno, convenzionalmente pari a 30;

– **ARTICOLAZIONI DI TIPO EX MISTO**

La percentuale viene calcolata avendo riguardo ai criteri di cui alle articolazioni ex verticale ed ex orizzontale che saranno applicati in combinazione tra loro, relativamente alle componenti di riduzione della prestazione su base giornaliera e settimanale, ovvero giornaliera e mensile, ovvero giornaliera e annua.

Le Parti convengono altresì che la retribuzione dei lavoratori part-time verrà elaborata secondo le medesime modalità applicative in uso per i lavoratori full-time. Pertanto, ai fini della determinazione della retribuzione troveranno applicazione per tutti i lavoratori le previsioni di cui all'articolo 65 del vigente CCNL, per i diversi istituti legali e contrattuali, nonché con riferimento alle regole di individuazione della retribuzione su base giornaliera.

Per quanto sopra, le Parti si danno atto che il criterio dei 30 giorni convenzionali di calendario presi a riferimento ai fini del calcolo della percentuale di prestazione lavorativa di cui al presente Accordo non integra elementi di penalizzazione nei confronti dei lavoratori part-time.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

FNC UGL Com.ni_____

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Assegnazione auto ad uso promiscuo

L'Azienda, nell'ambito delle politiche di assegnazione di autovetture per esigenze di servizio, comunica che sono attualmente interessate dall'utilizzo di automezzi ad uso promiscuo le risorse appartenenti all'Area Quadri che svolgono le attività di:

- Responsabile Commerciale in ambito MP/MA
- Responsabile Gestione Operativa in ambito MP/MA
- Responsabile di Filiale in ambito MP
- Responsabile Venditore Business in ambito MIPA
- Responsabile Venditori PAL in ambito MIPA
- Responsabile Venditori Specialisti in ambito MIPA
- Responsabile Venditori Imprese in ambito MIPA
- Venditore Business in ambito MIPA
- Venditore Specialista in ambito MIPA
- Account in ambito MIPA
- Account Specialista in ambito MIPA
- Responsabile RAM in ambito PCL.

In relazione ad eventuali modifiche organizzative, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. stipulanti il CCNL la variazione delle figure professionali interessate dal presente allegato.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Art. 40 CCNL – Trasferta

Con riferimento all'oggetto, le Parti si impegnano ad effettuare, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, uno specifico momento di approfondimento relativo alle modalità di gestione dell'istituto della trasferta.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Assegnazione temporanea nel periodo di allattamento

Nei confronti del genitore che fruisce, in base alle previsioni di legge, dei permessi per allattamento, l'Azienda conferma l'intendimento di accogliere le eventuali richieste di assegnazione temporanea, nell'ambito delle regioni appartenenti all'area di competenza della Struttura Risorse Umane Regionali di riferimento, nel Comune dell'abituale dimora ovvero in un Comune limitrofo, per lo svolgimento delle stesse mansioni e nel rispetto delle esigenze organizzative.

L'assegnazione temporanea terminerà al momento del compimento di un anno di età del bambino o comunque al termine della fruizione dei permessi con il rientro del lavoratore presso la originaria sede di lavoro.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Permessi per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali

Con riferimento all'oggetto, l'Azienda si impegna a verificare con le competenti Istituzioni l'incompatibilità per i lavoratori di Poste Italiane di svolgere le funzioni di Presidente di Ufficio Elettorale di Sezione, di Scrutatore e di Segretario, ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. n. 361 del 30.03.1957 e dell'art. 23 del D.P.R. n. 570 del 13.05.1960.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

ANTICIPO SU FUTURI MIGLIORAMENTI ECONOMICI

Livelli professionali		EURO	SCALA PARAMETRALE
A	A1	1.060,77	162,42
	A2	963,05	147,46
B	B	850,96	130,29
C	C	800,00	122,49
D	D	772,50	118,28
E	E	708,20	108,43
F	F	653,11	100,00

Le somme sopra indicate verranno corrisposte a titolo di anticipo sui futuri miglioramenti economici dei minimi contrattuali di cui alla tabella successiva e saranno corrisposte esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL. L'erogazione delle suddette somme avverrà con le competenze del mese di luglio 2021.

AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI

		01/07/2022	01/07/2023
Livelli professionali		EURO	EURO
A	A1	63,65	55,69
	A2	57,78	50,56
B	B	51,06	44,68
C	C	48,00	42,00
D	D	46,35	40,56
E	E	42,49	37,18
F	F	39,19	34,29

MINIMI TABELLARI IN VIGORE

		01/07/2022	01/07/2023	
Livelli professionali		EURO	EURO	PAR.MIN+CONT
A	A1	22.309,15	22.977,43	162,42
	A2	19.742,50	20.349,22	147,46
B	B	16.848,82	17.384,98	130,29
C	C	15.462,69	15.966,69	122,49
D	D	14.714,74	15.201,46	118,28
E	E	12.965,48	13.411,64	108,43
F	F	11.561,26	11.972,74	100,00

INDENNITA' DI CONTINGENZA

		01/07/2022	01/07/2023
Livelli professionali		EURO	EURO
A	A1	6.545,25	6.545,25
	A2	6.453,67	6.453,67
B	B	6.298,34	6.298,34
C	C	6.298,34	6.298,34
D	D	6.298,34	6.298,34
E	E	6.298,34	6.298,34
F	F	6.204,32	6.204,32

COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE

<i>Livelli professionali</i>		<i>EURO</i>	<i>SCALA PARAMETRALE</i>
<i>A</i>	<i>A1</i>	<i>1.193,37</i>	<i>162,42</i>
	<i>A2</i>	<i>1.083,43</i>	<i>147,46</i>
<i>B</i>	<i>B</i>	<i>957,33</i>	<i>130,29</i>
<i>C</i>	<i>C</i>	<i>900,00</i>	<i>122,49</i>
<i>D</i>	<i>D</i>	<i>869,07</i>	<i>118,28</i>
<i>E</i>	<i>E</i>	<i>796,72</i>	<i>108,43</i>
<i>F</i>	<i>F</i>	<i>734,75</i>	<i>100,00</i>

Le somme sopra indicate verranno corrisposte, a titolo di vacanza contrattuale per l'anno 2020, esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL. Tali somme saranno corrisposte nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestato nel suddetto periodo. Null'altro è dovuto a titolo di vacanza contrattuale. L'erogazione delle suddette somme avverrà con le competenze del mese di luglio 2021.

Percentuali di maggiorazione giornaliera od oraria

<i>Livelli professionali</i>	<i>Lavoro festivo</i>	<i>Festività "Speciali" (*)</i>	<i>Notturmo</i>	<i>Domenicale per turnisti</i>
<i>A1</i>	34,59	45,30	34,59	22,80
<i>A2</i>	37,87	49,59	37,87	24,96
<i>B</i>	43,99	57,61	43,99	28,99
<i>C</i>	45,08	59,03	45,08	29,71
<i>D</i>	46,71	61,17	46,71	30,79
<i>E</i>	50,92	66,68	50,92	33,56
<i>F</i>	54,99	72,01	54,99	36,24

(*) Natale Capodanno Pasqua e Ferragosto

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAI-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Indennità di cassa

L'Azienda, con riferimento alla disciplina in materia di indennità di cassa e a conferma degli affidamenti intercorsi, dichiara che al personale appartenente alla figura professionale di Operatore di sportello, eventualmente dedicato anche ad attività proprie della Sala Consulenza, nonché di Operatore di Accoglienza e di Operatore vendita PosteMobile, la predetta indennità sarà corrisposta nella misura spettante alla relativa figura professionale, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del vigente CCNL.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON LE AZIENDE APPALTATRICI

In data 30 novembre 2017

Tra

Poste Italiane

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPoste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Comunicazioni,
Federazione Nazionale Comunicazioni UGL-Comunicazioni**

Premesso che

le Parti stipulanti il presente protocollo esprimono la comune volontà di individuare principi di riferimento capaci di informare le future condotte ed i futuri rapporti al necessario rispetto del principio di legalità nell'esecuzione e nella gestione degli appalti, garantendone la completa trasparenza, nella convinzione che tali principi siano idonei a contribuire ed accrescere l'efficacia dei processi aziendali e della competitività;

l'attenzione alla qualità ed al rispetto dell'ambiente, l'osservanza della normativa vigente, ivi inclusa la specifica regolamentazione in materia di lavoro, rappresentano - in un contesto economico sempre più integrato e competitivo - obiettivi da perseguire nell'ottica del miglioramento del servizio offerto alla clientela;

le relazioni commerciali con i fornitori si svolgono nel reciproco rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza professionale, così come la scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei criteri di trasparenza, liceità, opportunità, oltre che di efficienza ed economicità e tali da evitare l'insorgere di situazioni di conflitto di interessi;

l'Azienda conferma l'impegno ad uniformare la propria linea di condotta nei confronti dei fornitori e dei partner a comportamenti socialmente responsabili. In tale contesto, le Parti confermano la volontà di assicurare, rispetto ai contratti di appalto posti in essere, la piena regolarità delle condizioni di lavoro, ed il puntuale rispetto delle tutele legali e contrattuali previste per i lavoratori;

le Parti ritengono necessario individuare principi di comportamento atti a garantire l'effettivo riconoscimento ai lavoratori che operano nell'ambito dei contratti di appalto dei diritti previsti dalla vigente legislazione;

le Parti ravvisano altresì l'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad orientare le aziende fornitrici verso un efficace e corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle norme di prevenzione e sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e di verificare - in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici - il pieno possesso dei requisiti previsti dalla legge;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) di riferire l'ambito di applicazione del presente protocollo alle relazioni commerciali tra Poste Italiane S.p.A. ed i fornitori e partner diretti alla fornitura di servizi in appalto, riconducibili - a titolo esemplificativo - ai servizi di trasporto, ai servizi postali, al facility management, ecc.;
- 2) di orientare la scelta dei fornitori secondo criteri oggettivi e documentabili, nel rispetto delle regole sulla concorrenza in ogni fase della procedura di affidamento, in applicazione delle normative di riferimento, ed - in particolare - di quanto previsto dalla legge n. 287 del 1990. In tale ambito, l'Azienda si impegna a porre in essere comportamenti diretti a garantire l'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione nei comportamenti precontrattuali e contrattuali;
- 3) di favorire la progressiva estensione del sistema di selezione e gestione dei fornitori attraverso l'utilizzo di specifici Albi Fornitori, nei quali vengono individuati ed iscritti solo i soggetti idonei a partecipare alle gare di appalto, in relazione alle vigenti disposizioni normative ed ai requisiti di appartenenza per essi definiti;
- 4) di intensificare, inoltre, la promozione di standard etici di comportamento da parte dei fornitori, anche incentivando il conseguimento di certificazioni di qualità, certificazioni ambientali, certificazioni sociali e certificazioni correlate alla sicurezza e salute dei lavoratori e di prevedere controlli di verifica del rispetto degli standard di qualità previsti;
- 5) di prevedere, nell'ambito delle clausole contrattuali, specifici obblighi volti ad assicurare l'osservanza, da parte delle imprese appaltatrici - anche nella loro qualità di subcommittenti nei confronti dei subappaltatori - dei diritti fondamentali dei propri collaboratori, con particolare riferimento al rispetto delle pari opportunità, della dignità personale, della privacy, della garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nonché del rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro e della piena osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale previsione vale con particolare riferimento al puntuale rispetto degli obblighi connessi ai contratti di appalto e subappalto, così come disciplinati dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008, con riguardo alla valutazione di adeguatezza dell'offerta rispetto al costo del lavoro e della sicurezza nonché alla responsabilità solidale del committente per eventuali inadempimenti retributivi, previdenziali ed assicurativi dell'appaltatore e/o del subappaltatore.
- 6) di prevedere la non assoggettabilità al ribasso d'asta dei costi relativi alla sicurezza.
- 7) di prevedere l'obbligo, da parte delle imprese appaltatrici, anche nella loro qualità di subcommittenti nei confronti dei subappaltatori, di rispettare, applicare e far applicare le disposizioni di legge in materia assicurativa, previdenziale, contributiva ed antinfortunistica nonché di provvedere al regolare pagamento delle retribuzioni in conformità alla contrattazione collettiva vigente, con espressa previsione - da parte di Poste Italiane S.p.A. - di richiedere idonea documentazione probatoria;
- 8) di assicurare, sia in sede di formalizzazione del contratto che di gestione dello stesso, la puntuale applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legge 29.11.2008 n. 185 convertito nella Legge 28.1.2009 n. 2, con riferimento all'obbligo di acquisizione del Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- 9) di prevedere specifiche clausole di risoluzione del contratto per l'inadempimento da parte delle società fornitrici degli obblighi di cui ai punti 5 e 7 del presente protocollo;
- 10) di improntare l'azione aziendale secondo logiche atte ad assicurare l'effettivo rispetto delle previsioni normative, che sanciscono la responsabilità solidale del committente e dell'appaltatore in

merito all'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi dovuti, in coerenza con le previsioni del D.Lgs. n. 50/2016 e del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 49/2017.

11) di confermare l'estensione a tutte le Agenzie di Recapito e a tutti gli "Accollatari" dei contenuti previsti dall'art. 7 del CCNL Servizi Postali in Appalto del 22/12/2015 in caso di cessazione dell'appalto, prevedendo una specifica clausola in tal senso anche nel capitolato di appalto.

12) di prevedere espressamente, al fine di ridurre fenomeni di dumping, il divieto di cessione e/o subappalto dei diritti/servizi affidati alle Agenzie di Recapito;

13) con riferimento agli appalti relativi ai servizi ad alta intensità di manodopera - individuati ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017 - di inserire nella documentazione di gara specifiche clausole sociali volte a promuovere, in caso di successione di imprese, la stabilità occupazionale del personale impiegato tramite l'applicazione, da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea.

14) di prevedere specifici incontri annuali ovvero su richiesta di una delle Parti, diretti a fornire adeguata informativa sulla materia oggetto del presente protocollo, con particolare riferimento alle tipologie e procedure delle attività in appalto.

* * *

Per quanto definito nella presente intesa le Parti intendono superata e abrogata ogni norma precedentemente sottoscritta.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte_____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC UGL- Com.ni

Premesso che

- in data 26 luglio 2002, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali - nella qualità di Parti Istitutive - hanno sottoscritto l'accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. denominato "Fondoposte";
- la contribuzione al Fondo, ai sensi dell'art. 10 del medesimo accordo istitutivo, si realizza anche attraverso una apposita aliquota a carico del datore di lavoro che, attualmente, è pari all'1,9% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR;
- ai sensi del medesimo art. 10 del richiamato accordo istitutivo, le Parti Istitutive di "Fondoposte" possono convenire eventuali modificazioni ed integrazioni in ordine alle cennate aliquote contributive;

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono che, a decorrere dal mese di dicembre 2018, l'aliquota a carico dell'Azienda venga incrementata in misura pari allo 0,4% risultando pertanto complessivamente rideterminata nella misura del 2,3% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

per **Poste Italiane S.p.A.**:

per le **OO.SS.**:

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte_____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM _____

FNC UGL - COM _____

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC
UGL- Com.ni**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 30 novembre 2017 in materia di informazioni riservate, le Parti, con specifico riferimento al trattamento delle informazioni aziendali, convengono che:

- I documenti consegnati dall'Azienda alle Organizzazioni Sindacali, qualora contraddistinti con la dicitura "IR" -Informazioni Riservate – (a mero titolo esemplificativo: piano industriale, politiche commerciali, assetti organizzativi, dati personali riferiti ai lavoratori, ecc.), non potranno in alcun modo essere pubblicati su siti sindacali ovvero diffusi tramite altra forma di pubblicazione;
- ugualmente non potranno essere pubblicati documenti aziendali non formalmente consegnati dall'Azienda contenenti informazioni e/o dati che abbiano carattere di particolare delicatezza, tali da farne comunque assumere il carattere della riservatezza. Inoltre, con riferimento a tali materie, non potranno essere pubblicate le informazioni che, qualora diffuse, possano creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura di riservatezza delle informazioni saranno oggetto di esame della Commissione di cui all'art. 7 del vigente CCNL.

Le Parti, infine, convengono che in caso di inosservanza da parte delle Organizzazioni Sindacali di una delle previsioni di cui alla prima e alla seconda alinea che precedono, l'Azienda sospenderà i contributi sindacali trattenuti dalla retribuzione per un ammontare economico pari ad € 1.000,00.

I contributi trattenuti vengono acquisiti al bilancio della Società e destinati per le attività sociali.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC– CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte_____

FAILP – CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda si riserva comunque di agire in sede giudiziale nei confronti di qualunque soggetto, diverso dalle OO.SS. firmatarie la presente intesa, che pubblichi, in modo non autorizzato i documenti aziendali di cui alla prima e seconda alinea del presente verbale.

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC

UGL- Com.ni

Considerate le specificità del lavoro svolto a contatto con il pubblico negli Uffici Postali, le Parti convengono, con esclusivo riferimento alla gestione della clientela ancora presente nell'Ufficio al termine dell'orario di apertura al pubblico, di disciplinare, a far data dal 1° gennaio 2012, il conto ore individuale per gli operatori di sportello secondo le seguenti modalità:

- per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale 40 ore annuali delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro;
- la determinazione di tale periodo avverrà inserendo nel computo il tempo intercorrente tra la fine del normale orario di lavoro e la timbratura in uscita che non dovrà, comunque, essere superiore al tempo intercorrente tra l'orario di chiusura al pubblico e l'ultima operazione effettuata al servizio del cliente. Tale periodo sarà valorizzato solo se superiore a 5 minuti;
- il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale, coerentemente con le esigenze di servizio. Tale recupero avverrà entro i quattro mesi successivi alla maturazione e, tendenzialmente, nella seconda metà del mese.

Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche in coerenza con quanto previsto dall'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011. Le ore accantonate per le

quali non sia stato possibile il recupero in forma specifica verranno compensate con una maggiorazione del 7% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'art. 74 del presente CCNL e da liquidarsi secondo le procedure in atto;

- ai fini della contabilizzazione e del relativo riconoscimento delle prestazioni di cui ai punti che precedono, si terrà conto della coerenza con le risultanze emergenti dagli applicativi in uso.

Per ogni altra fattispecie non prevista dalla presente intesa, che generi una prestazione eccedente il normale orario di lavoro, trova applicazione quanto definito dall'art. 31 del vigente CCNL.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC– CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte_____

FAILP – CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

Protocollo d'Intesa

In data 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A

e

SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e

FNC UGL COM.NI

RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti, in coerenza con i valori già delineati nel Codice Etico, convengono di recepire i principi riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e dalle OO.SS. il 25 gennaio 2016.

A tal fine le Parti, consapevoli che il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, concordano nel ritenere che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni di seguito riportate al punto 1, è inaccettabile e va condannato in ogni sua forma;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e l'Azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le Parti concordano, inoltre, che così come le molestie e la violenza anche i comportamenti assimilabili allo *stalking* sono condannabili e inaccettabili, non solo all'interno dei luoghi di lavoro.

1. DESCRIZIONE

Per molestie o violenza si intende quanto di seguito riportato:

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le molestie e la violenza possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale, costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici, anche volti alla vessazione, nonché andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

2. PREVENZIONE, INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEGLI EVENTUALI CASI DI MOLESTIE E VIOLENZA

Le Parti, nel confermare la concorde volontà di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro, si impegnano ad incontrarsi nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità di cui all'art. 5 del CCNL entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo per valutare l'adozione di percorsi finalizzati all'individuazione di azioni concrete per prevenire, riconoscere e gestire i casi di molestie e violenza nei luoghi di lavoro e a prevedere una consulenza/assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, fornendo il necessario sostegno nell'eventuale processo di reinserimento lavorativo.

Al riguardo, in ogni processo che verrà posto in essere sarà garantita la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto: nessuna informazione sarà resa nota a terzi; i casi segnalati dovranno essere fondati su informazioni particolareggiate e saranno esaminati e gestiti senza ritardo con correttezza e imparzialità, garantendo l'ascolto di tutte le parti coinvolte. Le false accuse, se comprovate, possono dar luogo a provvedimenti disciplinari. Ove opportuno, le procedure individuate potranno essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

3. DICHIARAZIONE COMUNE DI NON TOLLERABILITÀ

Atteso che una maggior consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici circa la tematica in argomento costituisce un deterrente capace di ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro, l'Azienda, in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, adotta la dichiarazione di seguito riportata, riferita alla non tollerabilità dei comportamenti che configurano molestie o violenze nei luoghi di lavoro.

Tale dichiarazione verrà affissa nelle bacheche aziendali e pubblicata nella intranet aziendale ove resterà disponibile per tutta la vigenza del CCNL di cui il presente Protocollo costituisce allegato.

Per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLC – CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte _____

FAILP –CISAL _____

CONFSAL- Com.ni _____

FNC UGL- Com.ni _____

DICHIARAZIONE “AI SENSI DELL’ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO” DEL 26 APRILE 2007

L’Azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti dei soggetti che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’allegato 19 al CCNL del 30 novembre 2017 e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

L’Azienda riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta Confindustria e Organizzazioni Sindacali del 25 gennaio 2016, nonché del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

Nel caso in cui venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, l’Azienda adotterà misure adeguate nei confronti del soggetto che le ha poste in essere.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento lavorativo.

Firma del datore di lavoro

Protocollo d'Intesa
in materia di
Proposizione commerciale

tra
POSTE ITALIANE S.p.A.

e
SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e
UGL COM.NI

- L'evoluzione dei mercati di riferimento e la volontà di Poste Italiane di consolidare una leadership su specifici segmenti dell'offerta richiedono un modello di approccio commerciale verso la clientela che attribuisca grande attenzione al rafforzamento dei processi che regolano la fidelizzazione ed il rapporto fiduciario.
- La continua e veloce trasformazione organizzativa e gestionale basata sull'innovazione dei prodotti commerciali che ha coinvolto il settore di riferimento, necessita di un costante impegno al fine di coniugare il raggiungimento dei risultati programmati, l'eccellenza delle performance, la qualità dei servizi offerti e l'attenzione alle esigenze del cliente.
- Il panorama normativo ha subito profonde modifiche volte ad accentuare il dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari.
- In tale contesto, le Parti hanno ritenuto strategico promuovere una cultura aziendale basata sulla valorizzazione delle risorse umane orientando i comportamenti agiti verso forme e modi che rispettino i principi etici, la professionalità, l'impegno e la dignità del lavoratore, la collaborazione tra colleghi e con i diretti riporti gerarchici, valori su cui si deve uniformare l'azione di chi opera in Poste Italiane.
- Il miglioramento continuo del clima aziendale, caratterizzato anche dal confronto tra l'Azienda e le OO.SS., con l'obiettivo di favorire il dialogo sociale, resta tra le finalità che le parti si impegnano a perseguire.

- Le Parti riaffermano la centralità del ruolo del CCNL quale strumento regolatore dei rapporti in azienda sottolineando quanto definito nella parte relativa al sistema di relazioni industriali.
- Poste Italiane ha avviato un'importante iniziativa di comunicazione interna chiamata 'Business Etiquette', con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione aziendale sui buoni comportamenti da adottare nella vita lavorativa quotidiana e di migliorare le situazioni e le relazioni che ogni dipendente vive con i colleghi, nell'ambiente di lavoro ed a contatto con i clienti.
- Le Parti confermano, quindi, il richiamo ai valori espressi nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane del 28 settembre 2009, riaffermando quanto convenuto negli ultimi tre capoversi della lettera d) "Merito e Sviluppo della professionalità", paragrafo "Benessere delle persone e qualità del lavoro" del Protocollo di intesa in materia di Responsabilità Sociale di Impresa del 31 luglio 2007. È volontà delle Parti, altresì, richiamare le disposizioni aziendali in ambito di "netiquette".
- In coerenza con quanto riportato ai punti precedenti, le Parti, con accordo del 12 dicembre 2012 - ed in particolare al punto 7 - hanno convenuto sull'opportunità di costituire un Comitato Paritetico con il compito di definire un protocollo d'intesa sulle modalità relative allo svolgimento della proposizione commerciale.
- l'art. 70 del CCNL del 14 aprile 2011 e l'accordo del 12 dicembre 2012 - punto 8 - contengono previsioni circa la materia delle incentivazioni commerciali.

Tutto ciò premesso,

**le Parti si riconoscono nei principi riportati nel presente protocollo e
convengono quanto segue.**

1. L'Azienda, nella definizione dei programmi commerciali, individuerà obiettivi raggiungibili che saranno portati a conoscenza del personale con tempestività e trasparenza.
2. Il personale delle strutture commerciali impegnato in attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle attività di vendita, nel pieno rispetto della professionalità e dignità delle lavoratrici e lavoratori, dovrà svolgere, nei confronti del personale operativo, azioni di proposizione, stimolo e coinvolgimento, finalizzate a favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati, in coerenza con i principi espressi nel presente protocollo.

3. Le modalità di comunicazione, da parte dei suddetti soggetti dovranno, quindi, essere improntate ai principi di rispetto e collaborazione tra colleghi in linea con il Codice Etico, il Protocollo sulla RSI, le disposizioni aziendali in ambito di “netiquette” e le previsioni normative e contrattuali in materia.
4. Nella relazione con la clientela, il personale addetto alle attività di vendita dovrà offrire informazioni trasparenti, precise ed affidabili con l’obiettivo di acquisire in maniera duratura la fiducia della clientela, tenendo conto della specifica propensione all’investimento, in linea con quanto previsto dalla normativa di settore.
5. Nel confermare l’adozione di valori improntati alla massima collaborazione e rispetto, alla gestione coinvolgente dei collaboratori, al lavoro in squadra ed alla continua ricerca della soddisfazione del cliente interno ed esterno, si riafferma che i comportamenti agiti, a tutti i livelli, devono essere sempre ispirati ai principi di correttezza, onestà, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e reciproco rispetto, nonché essere coerenti con la legislazione, le normative ed i regolamenti che disciplinano i settori oggetto dell’attività commerciale di Poste Italiane.
6. In linea con quanto riportato ai punti precedenti, l’Azienda rinnova la volontà di porre in essere le azioni opportune e necessarie ad evitare e contrastare qualsiasi eventuale forma di impropria pressione alla vendita non coerente con i principi riaffermati nel presente protocollo, al fine di sviluppare le opportune modalità di proposizione commerciale.
7. Poste Italiane conferma, altresì, il proprio impegno a promuovere periodiche iniziative di comunicazione finalizzate a facilitare la diffusione dei principi contenuti nel presente protocollo e favorire il miglioramento continuo della qualità delle relazioni al proprio interno. A tale proposito, l’Azienda favorirà, attraverso i propri canali di comunicazione interna, la massima diffusione dei contenuti del presente protocollo. Le Parti valutano, altresì, opportuno dare adeguata visibilità allo stesso nell’ambito della predisposizione del bilancio di sostenibilità di Poste Italiane.

8. Inoltre, le Parti ribadiscono la centralità della formazione come leva indispensabile per accrescere tecniche e competenze commerciali necessarie a favorire la crescita professionale delle risorse e, nel contempo, la capacità competitiva dell'Azienda. Particolare attenzione verrà posta agli aspetti riconducibili alla corretta gestione delle attività di indirizzo commerciale, secondo i principi e le finalità del presente protocollo.
9. Le Parti, individuano nell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione professionale la sede per discutere i progetti formativi specificatamente orientati a favorire la corretta attuazione delle politiche commerciali, a conoscere in maniera adeguata le caratteristiche dei prodotti, ad accrescere le competenze necessarie a garantire la qualità del servizio offerto, la gestione interna della proposizione commerciale ed a migliorare la relazione con la clientela.
10. L'Azienda predisporrà interventi formativi e di comunicazione *ad hoc* (a titolo esemplificativo: corsi di tecniche di vendita, corsi sulle modalità di comunicazione, corsi sulla gestione del rapporto con i propri collaboratori, realizzazione di video tutorial, etc.) rivolti al management ed alle figure professionali che ricoprono posizioni di responsabilità organizzativa e/o a diretto contatto con il business, in merito alla gestione delle risorse ed alle forme ed ai modi con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale, nel rispetto della professionalità, dell'impegno e della dignità di ciascun lavoratore, coerenti con le normative di riferimento del settore (MIFID, IVAS, CONSOB, Banca d'Italia, ecc). Verranno, altresì, strutturati specifici piani formativi e di comunicazione per accrescere le capacità di coinvolgimento del personale di vendita e la loro motivazione al raggiungimento degli obiettivi commerciali, nel rispetto dei valori riaffermati nel presente protocollo e per ottenere una maggiore consapevolezza del ruolo agito da ciascuno, favorendo specifici interventi formativi in aula.
11. Le Parti, al fine di realizzare momenti di monitoraggio sulla corretta implementazione della metodologia condivisa nel presente protocollo e sull'effettiva applicazione dei principi in esso contenuti, concordano di istituire un Osservatorio a livello Nazionale, composto da 2 membri per ogni OO.SS. firmataria del presente protocollo e da una adeguata rappresentanza per

Poste Italiane, che si riunirà con cadenza quadrimestrale. Il primo incontro si svolgerà entro gennaio 2014.

12. Nell'ambito di tali incontri, potranno essere prospettate azioni positive di miglioramento della metodologia e di quanto previsto dal presente protocollo, con particolare riferimento a momenti di formazione specifica, tesi ad affermare sempre di più una cultura organizzativa improntata ai valori Aziendali. Le proposte in ambito formativo verranno indirizzate all'attenzione dell'apposito Ente Bilaterale per le opportune valutazioni.

13. Le Parti concordano, che con il presente protocollo, si intende espressamente superare ogni accordo e/o prassi in essere relativa alla materia delle proposizioni commerciali.

Roma, 22 ottobre 2013

Per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC – CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte _____

FAILP –CISAL _____

CONFSAL- Com.ni _____

UGL- Com.ni _____

PROTOCOLLO D'INTESA

In data 30 novembre 2017

in materia di Politiche attive del lavoro

tra Poste Italiane S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL, CONFSAI Com.ni, FNC UGL Com.ni

Premesso che

- Gli indicatori nazionali del mercato del lavoro registrano tassi di disoccupazione alti, specie tra i giovani, e bassi tassi di occupazione. Tale trend è stato enfatizzato dalle dinamiche generate dalla recente crisi economica, che il nostro paese sta contrastando, agganciando le opportunità di crescita presenti in ambito Europeo;
- la presente prospettiva di recupero impone alle imprese di elaborare strategie orientate ad incrementare i margini di economicità e a definire assetti organizzativi e di processo dinamici e che permettano di cogliere le opportunità di business offerte dal mercato di riferimento;
- in tale contesto, le politiche per l'occupazione rappresentano uno degli elementi qualificanti per coniugare, da un lato, efficienza e sviluppo aziendale, dall'altro crescita e valorizzazione delle professionalità delle risorse umane;
- il settore di riferimento, anche a livello europeo, è investito dalla necessità di varare politiche attive del lavoro che contribuiscano agli obiettivi di "crescita intelligente", "crescita sostenibile" e "crescita inclusiva" contenuti nella Strategia "Europa 2020" varata dalla Commissione Europea. La Dichiarazione Congiunta dei Partners Sociali europei per il settore postale (Joint Declaration on Demographic change in the European Postal Sector - luglio 2015) riuniti nel Comitato Dialogo Sociale Europeo per il settore postale, inoltre, offre una cornice di riferimento in cui politiche attive del lavoro sostenibili e gestione dell'età sono individuate come strategie di lungo periodo nella vita delle aziende;
- Poste Italiane, in qualità di motore inclusivo dello sviluppo del Paese, intende svolgere un ruolo attivo anche sul versante dell'occupazione per assicurare, attraverso lo sviluppo e la sostenibilità dei propri business, occasioni di lavoro e di benessere per le nuove generazioni. A tal riguardo, acquistano valore centrale l'innovazione, la digitalizzazione e la qualità dei servizi come leve strategiche per rafforzare il posizionamento sul mercato e la redditività dell'Azienda;
- a livello nazionale, le strategie a tutela dell'occupazione hanno trovato nuovo impulso attraverso l'istituzione dell'ANPAL, che ha il compito di predisporre le politiche a favore dei lavoratori in cerca di prima occupazione e di quelli da ricollocare.

Tutto ciò premesso
le Parti convengono quanto segue

In relazione alle nuove sfide per l'occupazione ed avendo, al contempo, a riferimento gli obiettivi contenuti nel Piano Industriale, le Parti confermano l'opportunità di definire, nell'ambito del CCNL e in coerenza con le sue previsioni, precise occasioni di incontro finalizzate all'illustrazione delle linee di sviluppo strategico individuate per l'Impresa. In coerenza con le suddette linee di sviluppo, le Parti congiuntamente individuano i seguenti orientamenti programmatici:

a) politiche per l'ingresso nel mondo del lavoro

Le Parti ribadiscono la centralità di un impiego lavorativo stabile che punti al miglioramento della qualità occupazionale.

In tal senso, particolare attenzione sarà posta al personale che operi o abbia operato in Poste Italiane S.p.A. con forme di lavoro a termine, con l'obiettivo di attivare progetti assunzionali a tempo indeterminato.

A tal riguardo, le Parti confermano che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante costituisce una importante forma contrattuale di ingresso nel mondo del lavoro finalizzata alla formazione e all'occupazione dei giovani e si danno atto che, nell'attuale contesto aziendale, lo stesso rappresenta uno strumento idoneo per costruire professionalità, anche di livello elevato, da inserire efficacemente nell'organizzazione aziendale.

Le Parti, inoltre, riconoscono l'opportunità di agevolare l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e delle professioni, anche attraverso la promozione e lo sviluppo di progetti diretti a favorire l'orientamento professionale delle nuove generazioni, colmando il gap che separa il mondo della scuola da quello del lavoro.

Le Parti, infine, si danno atto della opportunità di proseguire quanto già avviato dal Gruppo Poste per individuare e valorizzare i dipendenti ad alto potenziale di crescita che, all'esito di adeguati percorsi di sviluppo professionale, possano ricoprire importanti ruoli anche di tipo manageriale.

b) politiche per favorire modalità flessibili di gestione della prestazione lavorativa

Azienda e Organizzazioni Sindacali condividono l'impegno e la volontà di attuare politiche aziendali di *work life balance* che raccolgano le istanze dei dipendenti e che consentano, contestualmente, di sperimentare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, nel rispetto dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e delle pari opportunità, vadano nella direzione di migliorare la qualità della vita dei dipendenti.

Relativamente alle soluzioni di flessibilità organizzativa che permettono di rendere la prestazione con tempi ed in spazi diversi da quelli aziendali, introducendo margini di flessibilità ed autonomia nella gestione della giornata lavorativa in

coerenza con gli obiettivi assegnati, particolare interesse riveste lo strumento del Lavoro Agile (Smart Working) di cui all'art. 27 del presente CCNL.

Al fine di individuare le risposte migliori e più efficienti a tali esigenze, Azienda e OO.SS. si impegnano a promuovere accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, sia incentivando e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate, sia sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative.

In tale ambito, le Parti confermano la valenza dell'istituto del part time come tipologia contrattuale in grado di venire incontro alle esigenze di bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e di offrire nuove opportunità occupazionali. Fermo restando quanto sopra, le Parti confermano l'intendimento di promuovere le condizioni affinché si possa realizzare - in presenza delle necessarie compatibilità economiche ed organizzative, sulla base di specifiche intese e in tempi certi individuati dalle medesime - la progressiva trasformazione dei contratti part time in rapporti full time, allo scopo di assicurare ai lavoratori maggiori opportunità sul versante della stabilità economica e sociale.

c) politiche atte a favorire la gestione intergenerazionale ed il turn over aziendale

Le Parti confermano l'importanza degli istituti e degli strumenti diretti a creare un ambiente di lavoro orientato alla cooperazione intergenerazionale in cui ciascun lavoratore sia in grado di esprimere il proprio potenziale ed a conservare le competenze professionali ed il proprio valore sul mercato del lavoro durante tutto l'arco della vita lavorativa.

In tale contesto si ribadisce la centralità della formazione quale leva indispensabile per accrescere tecniche e competenze necessarie a favorire la crescita delle risorse e, nel contempo, la capacità competitiva dell'Azienda. A tal riguardo, in coerenza con gli strumenti contrattuali individuati a tale scopo, le Parti confermano la volontà di promuovere ed attuare tutte le iniziative in grado di sviluppare il sistema di formazione e riqualificazione in Azienda.

Allo scopo di supportare tale processo di adeguamento continuo delle professionalità, le Parti si sono dotate di un Fondo di solidarietà di Gruppo in grado di sostenere i suddetti percorsi di riqualificazione. Il Fondo, inoltre, ha la finalità di agevolare - in presenza di specifiche intese - l'esodo delle risorse che siano in possesso dei necessari requisiti, abilitando i processi di turn over in Azienda e favorendo il ricambio generazionale con strumenti evoluti ed a basso impatto sociale.

* * *

In occasione della implementazione dei piani industriali definiti da Poste Italiane S.p.A., le Parti si danno atto dell'opportunità di prevedere, all'inizio di ciascun anno, uno specifico momento di incontro sulle azioni di politiche attive del lavoro tempo per tempo individuate per accompagnare i processi di riorganizzazione.

A tal riguardo, le Parti, in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali, esamineranno gli strumenti utili ad una gestione più efficace della dinamica degli organici nonché le modalità di impiego degli stessi.

Tale momento di approfondimento sarà altresì finalizzato a valutare l'evoluzione del portafoglio delle competenze del Gruppo Poste Italiane e lo sviluppo del mix professionale, nonché a prevedere percorsi di valorizzazione/riqualificazione di risorse già inserite in Azienda, da realizzarsi anche attraverso l'utilizzo di strumenti evoluti, come il job posting, mediante i quali il lavoratore può accedere, in coerenza con i fabbisogni dell'Azienda, a nuove opportunità professionali attraverso la promozione delle proprie competenze e capacità distintive.

L'approfondimento di cui sopra si realizzerà nell'ambito del Comitato Nazionale Gruppo Poste di cui all'articolo 5 del presente CCNL.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC– CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte_____

FAILP – CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL – COM.NI _____

Verbale di Accordo

In data 14 settembre 2017

**tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura
S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi
S.p.A. SGR**

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL Com.ni, UGL Com.ni

PREMESSO CHE

- Le Parti intendono dare attuazione ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo di intesa del 31 maggio 2013 e del T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014;
- A tal fine le Parti concordano sull'opportunità di adeguare l'attuale modello delle relazioni industriali individuando i criteri di rappresentanza, le materie ed i livelli del sistema di relazioni sindacali presente nel Gruppo Poste Italiane nonché l'esigibilità delle intese sottoscritte.

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

1. MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE

Per la misurazione certificata della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa ai fini della contrattazione collettiva nazionale (CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane, di seguito "CCNL"), si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Poste Italiane provvederà ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle OO.SS. firmatarie della presente intesa.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale e del conto corrente al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo, che sarà definito in sede di rinnovo del CCNL.

Poste italiane provvederà a fornire alle OO.SS., entro il mese di marzo dell'anno successivo alla rilevazione, il numero degli iscritti che ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa

sarà determinato dividendo per 12 il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuato in virtù delle deleghe.

Poste Italiane provvederà, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di rilevazione, alla ponderazione del dato elettorale delle ultime elezioni RSU effettuate con il dato associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti alle OO.SS. firmatarie della presente intesa) e la percentuale di voti ottenuti da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa nelle elezioni delle RSU sul totale dei voti validi, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Ai voti conseguiti da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa si sommerà il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Questi dati sulla rappresentanza saranno utili per la verifica del raggiungimento della soglia del 5% (soglia minima per l'accesso alla contrattazione collettiva nazionale cfr. punto 3 della presente Intesa) .

Con riferimento ai dati utili alla misurazione della maggioranza del 50% +1 relativa alla presentazione delle piattaforme dei successivi rinnovi contrattuali nonché per la sottoscrizione del CCNL, si rinvia al successivo punto 3, lett. A) del presente verbale.

2. FORME DI RAPPRESENTANZA

A. FORME DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE NELLE AZIENDE DEL GRUPPO POSTE

Le Parti convergono che in ogni Azienda del Gruppo con più di 15 dipendenti in cui si applichi il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane sia costituita, ove non già presente, una sola forma di rappresentanza.

In particolare, le Parti stabiliscono che saranno costituite le RSU nelle Aziende Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A. e Poste Mobile S.p.A.

Nelle Aziende Poste Assicura S.p.A., Postetutela S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR saranno costituite le RSA, ai sensi dell'articolo 19 della Legge 300/70.

Alla scadenza di tali Rappresentanze, le OO.SS. firmatarie della presente intesa - che rappresentino a livello nazionale la maggioranza del 50% + 1 come determinata ai sensi del precedente punto 1. - potranno decidere l'eventuale passaggio alle RSU.

B. RINNOVO/COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI NELLE AZIENDE DEL GRUPPO

Le Parti convengono che per Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A. e Poste Mobile S.p.A. la data delle elezioni per il rinnovo/constituzione delle RSU sarà stabilita tra le parti entro il 31 dicembre 2017.

Nelle altre Aziende del Gruppo le RSA, ove non già presenti, potranno essere costituite in qualunque momento; qualora già presenti, saranno rinnovate entro il corrente anno 2017.

Le Rappresentanze come sopra indicate durano in carica tre anni.

Per ciascuna Azienda interessata sarà definito/aggiornato in tempo utile, anche alla luce dei contenuti del T.U. del 10 gennaio 2014, il Protocollo per la costituzione e il funzionamento delle RSU/RSA, il quale disciplinerà il numero, le modalità e i tempi di elezione/designazione delle Rappresentanze dei lavoratori.

C. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le Aziende/Unità Produttive del Gruppo è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nelle Aziende/Unità Produttive con più di 15 addetti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in Azienda (RSU o RSA).

Nelle Aziende del Gruppo ove sono presenti le RSU, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno individuati nel corso delle elezioni per la costituzione/rinnovo delle stesse.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. In particolare saranno oggetto di un apposito Protocollo che sarà emanato in concomitanza di quello previsto per le RSU.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. A tal fine, le Parti si impegnano a convocare tempestivamente l'assemblea per l'elezione del RLS.

Qualora non si perfezionasse tale elezione, sarà temporaneamente designato dalle OO.SS. un "RLS di prossimità", individuato tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Poste Italiane S.p.A. maggiormente rispondenti per attività, rischi e luoghi di lavoro presidiati.

3. TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Sono ammesse al rinnovo del CCNL le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa per le quali sia stata effettuata la rilevazione della rappresentatività ai sensi del precedente punto 1 che abbiano, nel campo di applicazione del CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5%.

La negoziazione per il rinnovo del CCNL sarà avviata sulla base della piattaforma presentata da Organizzazioni Sindacali, firmatarie della presente intesa e per le quali ricorra la condizione di cui al precedente capoverso, che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali di volta in volta ammesse alla trattativa per il rinnovo del CCNL; a tal fine Poste Italiane provvederà, con riferimento alla rilevazione effettuata nel mese di maggio precedente l'avvio della negoziazione per il rinnovo del CCNL, alla ponderazione del dato elettorale delle ultime elezioni RSU effettuate con il dato associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti alle OO.SS. di volta in volta ammesse al rinnovo del CCNL) e la percentuale di voti ottenuti da ciascuna Organizzazione Sindacale ammessa alla negoziazione per il rinnovo del CCNL nelle elezioni delle RSU sul totale dei voti validi, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Ai voti conseguiti da ciascuna Organizzazione Sindacale ammessa alla trattativa contrattuale si sommerà il numero degli iscritti alla medesima Organizzazione Sindacale risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Il CCNL sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza delle OO.SS. di volta in volta ammesse alla trattativa per il rinnovo del CCNL, come sopra determinata, ed approvato a maggioranza semplice da parte dei dipendenti - nell'ambito di una consultazione certificata da svolgersi nel corso dell'assemblea dei lavoratori, il cui esito sarà di volta in volta certificato e comunicato dalle OO.SS. all'Azienda - sarà esigibile *erga omnes*.

La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che il CCNL in tal modo concluso sia esigibile nei confronti dell'insieme dei dipendenti nonché di tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa; conseguentemente, le suddette OO.SS., le rispettive strutture territoriali nonché le RSU/RSA si impegnano a dare piena applicazione al CCNL così definito e a non promuovere iniziative di contrasto al contratto stesso.

In occasione del rinnovo del CCNL sarà riconosciuta, per la partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro, un'ora supplementare rispetto al limite delle 10 ore annue previste dall'art. 8 del CCNL vigente. Nel caso in cui il monte ore così

determinato non risulti sufficiente, l'Azienda si rende disponibile ad anticipare un'ulteriore ora, decurtandola dalla spettanza dell'anno successivo.

B) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

La contrattazione collettiva aziendale si esercita secondo le modalità e nell'ambito delle materie espressamente delegate dalla legge o dal CCNL.

La titolarità della contrattazione collettiva aziendale è in capo alle competenti strutture delle OO.SS. firmatarie del CCNL congiuntamente alle rappresentanze sindacali operanti in azienda.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono esigibili nei confronti di tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU ovvero delle Rappresentanze Sindacali in Azienda previste dal presente protocollo.

Per le Aziende del Gruppo, in caso di presenza delle RSA costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali sono esigibili nei confronti dell'insieme dei dipendenti nonché di tutte le Organizzazioni firmatarie della presente intesa se approvati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto, da almeno una Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% +1 degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Le OO.SS. firmatarie della presente intesa, le rispettive strutture territoriali nonché le RSU/RSA si impegnano a dare piena applicazione alle intese sottoscritte e validate secondo le procedure sopra indicate e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi medesimi.

Con riferimento alla tematica relativa alle "procedure di raffreddamento", le Parti convengono sulla necessità di procedere, nell'ambito del rinnovo del CCNL, ad un riesame della materia, tenuto conto anche degli ambiti non rientranti nel perimetro di applicazione della Legge n. 146/90.

In occasione di ogni rinnovo del CCNL, le Parti si incontreranno per definire le modalità di partecipazione della Delegazione Sindacale alla trattativa.

Per tutto quanto non specificamente disciplinato dalla presente intesa, le Parti rinviando a quanto stabilito dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

NOTA A VERBALE

L'attuale trattativa per il rinnovo del CCNL proseguirà con le Parti già ammesse alla negoziazione.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

UGL Com.ni_____

Verbale di Accordo

In data 23 giugno 2021

**tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura
S.p.A., PostePay S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR e Poste
Welfare Servizi S.r.l.**

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFSAL Comunicazioni, e FNC
UGL Comunicazioni**

PREMESSO CHE

- le Parti, nel CCNL stipulato in data 30/11/2017, all'art. 79, hanno concordato di aderire ad un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa aperto a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato a cui si applica il CCNL stesso, ivi inclusi gli apprendisti, volto ad integrare le prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale al fine di migliorare il welfare aziendale;
- con accordo siglato nella medesima data del 30/11/2017, allegato 24 al CCNL, le Parti hanno previsto l'adesione su base volontaria dei lavoratori delle Aziende che applicano il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. avente pari data, al Fondo aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita ("Fondo");
- nel medesimo articolo 79 del CCNL si è convenuto di demandare ad un apposito Piano Sanitario, allegato alla intesa stessa, la definizione dei contenuti delle prestazioni, nonché delle condizioni e modalità della loro erogazione;
- la suddetta intesa del 30/11/2017 e la Guida al Piano sanitario sono state oggetto di successivi interventi di modifica/integrazione attraverso gli accordi dell'8/05/2019 e del 23/05/2019;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo. Le Parti confermano il valore e l'importanza dell'adesione al suindicato Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa come fondamentale strumento di welfare aziendale.

In tale ambito il Piano Sanitario proseguirà senza soluzione di continuità nei confronti dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane alle stesse condizioni e con le stesse modalità attualmente in atto.

La data di scadenza del Piano Sanitario è fissata al 31 dicembre 2023, data di scadenza del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A.

Verrà assicurata la prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa nei confronti dei lavoratori interessati fino al successivo rinnovo contrattuale.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

FNC UGL Com.ni_____

Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: CRAL

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad incontrare le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del CCNL, per esaminare le problematiche connesse all'Associazione CRALPoste.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

[SLC-CGIL](#)

[SLP-CISL](#)

[UIL poste](#)

[FAILP-CISAL](#)

[CONFSAL-COM.NI](#)

[FNC UGL-COM.NI](#)

Oggetto: turni “H24”

Con riferimento alle problematiche connesse al maggior disagio dei dipendenti partecipanti a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero pari a 24 ore le Parti concordano di effettuare, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, un esame congiunto per individuare una precisa definizione degli ambiti organizzativi interessati.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(originale firmato)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996