
**Ipotesi di rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**
per il personale non dirigente di Poste Italiane

14 Aprile 2011

Posteitaliane

INDICE

<u>PARTI STIPULANTI</u>	Pag. X
<u>PREMESSA</u>	Pag. X

CAPITOLO I – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI

INDUSTRIALI

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

Capitolo II – DIRITTI SINDACALI

Art. 8 - <i>Assemblea</i>	Pag. XX
Art. 9 - <i>Referendum</i>	XX
Art. 10 - <i>Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie</i>	XX
Art. 11 - <i>Contributi sindacali</i>	XX
Art. 12 - <i>Diritto di affissione</i>	XX
Art. 13 - <i>Attività sindacale</i>	XX
Art. 14 - <i>Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e dei Dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali</i>	XX
Art. 15 - <i>Istituti di patronato</i>	XX
Art. 16 - <i>Diritti sindacali dei Telelavoratori</i>	XX
Art. 17 - <i>Procedure di raffreddamento e di conciliazione</i>	XX

Capitolo III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

<i>Premessa</i>	Pag. XX
Art. 18 - <i>Assunzione</i>	XX
Art. 19 - <i>Periodo di prova</i>	XX
Art. 20 - <i>Classificazione del personale</i>	XX
Art. 21 - <i>Quadri</i>	XX
Art. 22 - <i>Rapporto di lavoro a tempo determinato</i>	XX
Art. 23 - <i>Rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	XX
Art. 24 - <i>Apprendistato Professionalizzante</i>	XX
Art. 25 - <i>Apprendistato per l'acquisizione di un diploma di laurea o per percorsi di alta formazione</i>	XX

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

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

<i>Premessa</i>	Pag. XX
<i>Art. 58 - Politiche sociali</i>	XX
<i>Art. 59 - Formazione</i>	XX
<i>Art. 60 - Valorizzazione e sviluppo professionale</i>	XX
<i>Art. 61 - Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori</i>	XX
<i>Art. 62 - Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori</i>	XX

Capitolo V – TRATTAMENTO ECONOMICO

<i>Art. 63 - Struttura della retribuzione</i>	Pag. XX
<i>Art. 64 - Minimi tabellari e indennità di contingenza</i>	XX

RETRIBUZIONE FISSA

<i>Art. 65 - Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria</i>	XX
<i>Art. 66 - Pagamento della retribuzione</i>	XX
<i>Art. 67 - Tredicesima mensilità</i>	XX
<i>Art. 68 - Quattordicesima mensilità</i>	XX

RETRIBUZIONE VARIABILE

<i>Art. 69 - Premio di risultato</i>	XX
<i>Art. 70 - Incentivazione commerciale</i>	XX
<i>Art. 71 - Indennità di posizione</i>	XX
<i>Art. 72 - Indennità portalettere</i>	XX
<i>Art. 73 - Indennità monoperatore</i>	XX
<i>Art. 74 - Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario</i>	XX
<i>Art. 75 - Indennità per servizi viaggianti</i>	XX
<i>Art. 76 - Indennità di cassa</i>	XX
<i>Art. 77 - Assegno per il nucleo familiare</i>	XX
<i>Art. 78 - Trattamento di fine rapporto</i>	XX
<i>Art. 79 - Previdenza complementare</i>	XX

Capitolo VI – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

<i>Art. 80 - Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato</i>	Pag. XX
<i>Art. 81 - Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica</i>	XX
<i>Art. 82 - Modalità di risoluzione</i>	XX
<i>Art. 83 - Preavviso</i>	XX

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 - <i>Ritenute per quote assicurative e associative</i>	Pag. XX
Art. 85 - <i>Sistema di refezione</i>	XX
Art. 86 - <i>Durata e applicazione</i>	XX

ALLEGATI

Allegato 1 - <i>Tabella figure professionali di riferimento</i>	Pag. XX
Allegato 2 - <i>Lettera Assunzione</i>	XX
Allegato 3 - <i>Ambiti di applicazione reperibilità tecnico operativa</i>	XX
Allegato 4 - <i>Lettera Santo Patrono</i>	XX
Allegato 5 - <i>Lettera Assegnazione auto ad uso promiscuo</i>	XX
Allegato 6 - <i>Lettera Assenze per malattia</i>	XX
Allegato 7 - <i>Lettera assegnazione temporanea nel periodo di allattamento</i>	XX
Allegato 8 - <i>Lettera Apprezzamento performance professionali</i>	XX
Allegato 9 - <i>Minimi e Contingenza</i>	XX
Allegato 10 - <i>Competenze contrattuali arretrate</i>	XX
Allegato 11 - <i>Tabella Maggiorazioni</i>	XX
Allegato 12 - <i>Lettera indennità di cassa</i>	XX
Allegato 13 - <i>Protocollo Responsabilità Sociale d'Impresa</i>	XX
Allegato 14 - <i>Protocollo Appalti</i>	XX
Allegato 15 - <i>Previdenza complementare</i>	XX
Allegato 16 - <i>Informazioni Riservate</i>	XX
Allegato 17 - <i>Conto ore Operatore di Sportello Uffici Postali</i>	XX
Allegato 18 - <i>Clausola elastica Part Time</i>	XX

In data 14 aprile 2011

tra

Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Postel Print S.p.A., Docutel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Postecom S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. Sgr, EGI S.p.A., PosteShop S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Tributi S.c.p.A., Poste Energia S.p.A.

e

SLC – CGIL, SLP – CISL, UILposte, FAILP – CISAL,
CONFSAL Com.ni, 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., Postel Print S.p.A., Docutel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Postecom S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. Sgr, EGI S.p.A., Poste Shop S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Tributi S.c.p.A, Poste Energia 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 si realizzi 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, 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 di tutti gli asset aziendali, 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 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 delle risorse umane da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità;
- 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 dei dipendenti quale uno dei più importanti stakeholder di riferimento.

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.

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 nel perseguimento degli obiettivi di sviluppo della società;
- 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 concordano sull'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.

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 che garantisca, 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.

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, in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti dal Governo e dalle Parti Sociali.

Il presente contratto individua, per il secondo livello, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del primo livello, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i soggetti abilitati.

Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia per quella economica.

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;
- disciplina del lavoro atipico;
- 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;
- nuovi regimi di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento;
- progetti di telelavoro.

Alla contrattazione di cui alla presente lettera A) viene altresì ricondotta, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto della procedura che segue, la 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.

Riguardo a quanto precede, 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 12 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.

All'esito positivo del predetto confronto, in difetto del quale le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni, il medesimo proseguirà per ciascuna delle regioni interessate nel rispetto della seguente ulteriore procedura.

A tal fine l'Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una preventiva comunicazione con contestuale indicazione della data dell'avvio del confronto, anche in tal caso, finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali dei processi citati, per quanto demandato dall'accordo nazionale.

Il negoziato di cui al comma che precede si esaurirà entro e non oltre i 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro e ove il confronto medesimo non si sia concluso positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

Durante lo svolgimento della predetta procedura l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti per la parte riguardante la specifica regione e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

In relazione alla procedura sopra descritta la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6.

B) CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

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

Le Parti stipulanti, nel confermare la centralità della contrattazione di secondo livello per quanto demandato dal presente CCNL e dagli accordi intervenuti a livello nazionale, s'impegnano affinché le richieste nella sede di contrattazione di secondo livello, così come disciplinata dal presente articolo, siano conformi ai rinvii stabiliti a livello nazionale.

In conformità a quanto previsto dai protocolli sottoscritti a livello confederale, detta contrattazione riguarda erogazioni economiche variabili strettamente correlate:

- ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le aziende dispongono;
- ai risultati legati all'andamento economico specifico delle imprese.

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.

Per Poste Italiane S.p.A. la disciplina di cui al comma III lettera B) del presente articolo resta individuata all'art. 69 del presente CCNL.

Per le Aziende del Gruppo Poste Italiane diverse da Poste Italiane S.p.A., viene assegnata alla contrattazione di secondo livello aziendale la materia di cui alla lettera A), comma 4 ultimo alinea del presente articolo, fermi restando gli accordi intervenuti al riguardo, nonché la disciplina del Premio di Risultato, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 69, punto I, del presente CCNL.

Inoltre, sempre per Poste Italiane S.p.A., la contrattazione di secondo livello 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.

In tali sedi viene rimandato il confronto sulle seguenti materie:

- a) la disciplina della quota regionale del premio di risultato secondo i rinvii contenuti nell'art. 69 del presente CCNL;
- b) la definizione e applicazione dei nuovi regimi 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 nazionale;
- c) le materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;
- d) le materie individuate dalle intese intervenute a livello nazionale, in attuazione degli accordi medesimi e secondo i rinvii in essi contenuti, anche con riferimento all'implementazione dei progetti di telelavoro di cui alla lett. A) del presente articolo;

- e) l'incremento delle percentuali di ricorso al lavoro a tempo determinato secondo le previsioni di cui all'art. 22 del presente CCNL;
- f) la 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 f) 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 a), b), c), d) e) ed f) 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 nazionale, su richiesta anche di una sola delle OO.SS. nazionali stipulanti o dell'Azienda, da presentarsi entro 3 giorni dalla conclusione della predetta procedura regionale.

L'esame a livello nazionale 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 regionale disciplinata dal presente articolo la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6.

Le Parti stipulanti si danno atto reciprocamente che la risoluzione delle problematiche rinviate alla contrattazione di secondo livello dovrà, comunque, realizzarsi salvaguardando l'unitarietà e la titolarità del momento relazionale, secondo modalità e criteri coerenti con i Protocolli del 23 luglio 1993 e 22 dicembre 1998, in modo da non determinare ripetitività e sovrapposizioni con ambiti disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le Parti si danno altresì atto che, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 5 del presente CCNL, viene prevista una attività di complessivo monitoraggio sull'andamento della contrattazione di cui alla lettera B) del presente articolo.

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 comuni contenuti di conoscenza.

Il predetto sistema di informazione e consultazione si articolerà secondo procedure che avranno luogo con tempi, modalità, contenuti ed ai livelli di Direzione Aziendale e Rappresentanza dei lavoratori di seguito indicati:

- A) Livello Nazionale
 - a) Con periodicità semestrale, non prima dei mesi di aprile e di ottobre di ciascun anno, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, una informativa sugli argomenti appresso specificati, con riferimento al personale destinatario del presente CCNL:
 1. andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, e situazione economica con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio ed alle prospettive di sviluppo;
 2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 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. tipologie e procedure delle attività in appalto;
 7. 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;
 8. dati dell'occupazione anche regionale (occupazione femminile e maschile, varie tipologie di contratto, livelli di inquadramento);
 9. interventi normativi connessi al rapporto di lavoro derivanti anche dalla disciplina comunitaria e dal dialogo sociale europeo; possibilità di intervento su organismi istituzionali.

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 informativa in ordine alle decisioni ed ai provvedimenti che intende adottare qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione.
- 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 dell'Osservatorio Paritetico Nazionale 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 lettera b), non si darà luogo all'attuazione dei provvedimenti di cui trattasi.

B) Livello Regionale

a) Con periodicità semestrale, non prima dei mesi di giugno e dicembre di ciascun anno, l'Azienda fornisce alla Delegazione Regionale di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, una informativa sulle materie di seguito indicate:

1. andamento recente e prevedibile dell'attività dell'Azienda e situazione economica con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio ed alle prospettive di sviluppo;
2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
3. qualità del servizio e indicatori di produttività nel territorio di competenza;
4. 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;
5. dati sulle varie tipologie dei contratti di lavoro nel territorio di competenza;
6. linee generali della formazione e riqualificazione professionale con riferimento al territorio di competenza.

Resta fermo che, con riferimento alle materie di cui ai punti 1 e 2 che precedono, 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) del presente CCNL una adeguata informativa in ordine:
1. alle decisioni ed ai provvedimenti che l'Azienda intende adottare qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione nella regione di riferimento;
 2. ai piani di attuazione di nuovi regimi di orario nella regione di riferimento la cui introduzione abbia formato oggetto di specifico accordo;
 3. alle linee generali della formazione e riqualificazione professionale, connessi ai processi di cui al punto 1 che precede.

In relazione all'informativa di cui ai punti 1, 2 e 3 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.

La Delegazione sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 6 giorni successivi dalla data fissata dall'Azienda per l'incontro, durante i quali non si darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

C) Livello di Unità Produttiva

- a) Con periodicità semestrale ed in coerenza con la tempistica di cui al livello regionale, l'Azienda fornisce alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. a) del presente CCNL, una informativa riguardante:

1. l'andamento recente e prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
2. la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto.
3. i dati di cui all'art. 31 – lavoro straordinario – III capoverso.

Resta fermo che, con riferimento alle materie di cui ai punti 1 e 2 che precedono, 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 Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 lett. a) del presente CCNL, una adeguata informativa in ordine alle materie di seguito specificate riguardanti l'Unità Produttiva qualora non abbiano costituito oggetto di informativa a livello regionale:
1. decisioni e provvedimenti che l'Azienda intende adottare qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione nell'Unità Produttiva di riferimento;
 2. piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione, nell'Unità Produttiva di riferimento, abbia formato oggetto di specifico accordo;
 3. linee generali della formazione e riqualificazione professionale, connessi ai processi di cui al punto 1 che precede.

In relazione all'informativa di cui ai punti 1, 2 e 3 che precedono, la Delegazione Sindacale di cui all'art. 6, lett. a) del presente CCNL, può formulare richiesta di consultazione da presentare entro 5 giorni dal ricevimento dell'informativa cui farà seguito un incontro per l'esame delle relative materie. La Delegazione sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 6 giorni successivi dalla data fissata dall'Azienda per l'incontro, durante i quali non si darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

Le disposizioni relative alle fasi di informazione e consultazione a livello regionale e di Unità Produttiva 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), punti 1 e 2, e sub b), punti 1 e 3; C) sub a), punti 1 e 2 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 dell'Osservatorio Paritetico 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 Nazionale per le Pari

Opportunità e dei Comitati Regionali per le Pari Opportunità 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 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, nonché per la condivisione degli obiettivi di sviluppo dell'Azienda e di prevenzione del conflitto.

Allo scopo di favorire la costruzione di una consapevole partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento in atto sia all'interno che all'esterno dell'Azienda, nel condiviso presupposto che l'integrazione e la collaborazione sviluppino i livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro, le Parti convengono di costituire i seguenti organismi:

OSSERVATORIO PARITETICO NAZIONALE

Composizione

L'Osservatorio è composto da due membri per ogni Organizzazione Sindacale stipulante e da una adeguata rappresentanza per Poste Italiane S.p.A..

I componenti dell'Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti mediante comunicazione scritta da notificare alle Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Funzionamento

L'Osservatorio si riunisce due volte l'anno, di norma nei mesi di gennaio e luglio, su convocazione della Direzione aziendale. Eventuali sessioni straordinarie su tematiche specifiche possono essere attivate di comune accordo.

Sulle materie oggetto dell'Osservatorio possono essere emesse osservazioni e raccomandazioni, prevalentemente indirizzate alle parti in quanto titolari della contrattazione collettiva.

Con le osservazioni le Parti assumono posizioni in merito alle tematiche trattate.

Attraverso le raccomandazioni l'Osservatorio esprime indirizzi sugli argomenti all'ordine del giorno che, pur non avendo carattere vincolante, hanno la finalità di orientare e rendere coerente l'azione delle Parti. Le raccomandazioni sono deliberate all'unanimità e sono portate a conoscenza dell'intero personale.

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

Materie

L'Osservatorio svolge funzioni di studio approfondimento e valutazione congiunta sia in ordine allo scenario competitivo del settore, sia in ordine alle condizioni di lavoro in Italia ed all'estero.

In particolare, costituiscono oggetto di analisi:

- le prospettive strategiche e produttive del mercato dei servizi postali anche nelle relative evoluzioni;
- gli impatti derivanti dai processi di integrazione europea sul rapporto di lavoro;
- la situazione occupazionale nel settore e le relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;

- lo sviluppo delle tecnologie e il loro eventuale effetto sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali e sui cicli produttivi;
- le possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze dell'Azienda e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti;
- l'assetto previdenziale del settore;
- la rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore integrazione delle persone appartenenti alla categoria dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale e regionale.

Iniziative

L'Osservatorio, nell'ambito delle materie di cui sopra e con particolare riferimento al mercato del lavoro, agli scenari competitivi ed alle principali esperienze dei diversi operatori postali europei ed internazionali, può promuovere:

- convegni su tematiche economico-giuridiche che prevedano la partecipazione ed il contributo di esperti esterni;
- sessioni di work-shop finalizzati a favorire momenti di incontro tra il management aziendale e la dirigenza sindacale e ad approfondire tematiche macro sugli scenari evolutivi della Società e del settore;
- benchmarking sugli scenari europei e sull'evoluzione dei principali operatori postali, che prevedano anche appositi momenti di verifica e confronto attraverso approfondimenti, studi e visite di realtà estere.

L'Osservatorio può deliberare la costituzione di un apposito organismo che, ferme restando le materie di cui agli assetti negoziali, abbia il compito di monitorare lo stato di realizzazione ed avanzamento dei principali progetti di sviluppo aziendali.

L'Osservatorio Paritetico Nazionale costituisce inoltre sede di consultazione a norma dell'art 4 lettera A) del presente CCNL.

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.
- II. Il funzionamento dell'Ente Bilaterale, che si riunisce, di norma, con cadenza almeno mensile, è disciplinato dal proprio regolamento interno.
- 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.

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 di Poste Italiane

S.p.A” di cui al D.Lgs. 1 luglio 2005 n. 178, 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.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

- I. In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, viene istituito, a livello nazionale e a livello regionale, il Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) di Poste Italiane S.p.A.; il Comitato si riunisce, di norma, con cadenza almeno trimestrale a livello nazionale e con cadenza almeno 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., Postemobile S.p.A., Postecom S.p.A., Poste Vita S.p.A..
- III. Il Comitato si propone lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla differenza di genere tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi in Azienda nell'intento di salvaguardare l'occupazione femminile e di promuovere, nell'ottica di genere, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di dette pari opportunità.
- IV. A tal fine il C.P.O. svolge 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 e all'Osservatorio di cui al presente Contratto; il Comitato è paritetico, tra Azienda e OO.SS, seppure con una diversa composizione numerica dei partecipanti.
- V. Il C.P.O. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.O. regionali

vengono ubicati nell'ambito delle Strutture aziendali territorialmente competenti.

- VI. Il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità, al quale, nell'ambito di quanto sopra precisato, viene delegata la funzione anche di coordinamento e indirizzo delle attività dei C.P.O. 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 membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
- VII. Il Comitato Regionale per le Pari Opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal C.P.O. 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 membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
- VIII. Il Comitato sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento, elegge su proposta dell'Azienda il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso elegge la Segreteria.

- IX. Il/la Presidente del C.P.O. nazionale convoca il C.P.O. per la definizione e l'approvazione del Regolamento che disciplina l'attività di tutti i C.P.O. di Poste Italiane S.p.A.. Nella circostanza viene individuato il referente dell'Azienda per la materia e definite le agibilità individuali relative ai componenti dei predetti C.P.O.
- X. Analogamente il/la Presidente del C.P.O. regionale, convoca il C.P.O. per il recepimento formale del Regolamento di cui al comma che precede.
- XI. I/le componenti non potranno far parte del C.P.O. per più di due mandati consecutivi ciascuno della durata di 4 anni.
- XII. 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.
- XIII. Gli oneri relativi al funzionamento dei C.P.O. sono a carico di Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.
- XIV. 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.

* * *

Il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità di Poste Italiane svolge i medesimi compiti previsti dal presente articolo anche con riferimento alle Aziende del Gruppo diverse da Poste Italiane S.p.A., secondo le modalità che verranno individuate dalle Parti nell'apposito regolamento.

**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, di norma, con cadenza almeno trimestrale a livello nazionale e con cadenza almeno 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.

NOTA A VERBALE

Le Parti convengono di procedere, laddove necessario, a ridefinire le modalità di funzionamento degli enti sopra individuati con l'obiettivo di rendere le stesse coerenti con quanto definito dal vigente contratto.

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, Trentino Alto Adige, Umbria, 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, comma VII 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.

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., 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, posti a disposizione dall'Azienda, di norma all'interno delle Unità Produttive, fuori dagli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa.

Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e degli 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 potrà essere concordato con la Direzione aziendale.

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 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 ed 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, nel Contact Center 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 di II livello, 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 Meccanizzazione Postale, al fine di contemperare il diritto di assemblea di tutti i lavoratori con specifiche esigenze di particolare rilevanza per la produzione, la contrattazione di II livello, definisce intese finalizzate ad individuare, tra le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea, la definizione, all'interno dei turni interessati, delle

fasce orarie a minore intensità lavorativa 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, la contrattazione di II livello, 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.

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. 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 dalle Organizzazioni Sindacali alle quali va effettuato il versamento alle

strutture centrali o periferiche dalle quali i lavoratori direttamente dipendono.

III. Esse devono contenere:

- le generalità del dipendente;
- l'ufficio di appartenenza;
- l'individuazione esatta delle mensilità sulle quali effettuare le trattenute;
- la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
- 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.

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 viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale e notificata per iscritto alla Direzione della Società.

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 indirizzata alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende 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.

- VII. 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 "Bachecca 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., 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 non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative della Società stessa.

Art. 14
Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e dei Dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali

Il trasferimento ad altra unità produttiva del dirigente della R.S.U. 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 sindacali è regolata dalle disposizioni di legge e dai relativi accordi definiti tra le Parti, secondo le modalità applicative in atto.

Art. 15
Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, 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 dei Telelavoratori

In relazione a quanto previsto al comma 13 dell'art. 28 del presente contratto, ai dipendenti che svolgono la propria prestazione nella forma del telelavoro, verrà assicurata la piena partecipazione alle attività ed alle iniziative di natura sindacale svolte in Azienda, garantendo le comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori.

In particolare, sarà assicurata ai telelavoratori:

- l'informazione in merito alle comunicazioni di carattere sindacale fornite dalle Rappresentanze sindacali unitarie e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti. Le predette comunicazioni, in fase di prima applicazione, verranno effettuate a cura delle strutture aziendali mediante l'utilizzo di idonei strumenti telematici e secondo modalità condivise tra le Parti;
- la partecipazione alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza. A tal riguardo, l'unità produttiva di appartenenza 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 telelavoro;
- 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.

Art. 17

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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, Azienda e OO.SS. osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate.

A) Controversie collettive.

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che riguardano una pluralità di dipendenti dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra la 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. A), del presente CCNL

B) Conflitti di lavoro.

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. a) 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. A) e 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. A) e 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. A) e 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 convengono di sottoporre 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.

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, anche alla luce dei più recenti indirizzi espressi dalla Commissione Europea, 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.

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.
- II. All'atto dell'assunzione la Società comunica al lavoratore per iscritto:
 - la data di assunzione;
 - l'inquadramento professionale;
 - il luogo di lavoro;
 - la struttura di assegnazione;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la durata del periodo di prova.
- III. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del vigente CCNL.
- 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 alla Previdenza Integrativa e quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del TFR.

- V. Ai fini dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:
- documento di identificazione;
 - certificato penale 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 fiscale se diverso dalla residenza);
 - copia del codice fiscale;
 - certificato medico non anteriore a tre mesi dal quale risulti l'idoneità al lavoro rilasciato dall'A.S.L. territoriale ovvero dal medico competente nei casi previsti dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.
- VI. Il lavoratore, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito dalla normativa vigente, le dichiarazioni sostitutive ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.
- 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".

Art. 19

Periodo di prova

- I. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.
- II. La durata del periodo di prova è:
- fino ad un massimo di quarantacinque giorni per i lavoratori appartenenti al livello F;

- fino ad un massimo di tre mesi per i lavoratori appartenenti ai livelli E, D, C, B;
 - fino ad un massimo di sei mesi per i lavoratori appartenenti al livello A.
- 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 nei casi in cui la Società ritenga giustificata l'assenza stessa; in detti casi 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.
- 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 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–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.

La Commissione, entro il 31 dicembre 2011, provvederà ad aggiornare, laddove necessario, l'elenco delle figure

professionali esemplificative di cui al presente articolo nonché le figure professionali di riferimento di cui all'Allegato 1.

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 della formazione, 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 verrà 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 verranno 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. Le Parti stipulanti si richiamano all'Accordo Europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 in materia di contratti a tempo determinato ove si riconosce che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di

lavoro e i lavoratori, e che gli stessi contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, alle esigenze delle parti contraenti.

- II. L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Pertanto - fermo restando il disposto dell'art. 2 del D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, come modificato ed integrato dalla Legge del 23 dicembre 2005 n. 266, che regola, in via non esclusiva, le esigenze delle imprese concessionarie di servizi nei settori delle poste – il ricorso all'istituto del contratto a tempo determinato è ammesso in presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, riscontrabili alla data della stipula del contratto a termine e specificate nella lettera di assunzione.
- III. Ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 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, ai sensi dell'art. 4, secondo comma, del citato D. Lgs. n. 151/2001.
- IV. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura media annua dell'8% del numero dei lavoratori in servizio su base regionale alla data del 31 dicembre dell'anno precedente per Poste Italiane S.p.A. e nella misura del 10% per le altre Società cui si applica il presente CCNL, i contratti a tempo determinato stipulati per:
 - incrementi di attività in dipendenza di eventi eccezionali o esigenze produttive particolari e di carattere temporaneo che non sia possibile soddisfare con il personale in servizio nell'unità produttiva interessata;
 - temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
 - copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero a processi produttivi soggetti a riorganizzazione e riconversione;

- più commesse concomitanti, alle quali non sia possibile far fronte con il personale presente interessato alla tipologia di commesse.
- V. Nella percentuale complessiva riferita a Poste Italiane S.p.A. nel comma che precede, è ricompresa una percentuale del 3% che potrà essere utilizzata solo a seguito di positiva verifica svolta con le OO.SS. territoriali.
- VI. In relazione a quanto precede, 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, nelle fattispecie di cui al comma IV del presente articolo, 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 alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
- VII. Ai sensi della vigente normativa, il contratto di lavoro a tempo determinato è vietato:
- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salva diversa previsione delle Parti stipulanti il presente CCNL, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a termine;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

- VIII. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno - in tempo utile, anche al fine di prevenire rischi connessi al lavoro svolto - di interventi informativi/formativi, in materia di sicurezza nonché relativi al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.
- IX. Nel corso del rapporto di lavoro – fermi restando i contenuti e l'attuazione dell'Accordo del 13 gennaio 2006, con particolare riferimento ai termini di validità del sistema di graduatorie di cui al punto 2) dell'accordo stesso, nonché degli accordi dell'10/22 luglio 2008 e del 21 maggio 2010 – l'Azienda fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito della provincia di appartenenza, in modo da agevolarli nella eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione aziendali in uso.
- 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. 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.

XIV. 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.

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, avviene nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni ed integrazioni, 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. Il contratto di lavoro a tempo parziale contiene puntuale indicazione di:
- data di assunzione o di trasformazione;
 - inquadramento professionale;
 - mansione;
 - luogo di lavoro;
 - struttura di assegnazione;
 - trattamento economico iniziale;
 - durata del periodo di prova;
 - durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.
- 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, sempreché ne abbia fatto richiesta, svolga attività presso la stessa unità produttiva o presso lo stesso comune, in caso di pluralità di unità produttive nel medesimo ambito comunale e sia adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda darà informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale.
- V. La prestazione individuale è determinata consensualmente tra le parti e non può essere, in ragione d'anno, inferiore a 900 ore o superiore a 1300 ore. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, le predette prestazioni possono essere, nell'ambito del secondo livello di contrattazione e sempre su base consensuale, ridotte ovvero ampliate.

VI. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale e misto ai sensi del D.Lgs. 61/00 e successive modifiche e integrazioni.

A titolo esemplificativo la prestazione di lavoro può articolarsi:

- con presenza giornaliera su tutti i giorni della settimana;
- con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana;
- con presenza articolata nel corso dell'anno anche limitatamente ad alcuni periodi di esso;
- con presenza in alcuni giorni dell'anno per tutti i giorni della settimana o in parte di essi.

VII. Il numero dei rapporti a tempo parziale non potrà superare su base regionale complessivamente il 10% del personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

La predetta aliquota potrà essere incrementata entro il limite massimo di un ulteriore 5% nell'ambito del secondo livello di contrattazione.

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 contratto di Poste Italiane S.p.A., il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

VIII. Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la Società, anche con riferimento a quanto contenuto nell'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011, favorirà, nell'ordine, ai fini della precedenza nell'accoglimento e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande avanzate dai lavoratori nei seguenti casi:

- gravi motivi personali o familiari (ad es. dipendenti portatori di handicap grave, genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, dipendenti con familiari o affini entro il secondo grado affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL);
- lavoratrici madri di figli di età compresa tra uno e tre anni;
- necessità di accudire figli di età inferiore a 8 anni;
- oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari entro il secondo grado;
- lavoratori-studenti.

I 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, i lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL, nonché i dipendenti che accedono a programmi terapeutici e riabilitativi di cui all'art. 45 del presente CCNL, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e, in caso di richiesta, alla trasformazione nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata comunque 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.

Richieste da parte del personale di tornare 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.

In caso di disdetta, il lavoratore a tempo parziale tornerà a svolgere attività lavorativa a tempo pieno in posizioni di identico o equivalente contenuto professionale nell'ambito del livello di inquadramento di appartenenza.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- A. *In caso di disdetta da parte della Società, la stessa valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive ed a fronte di comprovate necessità del lavoratore, la possibile permanenza dell'interessato in regime di orario ridotto, anche attraverso l'eventuale sua assegnazione ad altra unità produttiva.*
- B. *In caso di ritorno del lavoratore ad attività a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con il livello di inquadramento professionale di appartenenza, lo reinserirà nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno viciniore.*
- IX. Nel corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale clausole che consentono la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole flessibili) e, nei rapporti di lavoro part-time di tipo verticale o misto, anche clausole che consentono la variazione in aumento della prestazione lavorativa (clausole elastiche).
A tal fine è richiesto il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, reso con l'assistenza di un componente delle Organizzazioni sindacali stipulanti

il presente CCNL, salvo rinuncia del lavoratore interessato.

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

La modifica della collocazione temporale della prestazione lavorativa nonché la variazione in aumento della stessa sono ammesse in relazione ad esigenze di servizio o ad esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa nonché la modifica della collocazione temporale della stessa devono essere disposte con un preavviso non inferiore a quattro giorni lavorativi, fatto salvo quanto previsto al successivo comma X.

Per le ore prestate in orari diversi da quelli inizialmente concordati (clausole flessibili), il lavoratore ha diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria globale di fatto.

La variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (clausole elastiche) è possibile entro il limite annuale complessivo massimo di ore pro capite pari al 15% della prestazione concordata e comporta una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, salvo quanto previsto al successivo comma X.

La variazione della collocazione temporale della prestazione non dà diritto alle maggiorazioni economiche di cui al presente comma nei casi in cui le suddette variazioni siano richieste dal lavoratore interessato per sue scelte o necessità.

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 e flessibili 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.

Lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato, potrà essere richiesto solo a fronte di esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, sostitutivo o di mercato anche riferite all'ordinaria attività, nella misura massima di 100 ore annue.

In caso di rifiuto da parte del lavoratore di effettuare prestazioni di lavoro troverà applicazione l'art. 3, comma 3, del D.Lgs. n.61 del 2000 e successive modifiche e integrazioni.

Le prestazioni supplementari svolte entro il limite quantitativo di cui al presente comma comportano una maggiorazione del 10% della retribuzione oraria globale di fatto; le prestazioni supplementari svolte oltre il medesimo limite quantitativo comportano una maggiorazione pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate secondo quanto previsto dagli artt. 31 e 74 del presente CCNL in materia di lavoro straordinario.

- X. Previo specifico accordo tra Azienda e lavoratore, nei riguardi del personale a tempo indeterminato con contratto part-time verticale che sottoscriva una clausola elastica, riguardante la prestazione di lavoro nei periodi non inclusi nel contratto individuale di lavoro, in alternativa a quanto previsto dal comma precedente, trova applicazione la seguente disciplina:
- il personale part-time verticale interessato alla stipula di detta clausola, potrà indicare, alla competente struttura aziendale, quale ambito territoriale nel quale si dichiara disponibile ad effettuare le prestazioni lavorative nei periodi non inclusi nel contratto individuale di lavoro, oltre al Comune ove è ubicata la sede di lavoro un'altra diversa località;
 - l'attività prestata nel Comune indicato dal lavoratore non determina il rimborso delle spese di vitto e alloggio né dell'indennità di trasferta;
 - l'Azienda, al ricorrere di esigenze organizzative e produttive, che possano essere soddisfatte mediante l'utilizzo della clausola elastica di cui al presente comma, contatterà, con almeno tre giorni lavorativi di anticipo e in base ad un criterio di rotazione su base comunale, il personale part-time verticale che abbia sottoscritto la clausola elastica con le modalità del presente comma e che svolga le medesime mansioni. Il lavoratore sarà libero di accettare o meno la richiesta e, nel caso di accettazione, sarà tenuto ad effettuare la prestazione per il periodo previsto;
 - la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa non potrà determinare il superamento del limite annuo complessivo di ore pro-capite pari al 90% della corrispondente prestazione full-time e comporta una maggiorazione pari al 7% della retribuzione globale di fatto, in sostituzione a quanto previsto al comma IX.

Il personale a tempo indeterminato con contratto part-time verticale di durata non predeterminata, che abbia

sottoscritto la clausola elastica di cui al presente comma, avrà, nell'ambito della provincia di applicazione, una priorità, rispetto agli altri lavoratori part-time, alla trasformazione a tempo pieno del proprio rapporto di lavoro, fatti salvi gli obblighi previsti al precedente comma VIII.

Nell'ambito dei lavoratori che hanno sottoscritto la predetta clausola il criterio di priorità nella trasformazione a full-time sarà determinato dal numero di giornate di effettiva prestazione in regime di clausola elastica prevista dal presente comma.

Le Parti si incontreranno, in sede nazionale e regionale, di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno, con l'obiettivo di monitorare il processo di cui al punto che precede.

XI. Il trattamento economico è commisurato alla relativa durata della prestazione.

Il trattamento normativo è determinato per i singoli istituti avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione.

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 il rapporto di lavoro è a tempo parziale orizzontale;
- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale verticale;
- calcolato combinando i due criteri se il rapporto di lavoro è a tempo parziale misto.

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

Al personale a tempo parziale sono applicate le tutele di cui all'art. 4 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (Principio di

non discriminazione). Tra le altre, in particolare, l'accesso ad iniziative di formazione professionale organizzate dalla Società, la durata dei congedi previsti dal Testo Unico D.Lgs. 151/2001 in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Ai sensi dell'art. 60 del citato Decreto il trattamento economico di tali congedi è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. Ove la lavoratrice o il lavoratore a tempo parziale e la Società abbiano concordato la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno per un periodo in parte coincidente con quello del congedo di maternità, è assunta a riferimento la base di calcolo più favorevole della retribuzione, agli effetti di quanto previsto dall'art. 23 comma IV del medesimo Decreto.

- XII. La Società, nell'ambito degli incontri previsti a livello regionale dall'art. 4, informerà con cadenza semestrale, le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alle previsioni di cui al presente articolo, le Parti si danno atto che sono fatte salve diverse previsioni di accordi intervenuti tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

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.

Art. 24

Apprendistato Professionalizzante

Assunzione

- I. L'apprendistato professionalizzante è un contratto finalizzato al conseguimento di una qualificazione

attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali ed è essenzialmente finalizzato ad essere trasformato in contratto a tempo indeterminato. Tale istituto costituisce quindi uno strumento di accesso al lavoro in grado di favorire l'inserimento dei giovani e una occupazione stabile e di qualità.

- II. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito per iscritto e 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.
- III. Nel contratto di apprendistato professionalizzante sono indicati il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualifica 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 di apprendistato, nonché il relativo trattamento economico.
- IV. Il lavoratore assunto con rapporto di apprendistato è soggetto ad un periodo di prova di 2 mesi. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non superino la durata prevista per la prova.
- V. Nel solo caso di interruzione del periodo di prova per infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non abbiano superato la durata di 6 mesi.

Limiti di età

- I. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto

e i ventinove anni; per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Trattamento normativo

- I. L'apprendista ha diritto nel periodo dell'apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale compie il tirocinio, 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 365 giorni.
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 1/2 rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.
- III. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; in tale ultimo caso esso dovrà avere durata non inferiore al 60% di quella prevista per il tempo pieno, dovendosi garantire l'obbligo formativo previsto nel piano formativo individuale.
- 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.

Sfera di applicazione

- I. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nei livelli E, D, C e B di cui alla classificazione del personale con esclusione delle figure con funzioni di coordinamento e controllo.

Proporzione numerica

- I. Il numero degli apprendisti non può superare a livello regionale il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Tale limite potrà essere elevato fino ad un ulteriore 5% nell'ambito del secondo livello di contrattazione.
- II. Nelle altre aziende cui si applica il presente CCNL, il numero di apprendisti non può superare il 15% calcolato secondo il criterio di cui al presente comma.

Durata

- I. La durata del rapporto di apprendistato è fissata, in relazione alla qualifica da conseguire, secondo lo schema di seguito riportato:

Livello E, D	36 mesi
Livello C	40 mesi
Livello B	48 mesi

- II. Nella durata del contratto di apprendistato sono computati gli eventuali periodi svolti nell'ambito del diritto dovere di istruzione e formazione nel rispetto dei limiti massimi di durata previsti. Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro viene computato per intero a condizione che riguardi analoghe mansioni e l'interruzione tra due periodi non sia superiore ai 12 mesi.
- III. Fatte salve le norme di legge, la Società, valutate le condizioni tecniche, organizzative e produttive,

sussistendo le condizioni di idoneità, procederà, al termine del periodo di apprendistato, alla trasformazione a tempo indeterminato del relativo contratto.

Inquadramento

- I. Il livello di inserimento degli apprendisti sarà inferiore di un livello rispetto a quello spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.
- II. Ai ruoli che, ai sensi dell'art. 20 del presente CCNL prevedono il conseguimento di una seniority professionale, si applica il seguente percorso:

Inquadramento iniziale	Inquadramento intermedio (junior)	Inquadramento di destinazione (senior)
F 12 mesi	E 24 mesi	D
E 12 mesi	D 24 mesi	C

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 Formale

- I. Per formazione formale deve intendersi la formazione prevista da un programma preventivamente definito ed accompagnata da una registrazione/documentazione di quanto effettuato a cura del Tutor.
- II. Il percorso formativo dell'apprendista, definito nel Piano Formativo Individuale, in coerenza con la qualifica di

destinazione e la professionalità posseduta, è strutturato nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- a. l'impegno formativo dell'apprendista si articola in 120 ore annue di formazione formale, interna o esterna all'Azienda, destinate all'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali.
- b. La formazione, anche al fine di garantirne l'effettività ed efficacia 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. Le ore di formazione possono essere svolte anche in modalità *e-learning* o *on the job* nella misura definita in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale e comunque entro la misura massima del 50%.
I profili formativi sono oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione 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 formale, nei limiti sopra detti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.
- IV. Le attività formative, in relazione alla qualificazione da conseguire, comprenderanno i seguenti contenuti rispetto ai quali potranno anche essere definiti, in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione 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 delle competenze acquisite sarà effettuata sul "Libretto Formativo del cittadino" sulla base di un'attestazione dell'Azienda che tenga conto delle esperienze maturate nell'intero periodo di apprendistato.

Impresa Formativa

I. Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è espressa, oltre che dalla presenza di una figura in possesso di competenze idonee a ricoprire la figura di Tutor, dalla capacità dell'Azienda stessa di erogare direttamente od organizzare, avvalendosi anche di docenze esterne, interventi formativi.

In particolare tale capacità deriva:

- quanto alla formazione teorica, dalla disponibilità in Azienda o in aziende del gruppo di locali idonei;
- quanto alla formazione teorica e/o *on the job*, dalla presenza in Azienda o in aziende del gruppo di

formatori interni, con esperienza o titoli di studio adeguati ed in grado di trasferire competenze.

Tutor

- I. E' prevista, in coerenza con quanto stabilito dal D.M. 28/02/2000, la nomina di un Tutor aziendale 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, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante e delle relative attività formative.

Art. 25

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma di laurea o per percorsi di alta formazione

In materia di ricorso all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma di laurea o per percorsi di alta formazione, destinato a soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, 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, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 276/03 e successive modifiche ed integrazioni, potrà avvalersi di contratti di somministrazione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

- II. Il numero di lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato, con particolare riferimento alle fattispecie di seguito indicate, non potrà superare il 6% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione alla data del 31 dicembre dell'anno precedente:
 - temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali;
 - sostituzione dei lavoratori assenti per aspettativa, congedo, ferie, partecipazioni a corsi di formazione ovvero malattia e temporanea inidoneità a svolgere la mansione assegnata;
 - esecuzione di un'opera, di un servizio o di un appalto definiti o predeterminati nel tempo e che non possano essere attuati ricorrendo unicamente ai normali assetti produttivi aziendali;
 - maggiore fabbisogno di personale connesso a situazioni di mercato congiunturali e non consolidabili;
 - punte di più intensa attività cui non sia possibile far fronte con le risorse normalmente impiegate;
 - esecuzioni di particolari opere o servizi che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - necessità non programmabili connesse alla manutenzione degli impianti nonché al ripristino della funzionalità e della sicurezza degli stessi;

- per coprire posizioni di lavoro non ancora consolidate nell'ambito dei processi produttivi aziendali in conseguenza di evoluzioni organizzative;
 - esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva,
 - realizzazione di specifici servizi di assistenza nel settore informatico quali la progettazione e la manutenzione di sistemi informatici, sviluppo di software applicativo e caricamento dati.
- III. Le Parti, per motivate esigenze tecnico/produttive ed organizzative, potranno individuare ulteriori ipotesi di ricorso rispetto a quelle previste nel presente articolo.
- IV. L'Azienda provvederà a comunicare alle OO.SS. stipulanti il CCNL, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero alle Rappresentanze Aziendali:
- il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; 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, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.
- V. Ai sensi della vigente normativa, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b. salva diversa previsione delle Parti stipulanti il presente CCNL, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei

- rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- c. da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs 81/2008 e successive modifiche.
- 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.
- 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

Contratto di Inserimento Lavorativo

- I. Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento alle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro dei seguenti soggetti:
- a. soggetti di età compresa tra 18 e i 29 anni;
- b. disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- c. lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

- d. lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- e. donne di qualsiasi età residenti nelle aree geografiche dichiarate di maggiore disoccupazione femminile con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 novembre 2005 e successive modifiche;
- f. persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

In relazione ai limiti di età previsti per le categorie di cui alle lettera a, b si intende che l'assunzione può essere effettuata:

- per i lavoratori di cui alla lettera a, fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età ovvero fino a 29 anni e 364 giorni;
- per i lavoratori di cui alla lettera b, fino al giorno antecedente il compimento del trentatreesimo anno di età ovvero fino a 32 anni e 364 giorni;

II. In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54 comma 1 del D.Lgs. n. 276/03 si intendono:

- per "disoccupati di lunga durata da 29 anni e fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1 comma 1 del d.lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1 comma 1 del d.lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi;
- per "lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni", coloro che non hanno prestato alcuna attività lavorativa nel biennio antecedente.

III. Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

Nel contratto verranno indicati:

- a. la durata individuata ai sensi del successivo comma VII;
- b. l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi del successivo comma XII;
- c. l'orario di lavoro.

Le Parti stabiliscono per l'ingresso della risorsa in Azienda, anche se rientrante tra quelle indicate alla lettera e. del precedente comma I, l'assunzione della stessa ad un livello inquadramentale inferiore rispetto a quello previsto per le mansioni svolte.

- IV. Ai ruoli che, ai sensi dell'art. 20 del presente CCNL prevedono il conseguimento di una seniority professionale, si applica il seguente percorso:

Inquadramento CIL	Inquadramento junior	Inquadramento senior
F 6 mesi	E 18 mesi	D
E 6 mesi	D 18 mesi	C

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

- VII. Il contratto di inserimento verrà sottoscritto per la durata di nove mesi, eventualmente prorogabile entro il limite massimo di durata. Nei confronti dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di trentasei mesi.
- VIII. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto dei periodi di astensione per maternità.
- IX. Il progetto deve prevedere una formazione teorica minima di 16 ore, tetto eventualmente ampliabile in relazione a valutazioni di opportunità in merito alle modalità di erogazione della formazione aziendale e ad eventuali proposte/percorsi formativi individuati da parte dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, ripartita tra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.
- X. La registrazione delle competenze acquisite sarà effettuata sul "libretto formativo del cittadino".
- XI. Il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue:

in caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo complessivo di giornate di calendario – nell'arco dell'intera durata del contratto di inserimento – come di seguito indicato:

durata del contratto	Periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg.

15 mesi	75 gg.
12 mesi	70 gg.
9 mesi	70 gg.

in caso di unica malattia con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa o di pluralità di malattie con ricaduta entro 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo complessivo di giornate di calendario - nell'arco dell'intera durata del contratto di inserimento - come di seguito indicato:

Durata del contratto	Durata della/e malattia/malattie con ricaduta	Periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	135 gg.
15 mesi	75 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	113 gg.
12 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	90 gg.
9 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	70 gg.

L'Azienda erogherà a tutti i lavoratori, per un periodo massimo pari a quello della conservazione del posto, un trattamento economico pari a quello previsto al presente CCNL.

In caso di infortunio sul lavoro, ai lavoratori assunti con contratto di inserimento lavorativo spetta il medesimo trattamento previsto dal presente CCNL per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

- XII. Per i lavoratori assunti con contratto di inserimento la durata massima del periodo di prova è fissata dall'art. 19 del presente CCNL con riferimento al livello di assunzione iniziale.
- XIII. L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento/reinserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (notturno, festivo, ecc), nonché dal riconoscimento del Premio di Risultato secondo modalità e criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.
- XIV. Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto.
- XV. Per poter assumere mediante contratti di inserimento, l'Azienda deve avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti. A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa e quelli che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

XVII. L'Azienda informerà le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, sia a livello nazionale che territoriale, in merito ai contratti di inserimento lavorativo, secondo quanto previsto dall'art. 4 del presente CCNL.

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. E' 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. E' 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 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 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 troveranno 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.

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 fino ad un massimo di 30 ore annue, da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
- II. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in permessi retribuiti spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse. 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.
- III. 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 e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

- IV. In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione.
- V. 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 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.
- VI. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti parenti entro il secondo grado (genitori, figli, fratelli, sorelle) nonché il coniuge, i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.
- VII. 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 V, potranno essere fruiti ulteriori tre giorni.
- VIII. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi V e VI 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.
- IX. 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.

- X. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al V 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.
- XI. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare - utili ai soli fini dell'anzianità di servizio - nonché permessi di breve durata 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 I.
I permessi speciali di cui al presente comma verranno concessi anche per gli eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore.

Art. 35

Aspettative per motivi di famiglia, richiamo alle armi, volontariato e servizio civile, cariche pubbliche elettive

- A) Per motivi di famiglia 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.
- VI. Il coniuge convivente di un soggetto con handicap in situazione di gravità, i dipendenti genitori, al ricorrere delle condizioni previste dalla legge, ovvero - dopo la loro scomparsa o nei casi di loro impossibilità a provvedere all'assistenza del figlio perché totalmente inabili - uno dei fratelli o delle sorelle conviventi di un soggetto con handicap in situazione di gravità, nonché il figlio convivente della persona gravemente disabile, in assenza di altri soggetti idonei a prendersi cura della stessa, possono fruire di congedi per un periodo massimo di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, secondo i criteri e le modalità di cui all'art 4, comma 4 bis della Legge 53/2000, trasfuso nell'art. 42, comma 5 del D.Lgs. 151/2001.
Durante il periodo di congedo i dipendenti hanno diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita.

B) 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.

Qualora il lavoratore non rispetti i suddetti termini sarà considerato dimissionario.

- 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 prorogata per un periodo pari al tempo in cui è stato richiamato.

C) 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.P.R. 194/2001. 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 può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987 n. 49 e successive modificazioni, 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.

D) 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.

Il lavoratore che al termine dei periodi di aspettativa di cui al presente articolo non riprenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.P.R. 194/2001.

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, 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, 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, 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. 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.
- V. I periodi di ferie di cui ai commi precedenti non sono comprensivi delle festività soppresse.
- VI. Il periodo di ferie è finalizzato a reintegrare le energie psico fisiche 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.
- VII. 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.

- VIII. 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.
- IX. 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.
- X. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato al comma successivo.
- XI. 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.
- XII. 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 fruito 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.

- XIII. 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 psico fisico. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.
- XIV. 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.
- XV. 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 il dipendente presta la propria opera.

- 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. 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.
- VII. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese Cristiane Avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico 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.
- VIII. 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, verrà corrisposto anche ai lavoratori part-time il cui rapporto di lavoro preveda prestazione lavorativa 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. 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.
- III. In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno spostamento inferiore a 30 Km, il preavviso di cui al comma II 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 VI e VII del presente articolo.
- IV. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- V. Nel caso di lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità o di genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, comma 1, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.
- VI. 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.

VII. L'incontro, di cui al comma che precede, dovrà tenersi entro 5 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.

VIII. 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
≥ 100 e ≤ a 150 Km	12 mensilità

IX. 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.

X. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al

percorso più breve effettuabile con i normali mezzi di trasporto.

- XI. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma VIII sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
- XII. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.
- XIII. 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.
- XIV. 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 più breve effettuabile con i normali mezzi di trasporto.
- IV. Le indennità indicate nella tabella che precede sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 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 55 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- VI. Nel caso di lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità o di genitori o familiari che assistano un disabile ai sensi della Legge 104/92, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, 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 IX, lettera A) e comma II, lettera b), che hanno dato luogo all'erogazione delle indennità di prima sistemazione prevista al comma VIII, 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 della 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 1,32 euro per le ore diurne ed 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. 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.

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 alle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza 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.
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.
Le Parti si riservano di integrare l'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. Superati i periodi previsti dai precedenti commi al lavoratore che ne faccia richiesta, perdurando lo stato di malattia, verrà concesso un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.
- IV. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.
- 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.
- VI. Il lavoratore è tenuto ad inviare la relativa certificazione medica o il relativo attestato di malattia di giustificazione 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.
Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione scritta, precisando l'indirizzo di temporanea reperibilità.
- VIII. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19.
Il lavoratore, che durante tali fasce orarie debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società.

- IX. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.
- X. 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

Le Parti si danno atto dell'opportunità di monitorare l'evoluzione normativa della materia e le conseguenti modifiche operative eventualmente determinatesi.

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 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, ed 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.
- 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 otto 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. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve, darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni.
- 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:
- A) 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.
- B) Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, fruiti entro il terzo anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30 % della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 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. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa.
- C) Durante il periodo di congedo parentale fruito oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita

del bambino, viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione nell'ipotesi in cui il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le modalità previste dall'art. 35 comma 2 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. 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 addeba 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. 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, permessi e congedi, parto plurimo, adozioni e affidamenti, 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.

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. E' 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 alcooliche

- 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. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162 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.

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;
- segnaleranno 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. 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 dell'Osservatorio Paritetico Nazionale 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.

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 trattenga 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 negligenzemente 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 caluniose 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 (allegato 13), 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.

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.

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.
- 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, in vista di una compiuta legislazione in materia, verranno comunque assicurati comportamenti coerenti con i principi enunciati nelle Direttive e nelle Raccomandazioni dell'Unione Europea nonché con gli orientamenti contenuti nell'Accordo Quadro tra i Partners Sociali Europei in materia di molestie e violenza sul luogo di lavoro del 15 dicembre 2006 (ufficializzato il 26 aprile 2007).

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 Nazionale per le Pari Opportunità, dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione 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° 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 nazionale, 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 regionali;

- una parte regionale, che dovrà essere coerente con i criteri stabiliti nella parte di livello nazionale, secondo quanto previsto dall'art. 2 lettera B), comma VII, punto a).

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 portalelettere 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 2,30 euro
- b) restante personale 2,18 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.

A far data dal 1° gennaio 2012, le indennità orarie di cui sopra saranno così modificate:

- a) capoturno 2,42 euro
 - b) restante personale 2,30 euro.
- 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. Al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali, negli Sportelli Avanzati, nonché negli Uffici Postali addetti al canale Poste Shop e quelli addetti alla vendita di Prodotti Filatelici, che effettui in modo diretto ed a contatto con la clientela, per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro, spetta l'indennità di cassa nella misura lorda-giornaliera di 3,43 euro.
- II. La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al seguente personale:

- a) 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;
- b) addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai Servizi Postali e di Comunicazione Elettronica.

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 verranno più conteggiati ai fini della determinazione del TFR.

Art. 79

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.

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 idoneità, 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. E' 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'Istituto Postelegrafonici e del CRAL aziendale, 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 4,50 euro, da fruirsi nel corso del previsto intervallo, per ogni giorno di effettivo servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2012 il valore del Ticket viene rideterminato in 5,00 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 3,00 euro. A decorrere

dal 1° gennaio 2012 il valore del Ticket viene rideterminato in 3,50 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 2012, fatto salvo quanto espresso nella dichiarazione a verbale di cui al presente articolo.
- 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, entro il mese di giugno 2011, di un percorso negoziale finalizzato alla definizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore.

In relazione all'entrata in vigore del CCNL di settore di cui al punto precedente, le Parti concordano sulla necessità di procedere ad un esame relativo a quanto disposto dal Contratto Collettivo di Poste Italiane del 14 aprile 2011, 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, Transito, 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 (PM/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
	Operatore senior	Direttore Ufficio Postale - Servizio con responsabilità di 1 risorsa
		Direttore Ufficio Postale Monoperatore
		Operatore Sportello Servizi Finanziari
		Operatore di Sportello Servizi Postali
		Operatore Vendite PT Shop

D	Operatore junior		Operatore Sportello junior	
	Operatore		Operatore Doganale	
	Addetto senior	Call Center	Staff	Addetto Call Center senior
				Addetto Tesoreria senior
				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 Sicurezza	
		Addetto Centralino		
F	Addetto di Base		Addetto Guardiania e Accessi	
			Commesso	
			Addetto Protocollo	

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

Con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 18 del presente CCNL, in caso di decesso o, in via subordinata, di inabilità totale o permanente del dipendente in servizio, 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 maggiorenni che abbiano presentato domanda entro ventiquattro mesi dall'evento e che risultino in possesso dei requisiti per l'assunzione in attività produttiva.

Distinti saluti

Claudio Picucci

AMBITI DI APPLICAZIONE REPERIBILITÀ TECNICO-OPERATIVA								
Funzioni Corporate/ Funzioni Business	Immobiliare	Tecnologie dell'Informazione	Bancoposta	Tutela Aziendale	Servizi Postali	Mercato Privati	Internet	Risorse Umane e Organizzazione
Ambiti	Servizi Immobiliari Ingegneria	Sicurezza ICT Sistemi e tecnologie	Sistemi informativi	Sicurezza fisica e Sicurezza delle informazioni (strutture centrali)	Supporto alla continuità operativa nei periodi di picco in ambito Operazioni, Trasporti e presso i CMP	Esercizio sistemi informativi UP/UIP Continuità sistemi informativi dei siti Contact Center	Supporto tecnologico dei sistemi on line	Sistemi informativi

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

Tenuto conto delle località nelle quali la ricorrenza del Santo Patrono coincide con una delle festività elencate negli alinea del comma I dell'articolo 37 del CCNL, Vi confermiamo che il singolo lavoratore, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, potrà optare per un importo equivalente al compenso stabilito al comma V del citato articolo, e non cumulabile con il medesimo trattamento, ovvero per una giornata di riposo programmata e fruita compatibilmente con le esigenze di servizio.

Distinti saluti

Claudio Picucci

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

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 Imprese
- Responsabile Venditore Business
- Venditore Business

Distinti saluti

Claudio Picucci

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

OGGETTO: Assenze per malattia

A partire dal 1° gennaio 2012, nel cedolino paga, sarà data evidenza del numero delle giornate di assenza per malattia effettuate complessivamente nell'anno di riferimento fino al mese precedente a quello di emissione del cedolino.

Nel medesimo cedolino verrà data altresì evidenza del numero complessivo di giornate di assenza per malattia effettuate nell'anno precedente.

Distinti saluti

Claudio Picucci

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

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 della medesima regione ove insiste la sede di lavoro, 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

Claudio Picucci

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

Oggetto: Politiche di apprezzamento delle performance professionali.

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 - 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.

Distinti saluti

Claudio Picucci

AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI				
		(01/05/2011)	(1/01/2012)	(1/09/2012)
<i>Livelli professionali</i>		EURO	EURO	EURO
A	A1	39,78	46,41	46,41
	A2	36,11	42,13	42,13
B	B	31,91	37,23	37,23
C	C	30,00	35,00	35,00
D	D	28,97	33,80	33,80
E	E	26,56	30,98	30,98
F	F	24,49	28,57	28,57

MINIMI TABELLARI IN VIGORE					
		(01/05/2011)	(1/01/2012)	(1/09/2012)	
<i>Livelli professionali</i>		EURO	EURO	EURO	PAR.MIN+CONT
A	A1	19.134,67	19.691,59	20.248,51	162,42
	A2	16.860,70	17.366,26	17.871,82	147,46
B	B	14.302,30	14.749,06	15.195,82	130,29
C	C	13.068,69	13.488,69	13.908,69	122,49
D	D	12.402,94	12.808,54	13.214,14	118,28
E	E	10.846,28	11.218,04	11.589,80	108,43
F	F	9.606,82	9.949,66	10.292,50	100,00

INDENNITA' DI CONTINGENZA				
		(01/05/2011)	(1/01/2012)	(1/09/2012)
<i>Livelli professionali</i>		EURO	EURO	EURO
A	A1	6.545,25	6.545,25	6.545,25
	A2	6.453,67	6.453,67	6.453,67
B	B	6.298,34	6.298,34	6.298,34
C	C	6.298,34	6.298,34	6.298,34
D	D	6.298,34	6.298,34	6.298,34
E	E	6.298,34	6.298,34	6.298,34

<i>F</i>	<i>F</i>	6.204,32	6.204,32	6.204,32
----------	----------	----------	----------	----------

COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE			
<i>Livelli professionali</i>		<i>EURO</i>	<i>SCALA INCREMENTI</i>
A	A1	464,09	162,42
	A2	421,34	147,46
B	B	372,29	130,29
C	C	350,00	122,49
D	D	337,97	118,28
E	E	309,84	108,43
F	F	285,74	100,00

Le somme sopra indicate vengono corrisposte esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato e contratto di inserimento lavorativo, in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL. Tali somme saranno corrisposte in via convenzionale al predetto personale, eventualmente assunto nel periodo dal 1° gennaio 2010 alla data di stipula del presente CCNL, nella misura di 1/16 per ogni mese di servizio prestato nel suddetto periodo o frazioni di esso superiore a 15 giorni.

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>
A1	34,59	45,30	34,59	22,80
A2	37,87	49,59	37,87	24,96
B	43,99	57,61	43,99	28,99
C	45,08	59,03	45,08	29,71
D	46,71	61,17	46,71	30,79
E	50,92	66,68	50,92	33,56
F	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

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

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, 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

Claudio Picucci

PROTOCOLLO D'INTESA

in materia di

Responsabilità Sociale d'Impresa

tra Poste Italiane S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL, SAILP-CONFSAL, UGL- Com.ni

In uno scenario di mercato sempre più esposto alle sfide della globalizzazione e della competizione, la Responsabilità Sociale di Impresa rappresenta un elemento importante nelle politiche di sviluppo delle imprese europee, nonché del modello europeo di società basata sulla conoscenza, sulle pari opportunità, su un'alta qualità della vita, sull'inclusione sociale e sulla salvaguardia dell'ambiente. Quanto precede assume una valenza ancor più rilevante per le imprese che, come Poste Italiane, sono chiamate a garantire alla collettività, in un mercato che si appresta ad essere completamente liberalizzato, un servizio di interesse economico generale contribuendo perciò allo sviluppo del sistema Paese.

La Commissione europea ha avviato sin dal 2001, con la pubblicazione del Libro verde *"Promuovere un quadro europeo per la Responsabilità Sociale delle Imprese"*, e con la successiva *"Comunicazione della Commissione relativa alla Responsabilità Sociale delle Imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile"* del 2 luglio 2002, un percorso proteso alla promozione di pratiche socialmente responsabili, stimolando le imprese verso comportamenti idonei a garantire la sostenibilità sociale ed ambientale del business. La Responsabilità Sociale d'Impresa è definita nel Libro Verde come *"l'integrazione volontaria da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro attività commerciali e nelle loro relazioni con le parti interessate (stakeholder). Essere socialmente responsabili significa non solo soddisfare pienamente gli obblighi giuridici applicabili, ma anche andare al di là investendo di più nel capitale umano, nell'ambiente e nei rapporti con le altre parti interessate"*.

Per quanto attiene all'area di riferimento di Poste Italiane, il dibattito sul ruolo della Responsabilità Sociale è stato avviato, a livello europeo, nell'ambito del Comitato per il Dialogo Sociale nel settore postale (CDS), con la Dichiarazione comune del 23 novembre 2005, che sancisce l'impegno di datori di lavoro e organizzazioni sindacali nella definizione di un percorso sulla Responsabilità Sociale. Tale iniziativa assume particolare rilievo in considerazione del peso che il settore postale riveste in Europa sotto il profilo economico ed occupazionale.

La comunicazione della Commissione Europea del 22 marzo 2006 *"Il partenariato per la crescita e l'occupazione: fare dell'Europa un polo di*

eccellenza in materia di responsabilità sociale delle imprese” rappresenta un’ulteriore conferma della centralità della Responsabilità Sociale di Impresa nel contribuire allo sviluppo sostenibile e alla strategia per la crescita e l’occupazione, nonché dell’importanza del dialogo e della partecipazione attiva di tutti i soggetti interessati. In questa sede, la Commissione riafferma la centralità del dialogo sociale nella promozione della Responsabilità Sociale e pertanto fortemente rilanciato dalla Commissione.

Facendo seguito all’Accordo europeo sullo stress da lavoro, siglato l’8 ottobre 2004 dai Partner Sociali europei (CES, UNICE, UEAPME, CEEP e ETUC), gli stessi interlocutori, nel quadro del programma di lavoro 2006-2008, hanno approvato in data 15 dicembre 2006 un Accordo Quadro sulle molestie o violenze sul posto di lavoro (di seguito anche Accordo Quadro del 15 dicembre 2006). L’accordo prevede una implementazione graduale nell’arco del triennio, nell’ambito delle procedure e pratiche gestionali e lavorative specifiche degli Stati membri, ed individua nella prevenzione, da attuarsi attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione rivolte al personale aziendale, il primo passaggio di attuazione dell’accordo.

In coerenza con il complesso di tali orientamenti, Poste Italiane ha avviato un percorso orientato alla Responsabilità Sociale di Impresa, nel convincimento che questa rappresenti, in un mercato sempre più competitivo ed attento agli assets intangibili, una leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi di posizionamento e sviluppo dell’Azienda.

Nello sviluppo di tale percorso, Poste Italiane e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo (nel seguito: le Parti) identificano nel personale dipendente uno stakeholder primario, e riconoscono la centralità del dialogo e della collaborazione sulle tematiche della Responsabilità Sociale di Impresa al fine di produrre risultati rilevanti sul terreno della tutela e del costante miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti: fattori, questi, particolarmente significativi nella prospettiva di uno sviluppo sostenibile.

Il sistema di relazioni industriali di Poste Italiane implementato a partire dal CCNL dell’11 luglio 2003 e improntato al consenso e alla partecipazione, ha già consentito di definire accordi importanti in tema di stabilizzazione dei rapporti di lavoro, di sistema premiante, di riorganizzazione dei servizi di recapito e sportelleria. Questi accordi hanno accompagnato la delicata fase di consolidamento e di sviluppo aziendale, consentendo di instaurare un circolo virtuoso che coniughi efficienza, sviluppo e crescita delle professionalità, e prefigurano nel contempo i presupposti per un più sistematico ed organico coinvolgimento dei dipendenti nei piani e negli obiettivi di sviluppo dell’impresa, anche nella prospettiva del dibattito sul sistema di governance che verrà valutato in relazione alle possibili evoluzioni dell’assetto proprietario del Gruppo;

In tale contesto, il presente Protocollo, nell’ambito del CCNL 11 luglio 2007, intende rafforzare e dare continuità al percorso di definizione e condivisione di strumenti e azioni orientati al benessere psico-fisico e alla valorizzazione delle persone ed al continuo miglioramento del clima aziendale, inquadrandolo nell’ambito del percorso orientato alla Responsabilità Sociale che Poste Italiane ha intrapreso.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue:

Nel ribadire che 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, e nella consapevolezza che la valorizzazione del capitale umano rappresenta uno degli aspetti più qualificanti delle strategie e delle politiche di Responsabilità Sociale, le Parti condividono l'opportunità di attuare un percorso comune che contribuisca a consolidare un contesto condiviso di attenzione nei confronti dei dipendenti.

Il Protocollo individua a tal fine strumenti di condivisione e diffusione di pratiche di Responsabilità Sociale, nonché di attuazione di azioni positive, con riferimento alle seguenti aree tematiche:

- Informazione e coinvolgimento dei dipendenti
- Valori e principi di comportamento
- Benessere delle persone e qualità del lavoro
- Occupazione, politiche per le giovani generazioni e politiche previdenziali

Nell'ambito di tale modello le Parti si impegnano a rilanciare e rafforzare l'attività degli Organismi Paritetici nazionali e regionali presenti in Azienda (Comitato Pari Opportunità, Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione Professionale, Organismo Paritetico per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro) che, in quanto organismi di partecipazione, rappresentano la sede più idonea per lo sviluppo delle iniziative concordate con il presente Protocollo. A tal fine, le Parti si impegnano per la definizione di Piani di Attività annuali unitamente a sistemi di verifica dello stato di avanzamento dei lavori dei Comitati.

Le Parti demandano inoltre ad uno specifico Osservatorio paritetico sulla Responsabilità Sociale di impresa (disciplinato nella previsione conclusiva del presente Protocollo), da istituirsi entro il primo anno di vigenza del CCNL 11 luglio 2007, compiti di studio, progettazione, monitoraggio e verifica sullo stato di attuazione delle iniziative individuate e da individuare sulla base del Protocollo medesimo.

Informazione e coinvolgimento dei dipendenti

Le Parti riconoscono il valore strategico dell'informazione ai dipendenti.

Con l'obiettivo di valorizzare la ricchezza delle relazioni sociali e professionali che si sviluppano in una realtà aziendale articolata e complessa qual è quella di Poste Italiane, le Parti convengono sulla necessità di proseguire nel percorso già avviato su questo terreno, attuando sistematiche azioni di informazione e

confronto, per il crescente coinvolgimento dei dipendenti nei diversi ambiti organizzativi.

In particolare, le Parti si impegnano a sviluppare una strategia di gestione delle informazioni che sia innovativa, continua ed affidabile, e fondata su principi di chiarezza, trasparenza ed integrazione. Al fine di favorire la circolarità delle informazioni, verranno attivate iniziative e percorsi atti a favorire un confronto aperto, che consideri e valorizzi il pensiero dei dipendenti in ordine alle scelte che riguardano la propria attività lavorativa e, in generale, la vita aziendale.

Al fine di diffondere un'informazione tempestiva sugli impegni e le attività aziendali, l'Azienda conferma il proprio impegno a promuovere l'uso di tecnologie avanzate dell'informazione, che facilitino anche l'interazione con i destinatari, e ad attuare iniziative di incontro, quali Convention, eventi, seminari, che siano occasione di comunicazione e condivisione delle conoscenze, al fine di facilitare nei dipendenti una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.

Le Parti intendono inoltre rafforzare il dialogo su contenuti e principi di realizzazione del Bilancio Sociale, in coerenza con i percorsi già attivati di coinvolgimento delle OO.SS., che hanno fatto emergere elementi utili ad un confronto per lo sviluppo delle politiche di Responsabilità Sociale. A tale riguardo le Parti concorderanno la realizzazione di specifiche iniziative formative ed informative, dedicate all'approfondimento dei principi di redazione del Bilancio Sociale, con particolare riferimento al panel di indicatori utilizzati al fine di rilevare i fatti e le tendenze della gestione aziendale in un'ottica di Responsabilità Sociale di Impresa, ed allo studio di analoghe esperienze realizzate dalle altre grandi imprese italiane ed europee.

Considerata la centralità del confronto sul tema della Responsabilità Sociale in Europa, le Parti intendono proseguire nel percorso avviato con la Dichiarazione Comune siglata tra le Parti europee nel novembre del 2005, a conclusione della iniziativa del Comitato per il Dialogo Sociale nel Settore Postale (CDS) promossa ed ospitata in Roma dall'Azienda. In particolare, le Parti esprimono l'intento di continuare ad assumere un ruolo attivo e propositivo in seno alle istituzioni comunitarie ed in seno al CDS, anche al fine di promuovere possibili iniziative di studio, confronti, gruppi di lavoro e visite in ordine alle materie ritenute di volta in volta di interesse, e di sviluppare le Linee guida definite con la Dichiarazione Comune.

Le Parti convengono inoltre di attuare specifiche azioni informative e formative sui temi della Responsabilità Sociale di Impresa, per il tramite dell' Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualficazione Professionale. Tali azioni saranno finalizzate alla conoscenza e condivisione delle politiche e degli strumenti di Responsabilità Sociale, con particolare riferimento al Bilancio Sociale, la cui conoscenza deve diventare in misura sempre crescente un patrimonio condiviso in Azienda, e delle migliori pratiche attuate di Responsabilità Sociale dalle maggiori imprese europee del settore postale, e potranno essere attuate anche attraverso l'uso di strumenti innovativi della diffusione delle conoscenze.

L'Azienda si impegna inoltre ad attivare periodiche iniziative di ascolto dei dipendenti, con l'obiettivo di intercettare e valorizzare il patrimonio di socialità presente in Azienda.

Valori e principi di comportamento

Le Parti ritengono strategico promuovere una cultura aziendale basata sulla condivisione di un sistema valoriale e di comportamento improntato a principi etici, e ravvisano l'opportunità di introdurre specifiche azioni volte a consolidare il senso di appartenenza, nonché la condivisione di un sistema valoriale atto a coniugare etica e sviluppo.

Le iniziative definite in tale ambito anche per il tramite dell'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione Professionale, sono finalizzate a garantire una migliore diffusione e condivisione dei valori nei quali i dipendenti si riconoscono, nonché a verificarne il rispetto in tutti gli ambiti di attività dell'Azienda, dalla filiera produttiva a quella distributiva.

In tale contesto l'Azienda ha avviato ed ha in corso di implementazione un Progetto denominato "Progetto Valori", che ha coinvolto i dipendenti nella traduzione del sistema valoriale in comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali.

I risultati di tale Progetto, che ha già costituito materia di informativa alle Organizzazioni Sindacali, saranno oggetto di ulteriore informativa a Progetto concluso, e potranno essere valorizzati anche al fine di attivare, nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione Professionale, percorsi di riflessione protesi ad una verifica del Codice Etico adottato dall'azienda nel quadro degli adempimenti previsti dal D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231¹, ed alla eventuale individuazione di proposte di modifica dello stesso, con l'obiettivo di migliorarne l'aderenza al sistema valoriale aziendale, nel rispetto degli obiettivi sanciti dal medesimo Decreto legislativo.

In tale quadro, le Parti valuteranno altresì l'opportunità di declinare le indicazioni contenute nel capitolo 8 del Codice Etico, "norme etiche nei confronti di terzi" in uno specifico Codice di comportamento che disciplini le relazioni con le terze parti.

¹ Il decreto D. Lgs. n. 231 del 2001 ha condotto Poste Italiane ad adottare un Modello Organizzativo idoneo a distinguere la responsabilità amministrativa della Società da quella delle persone fisiche nella commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione, reati societari, reati di falsità, reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico, reati contro la personalità individuale, reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato. Il Codice Etico rappresenta, in tale quadro, uno degli aspetti significativi del Modello Organizzativo adottato da Poste Italiane in ottemperanza alle previsioni legislative introdotte dal decreto.

Con riferimento alle relazioni con la clientela, le Parti riaffermano la centralità di un rapporto basato sulla trasparenza e sull'affidabilità delle informazioni, nonché su una elevata qualità del servizio e dell'interazione con il pubblico, specialmente in considerazione del ruolo di fornitore di servizio universale svolto dall'Azienda.

Si conferma, inoltre, l'attenzione all'integrità delle relazioni con la clientela per mezzo di regole chiare ed informazioni trasparenti. Con specifico riferimento ai servizi finanziari verrà prestata particolare attenzione alla tutela della propensione al rischio da parte del cliente; nell'ambito delle scelte di investimento proposte ai clienti, verrà inoltre esplorata la possibilità di sviluppare prodotti della finanza etica.

Le Parti, inoltre, nel richiamare i contenuti del Protocollo d'intesa sulla disciplina dei rapporti con le Agenzie di Recapito, condividono l'opportunità di consolidare il percorso finalizzato ad elevare la qualità delle prestazioni rese dai partner e dai fornitori, attraverso opportune garanzie sul rispetto delle condizioni di sicurezza e degli obblighi retributivi, contributivi e fiscali previsti dalla vigente normativa, nonché del sistema valoriale e dei principi di comportamento valevoli per l'Azienda. In tale quadro verrà altresì valutata l'introduzione di strumenti efficaci per garantire una maggiore trasparenza nella gestione del business e delle risorse umane.

Benessere delle persone e qualità del lavoro

Il sostenimento del business nel lungo periodo comporta l'affermazione di livelli di qualità dei servizi sempre più elevati. Per il perseguimento di tali obiettivi l'Azienda ritiene essenziale promuovere politiche di gestione delle risorse umane finalizzate a sviluppare il benessere dei dipendenti, in termini di crescita personale e professionale dei lavoratori, di miglioramento dell'ambiente nel quale essi operano e del clima organizzativo.

a) Salute e sicurezza

Le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 49 del CCNL 11 luglio 2007, riconoscono la centralità di un ambiente di lavoro salubre e sicuro, e che garantisca un clima aziendale rispettoso della personalità e della dignità dei singoli lavoratori.

Le politiche di prevenzione dei rischi legati alla salute e sicurezza già avviate rappresentano il presupposto logico nel quale inquadrare le opportunità di miglioramento dell'ambiente di lavoro e della qualità della vita in Azienda. Il percorso avviato favorisce la diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro e sollecita il coinvolgimento e la partecipazione dei singoli individui in un processo di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Per tale ragione le Parti, oltre ad individuare e favorire tutte quelle azioni volte ad accertare, promuovere e potenziare l'implementazione di nuove ed idonee procedure sui sistemi di tutela della salute e sicurezza degli individui, si impegnano a migliorare le azioni di prevenzione degli infortuni, anche attraverso l'avvio di specifiche misure di sensibilizzazione e attività di prevenzione, di informazione, formazione, comunicazione e coinvolgimento mirato dei dipendenti, con l'obiettivo di valorizzare il ruolo e la partecipazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Con riferimento alla tutela del personale applicato negli uffici a contatto con il pubblico, durante il periodo di vigenza del CCNL 11 luglio 2007 verranno concordati tra le Parti, in coerenza con gli obiettivi del Piano di Impresa, programmi di incremento e consolidamento delle misure di sicurezza e di tutela del personale in caso di rapine, e di rafforzamento di strategie commerciali volte ad incentivare nella clientela l'uso della moneta elettronica nei pagamenti allo sportello, al fine di limitare i rischi collegati al maneggio di contante. Inoltre, ulteriori misure di sostegno al personale vittima di rapine potranno essere sviluppate d'intesa tra le Parti, nell'ambito del quadro definito in sede di Organismo Nazionale Paritetico per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro. Verranno altresì progressivamente introdotti strumenti idonei a tutelare il personale dai rischi connessi al mancato riconoscimento delle banconote false.

b) Qualità dell'ambiente di lavoro

L'Azienda, anche in coerenza con quanto previsto nell'art. 53 del CCNL 11 luglio 2007 che disciplina la "Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori", intende favorire la definizione di specifiche soluzioni che possano incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, sul benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro.

Al fine di garantire lo svolgimento delle attività lavorative in un ambiente idoneo e favorire un clima aziendale positivo, l'Azienda, con la collaborazione dei lavoratori e delle relative rappresentanze, intende attivare specifiche azioni volte a prevenire e rimuovere comportamenti vessatori, anche di natura psicologica, che abbiano l'effetto di produrre situazioni di discriminazione, ed a promuovere il rispetto delle persone e la tutela di ogni diversità, a garanzia della dignità professionale, morale e personale di ciascuno.

In considerazione del percorso definito con l'accordo quadro siglato dai Partner Sociali europei sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, ed in sintonia con l'evoluzione della legislazione nazionale su tali tematiche, le Parti convengono sulla necessità di demandare all'Osservatorio Paritetico Nazionale attività di studio e ricerca aventi ad oggetto le migliori pratiche attuate a livello europeo in materia di molestie e violenze, anche di natura psicologica, nei luoghi di lavoro. L'Osservatorio Paritetico Nazionale valuterà, nell'ambito di specifiche sessioni, iniziative di verifica della effettiva incidenza e rilevanza del fenomeno in Poste Italiane. In considerazione dei risultati di tali iniziative, ed in coerenza con le evoluzioni della legislazione comunitaria e nazionale di riferimento,

verranno concordate tra le Parti le procedure più opportune per un corretto approccio a tali situazioni, anche con l'obiettivo di pervenire alla piena applicazione dell'Accordo quadro del 15 dicembre 2006. Sul medesimo tema, in sede di Comitato Pari Opportunità e di Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione Professionale, sulla scorta dei risultati degli studi condotti dall'Osservatorio Paritetico Nazionale, verranno progettate campagne di informazione e sensibilizzazione sul fenomeno rivolte ai dipendenti.

c) Cura delle persone e conciliazione dei tempi

Le Parti sono consapevoli che la conciliazione dei tempi e delle esigenze della vita privata, con particolare riferimento ai compiti di cura che possono gravare sulle persone e sulle famiglie, con i tempi e le esigenze del lavoro, rappresenta un fattore essenziale di benessere dei dipendenti e nello stesso tempo condizione per il pieno raggiungimento degli obiettivi di business.

Al fine di individuare le risposte migliori e più efficienti a tali esigenze potranno essere attivate, anche per il tramite del Comitato Pari Opportunità, iniziative di verifica delle esigenze individuali e familiari dei lavoratori, nonché indagini conoscitive mirate ad una mappatura delle problematiche legate al mondo delle persone diversamente abili.

In relazione alla individuazione di una domanda di servizi di cura delle persone (con riferimento in particolare alle iniziative a favore dell'infanzia) saranno sviluppate idonee iniziative, anche in partnership con Istituzioni locali ed altre realtà aziendali, tenendo conto delle specificità delle diverse categorie di dipendenti nei differenti contesti sociali e territoriali.

In relazione alle necessità di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, le Parti si impegnano a promuovere accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, incentivando e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate (ad es. part-time), sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative (ad es. telelavoro, conto ore individuale), ed individuando ulteriori soluzioni anche sulla base delle migliori pratiche attuate in altre esperienze. Ciò al fine di approntare strumenti di conciliazione delle esigenze dei lavoratori con quelle organizzative aziendali e leve per contribuire al miglioramento della qualità della vita e del lavoro.

d) Merito e sviluppo della professionalità

Le Parti, in coerenza con l'art. 23 del CCNL 11 luglio 2007, ribadiscono il valore strategico, per affrontare le sfide di un mercato sempre più competitivo, della progressiva affermazione e valorizzazione di una cultura interna basata sull'etica dei comportamenti, sulla professionalità e sul merito, che mira al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, ed intendono proseguire nel percorso, già avviato con la revisione del sistema

premiante, che considera la componente variabile della retribuzione come strumento di diffusione e condivisione della cultura di impresa, e metodo di coinvolgimento delle persone negli obiettivi aziendali. Le parti ribadiscono altresì la volontà di dedicare alle tematiche afferenti il riconoscimento del merito e lo sviluppo professionale specifici momenti informativi.

Il riconoscimento del merito si ispira a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione, ed utilizza sistemi di misurazione delle competenze professionali e organizzative e degli obiettivi raggiunti; che consentono di riconoscere e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e i comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale, nonché il miglioramento delle prestazioni nel tempo.

Le Parti ribadiscono altresì che i sistemi di incentivazione sono correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati. L'Azienda conferma il proprio impegno, nella definizione dei piani commerciali e delle campagne di prodotto/servizio, 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. 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, nonché oggetto di specifica informativa preventiva in base a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 11 luglio 2007.

Sulla base dei medesimi principi di trasparenza, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione, sarà riconosciuto e valorizzato, anche nei percorsi di sviluppo professionale e di politica di riconoscimento del merito, il possesso di capacità e competenze professionali ed organizzative coerenti con il raggiungimento di obiettivi correlati alle specificità degli ambiti organizzativi di appartenenza. In tale quadro si conferma altresì l'impegno dell'Azienda a scongiurare pressioni indebite, perché non coerenti ai principi sopra richiamati nello svolgimento dell'attività lavorativa, con particolare riferimento alle attività commerciali.

Le Parti riconoscono inoltre la necessità di promuovere nei dipendenti una sempre crescente consapevolezza del proprio ruolo in Azienda e delle capacità e competenze richieste dal ruolo.

e) Iniziative culturali e ricreative

Le Parti ribadiscono in questa sede la comune volontà di confrontarsi e promuovere iniziative di natura culturale e ricreativa, garantendone un adeguato livello qualitativo.

In coerenza con le innovazioni e i cambiamenti introdotti con i lavori di riforma e di sviluppo del CRAL Poste, le Parti, ritengono prioritario che l'Associazione, in

attuazione degli scopi e delle finalità previste dallo Statuto, ed in coerenza con quanto previsto dalla Legge n. 300 del 1970, sviluppi e rilanci attività culturali, ricreative e assistenziali finalizzate alla valorizzazione del tempo libero e al sostegno ai dipendenti in particolari situazioni di disagio fisico o psichico, al fine di contribuire ad accrescere il benessere degli associati, in sintonia con i principi del presente Protocollo.

f) Sostenibilità sociale e ambientale

Le Parti, anche in ragione dell'importanza che Poste Italiane riveste all'interno del sistema Paese, condividono l'opportunità di incrementare l'impegno nei confronti della collettività e di verificare e rafforzare la sensibilità dei dipendenti verso tematiche di particolare rilevanza sociale ed ambientale.

In quest'ottica, l'impegno delle Parti potrà trovare attuazione sia attraverso la valutazione congiunta di azioni di sostegno a cause socio-umanitarie, ambientali, culturali, di ricerca scientifica, sia sostenendo il diretto coinvolgimento dei lavoratori in iniziative di carattere solidaristico ed umanitario (*volontariato d'impresa, ora etica, ecc.*).

L'Azienda si impegna inoltre ad indirizzare ai dipendenti, anche in partnership con le istituzioni, il mondo accademico o organizzazioni del terzo settore, iniziative che potranno anche essere concordate tra le Parti indirizzate a migliorarne il benessere, quali ad es. campagne di informazione e prevenzione sanitaria su patologie diffuse, campagne di educazione ad una corretta alimentazione, iniziative di orientamento scolastico indirizzate ai figli dei dipendenti.

In ambito ambientale le Parti concordano sull'opportunità di promuovere e realizzare, anche in partnership con le istituzioni, il mondo accademico e i maggiori player del settore, campagne di educazione al risparmio energetico, al corretto utilizzo delle risorse ambientali, al consumo consapevole.

Occupazione, politiche per le giovani generazioni e politiche previdenziali

Le politiche per l'occupazione e per le giovani generazioni rappresentano uno degli impegni più sfidanti individuati dalla strategia europea per lo sviluppo sostenibile. In quest'ambito, le Parti intendono assumere un ruolo attivo rispetto all'ambizione, indicata dal Libro Verde della Comunità Europea del 22 novembre 2006, di modernizzare il diritto del lavoro, così come delineato dalla Strategia di Lisbona del marzo 2000 e dalla successiva Comunicazione della Commissione (febbraio 2005) dal titolo "Un nuovo slancio per la strategia di Lisbona" dove si pongono le nuove linee di sviluppo fino al 2010.

L'obiettivo di tale percorso si conferma quello di sviluppare una capacità di adattamento dell'Azienda e dei dipendenti attraverso la "flessicurezza" (*flexicurity*). Tale metodologia, di derivazione europea, punta a valorizzare la

possibile interazione tra una maggiore flessibilità lavorativa - adoperando specifici dispositivi contrattuali o particolari politiche occupazionali condivise tra le Parti, anche riconoscendo la capacità progettuale e propositiva degli Organismi paritetici - e la massimizzazione della sicurezza del posto di lavoro, per delineare un sistema condiviso di gestione dei rischi in materia di assetti occupazionali ed in relazione alle esigenze di mercato.

Le Parti, in attesa delle evoluzioni dello scenario normativo a livello nazionale, hanno già assunto un impegno proattivo in materia: infatti con l'Accordo del 13 gennaio 2006 in tema di contratti a tempo determinato e con l'Accordo sul Fondo di Solidarietà hanno creato un quadro di sostegno sociale interno all'Azienda che garantisce la sicurezza ed il supporto del reddito, dell'occupazione, della riconversione e della riqualificazione del personale, ed introduce l'accompagnamento alla pensione per i lavoratori prossimi alla maturazione dei requisiti pensionistici, in stretta sinergia con le politiche di Welfare nazionali. Condividendo la necessità di proseguire nel percorso già avviato, le Parti convengono su quanto segue:

a) *Occupazione*

In relazione alle nuove sfide per l'occupazione ed in linea con un sistema di coesione sociale teso a sviluppare un modello di comportamento aziendale di "competitività responsabile" che sostenga in maniera integrata sia l'impatto con l'ambiente economico ed istituzionale di riferimento che le nuove sinergie sociali sviluppate con gli stakeholders interni, le Parti individuano i seguenti orientamenti programmatici:

- centralità di un impiego lavorativo stabile e socialmente tutelato che punti al miglioramento della qualità occupazionale ("*employability*") attraverso la riduzione del divario esistente tra occupazione "standard" (a tempo indeterminato) e "non standard" (a tempo determinato o atipici) contribuendo alla riduzione della segmentazione del mercato del lavoro italiano tra lavoratori tutelati e lavoratori con minori tutele giuridiche;
- politiche a sostegno della maturità professionale attraverso l'apprendimento permanente ("*Life Long Learning*") per consentire di incrementare la competitività, l'adattabilità ed l'occupabilità del dipendente, riqualificandone le competenze a qualsiasi livello di *seniority* lavorativa, in un'ottica di sviluppo professionale sia all'interno dell'Azienda che verso il mercato del lavoro;
- studio e sperimentazione di soluzioni orientate alla "*flexicurity*" per promuovere un quadro di regole atto a conciliare flessibilità e sicurezza dell'occupazione, in linea con i più recenti orientamenti della normativa comunitaria e con le moderne organizzazioni del lavoro;
- sviluppo della leadership al femminile con azioni formative e politiche attive del lavoro che valorizzino le competenze femminili rispetto alla leadership professionale, quale fattore di sviluppo in termini di progressione di carriera nei livelli, nei ruoli e sulle posizioni di responsabilità.

b) Politiche per le giovani generazioni

In quest'ambito, in coerenza con gli orientamenti del Fondo Sociale Europeo, del Quadro Strategico Nazionale 2007-2013 e del Documento di Programmazione Economica e Finanziaria per gli anni 2007-2011, le Parti riconoscono l'opportunità di sviluppare un piano d'azione che assuma una cultura ed una metodologia di intervento condivisa dalle Parti e fondata sulla progressione sociale dei giovani, attraverso l'incentivazione di forme di lavoro che garantiscano lo sviluppo della conoscenza, la stabilità occupazionale ed il potenziamento del potere d'acquisto sociale ed economico, in coerenza con gli obiettivi indicati dal Piano di Impresa, ed individuano i seguenti orientamenti programmatici:

- agevolare l'accesso delle nuove generazioni al mondo del lavoro e delle professioni, concorrendo al rafforzamento del potere d'acquisto della retribuzione ed allo sviluppo di politiche tese a garantire un approccio equo e sostenibile alla relazione tra "famiglia, giovani e lavoro" ;
- sperimentare servizi o iniziative di *welfare* per la creazione di condizioni privilegiate per l'accesso al credito (come ad es. mutui per l'acquisto prima casa o prestiti con piani di rientro flessibili), a sostegno in particolare del reddito per le giovani famiglie, delle giovani famiglie monoparentali, dei giovani che si trovino ad affrontare momenti o situazioni di particolare disagio;
- incrementare la coesione sociale riducendo il gap generazionale esistente tra i dipendenti. A tale riguardo, in linea con gli sviluppi normativi in materia, potrà essere valutata l'adesione al Patto di solidarietà tra generazioni, prevedendo, su base volontaria, la trasformazione a tempo parziale dei contratti di lavoro dei dipendenti che abbiano compiuto i 55 anni in correlazione con l'assunzione con contratto di lavoro part-time di giovani inoccupati o disoccupati;
- individuare e valorizzare i "giovani talenti nascosti". Laureati ad alto potenziale di crescita che ricoprono ruoli o svolgono attività lavorative al di sotto delle proprie effettive capacità professionali;
- sviluppare strategie di gestione (*job enrichment*, *job enlargement* e *job rotation*) e di *retention* per giovani con particolari requisiti professionali per attivare percorsi di mobilità interna, per mezzo di una formazione specialistica che offra maggiori opportunità di crescita professionale;
- individuare nuove modalità di gestione e valorizzazione della capacità professionali che valorizzino la differenza di genere, con l'obiettivo di promuovere la crescita professionale delle donne e prevenire il rischio di disarticolazione dei percorsi professionali, in un'ottica di promozione della parità di genere.

c) Politiche previdenziali

Le Parti, ritenendo centrale il rapporto di coesione tra azienda e dipendente in materia previdenziale e considerando strategico rafforzare l'equilibrio dei diversi trattamenti pensionistici a garanzia di un adeguato tenore di vita dei singoli dipendenti, si impegnano - in linea con i principi che hanno condotto alla sottoscrizione degli Accordi istitutivi del Fondo integrativo per i dipendenti e del Fondo di Solidarietà - ad introdurre nuove regole e logiche di gestione in materia di investimenti previdenziali. L'obiettivo è di raggiungere uno "sviluppo sostenibile" che equilibri la conservazione del capitale economico di ogni singolo dipendente con la conservazione nel tempo del capitale ambientale, sociale ed umano dell'Azienda.

Nel campo della previdenza complementare si conferma l'impegno delle Parti ad incrementare le aliquote di contribuzione a favore di Fondoposte. Le Parti inoltre, riconoscendo la piena comunanza di intenti nel voler rafforzare la stabilità di Fondoposte, intendono soddisfare le esigenze d'investimento del dipendente-risparmiatore, attraverso l'individuazione di strumenti finanziari rivolti a soluzioni di investimento socialmente responsabili. Pertanto le Parti, in linea con gli orientamenti espressi dal Fondo Poste, si impegnano - in qualità di soggetti istitutivi del Fondo stesso - a promuovere lo sviluppo e l'implementazione di forme di investimento orientate alla "finanza etica", ferma restando l'esigenza di garantire il necessario ritorno economico all'associato.

Le Parti, inoltre, in linea con quelli che saranno gli sviluppi legislativi del mercato del lavoro in materia previdenziale e reputando i principi dell'Accordo sul Fondo di Solidarietà di particolare valore strategico per la modernizzazione e per il rinnovamento dell'intera Azienda, si impegnano ad attivare politiche di sostenibilità previdenziale: per individuare e tutelare le categorie di lavoratori soggetti ad attività usuranti, per rendere - in nome di una piena uguaglianza di trattamento - equi gli effetti del pensionamento tra uomini e donne di generazioni diverse, per ridurre il gap generazionale tra dipendenti equilibrando il turnover aziendale ed ottimizzando gli interventi straordinari in materia di accompagnamento alla pensione.

* * *

Osservatorio sulla Responsabilità Sociale di Impresa

Entro il primo anno di vigenza del CCNL 11 luglio 2007, le Parti costituiscono un Osservatorio permanente sulla Responsabilità Sociale di Impresa. L'Osservatorio è sede di studio e confronto, anche con il supporto di esperti, sulle tematiche, gli orientamenti, le indicazioni di rilievo nazionale ed internazionale e le migliori pratiche adottate presso altre aziende, con l'obiettivo di sviluppare l'analisi e la ricerca di convergenze su iniziative di carattere innovativo che, negli ambiti contemplati dal presente Protocollo, possono contribuire positivamente a sviluppare un contesto di partecipazione e

corresponsabilizzazione, in un'ottica di generazione di valore a beneficio dei dipendenti.

L'Osservatorio è altresì sede di verifica sullo stato di attuazione del presente Protocollo.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'Osservatorio si dota, all'atto del suo insediamento, di un Regolamento che ne disciplini le modalità di funzionamento e di interscambio di informazioni, anche mediante l'utilizzo di soluzioni tecnologicamente evolute.

Roma, 31 luglio 2007

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON LE AZIENDE APPALTATRICI

Tra

Poste Italiane

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPoste, FAILP-CISAL, CONFSAL-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;

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 5-6-7 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.
- 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 28/7/2005 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) 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, come previsto dall'art. 4 del CCNL14 aprile 2011.

* * *

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 _____

CONFISAL - COM.NI _____

UGL - COM.NI _____

Verbale di Accordo

Il giorno 14 aprile 2011

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e 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 la 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'1,50% 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 1° settembre 2012, l'aliquota a carico dell'Azienda venga incrementata in misura pari allo 0,4.% risultando pertanto complessivamente rideterminata nella misura del 1,9% 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 _____

UGL – COM _____

Verbale di Accordo

Il giorno 14 aprile 2011

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAI-Com.ni e UGL- Com.ni

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 14 aprile 2011 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 _____

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 14 aprile 2011

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e 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 _____

UGL - COM.NI _____

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che trascorsi 12 mesi dall'applicazione della presente intesa, si incontreranno al fine di verificarne il corretto funzionamento.

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

UGL-COM.NI

Con riferimento all'utilizzo della clausola elastica di cui al comma X dell'art. 23 – Rapporto di lavoro a tempo parziale – l'Azienda precisa che per ciascuna settimana in cui venga attivata la predetta clausola, la prestazione di lavoro complessiva richiesta al lavoratore non potrà essere inferiore a 18 ore.

Distinti saluti

Claudio Picucci