Rinnovo CCNL di Poste Italiane s.p.a.

e Società collegate

2007/2010

la "nostra" proposta ...
perché
un "altro" contratto
è possibile!

COMUNICATO

ABBIAMO LAVORATO
sul contratto vigente.

ABBIAMO ELIMINATO
gli articoli inutili e dannosi.

ABBIAMO CANCELLATO
negli articoli le parti che non rispondono agli interessi legittimi dei lavoratori.

ABBIAMO INSERITO
in grassetto le integrazioni che riteniamo arricchimento dei diritti, individuali e collettivi.

INDICE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA
DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA
PREMESSA
CAPITOLO I – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI
Art. 1 Sistema di Relazioni Industriali
Art. 2 Assetti contrattuali
Art. 3 Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
Art. 4 Indennità di vacanza contrattuale
Art. 5 Informazione
Art. 6 Consultazione
Art. 7 Partecipazione
Art. 8 Delegazioni sindacali territoriali
CAPITOLO II – DIRITTI SINDACALI
Art. 9 Assemblea
Art. 10 Referendum
Art. 11 Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
Art. 12 Contributi sindacali
Art. 13 Diritto di affissione
Art. 14 Attività sindacale
Art. 15 Tutela dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie
Art. 16 Istituti di patronato
Art. 17 Agibilità sindacali
Art. 18 Procedure di raffreddamento e di conciliazione
CAPITOLO III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO
Premessa
Art. 19 Assunzione
Art. 20 Periodo di prova
Art. 21 Classificazione del personale
Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo determinato
Art. 23 Rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 24 Apprendistato
Art. 25 Lavoro temporaneo
Art. 26 Contratto di formazione e lavoro
Art. 27 Telelavoro
Art. 28 Orario di lavoro
Art. 29 Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità
Art. 30 Lavoro straordinario, festivo, notturno
Art. 31 Conto ore individuale
Art. 32 Reperibilità
Art. 33 Permessi
Art. 34 Aspettativa
Art. 35 Ferie
Art. 36 Giorni festivi

Art. 37 Trasferimenti
Art. 38 Trasferimenti collettivi
Art. 39 Trasferta
Art. 40 Assenze per malattie – Trattamento
Art. 41 Lavoratori studenti – Diritto allo studio
Art. 42 Tutela della maternità e della paternità
Art. 43 Tutela dei portatori di handicap
Art. 44 Tutela dei tossicodipendenti
Art. 45 Tutele legali
Art. 46 Igiene e sicurezza sul lavoro
Art. 47 Lavoro usuranti
Art. 48 Infortuni sul lavoro e malattie professionali
Art. 49 Indumenti di lavoro
Art. 50 Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori
Art. 51 Doveri del dipendente
Art. 52 Provvedimenti disciplinari
Art. 53 Codice disciplinare
Art. 54 Procedimento disciplinare
Art. 55 Provvedimenti cautelari non disciplinari
Art. 56 Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione
CAPITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO
Art. 57 Struttura della retribuzione
Art. 58 Minimi tabellari e indennità di contingenza
Retribuzione fissa
Art. 59 Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria
Art. 60 Pagamento della retribuzione
Art. 61 Tredicesima mensilità
Art. 62 Quattordicesima mensilità
Retribuzione variabile
Art. 63 Premio di produttività
Art. 64 Indennità di funzione
Art. 65 Indennità portalettere
Art. 66 Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario
Art. 67 Indennità per servizi viaggianti
Art. 68 Indennità di cassa
Art 68 bis Indennità Turnisti
Art 68 ter Indennità Regionale
Art. 69 Assegno per il nucleo familiare
Art. 70 Trattamento di fine rapporto
Art. 71 Previdenza complementare
CAPITOLO V – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO
Art. 72 Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato
Art. 73 Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica
Art. 74 Modalità di risoluzione

Art. 75 Preavviso
DISPOSIZIONI FINALI
Art. 76 Ritenute per quote assicurative e associative
Art. 77 Politiche sociali
Art. 78 Sistema di refezione
Art. 79 Formazione
Art. 80 Durata e applicazione

In data ~~11 luglio 2003~~

tra

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, le Parti si danno atto che ~~nelle~~ in tutte le aziende medesime tale adattamento si realizzi entro tre mesi.

~~DICHIARAZIONE CONGIUNTA~~

~~I. L'evoluzione strutturale in atto nel sistema postale italiano ed europeo, lo sviluppo della concorrenza ed i mutamenti che caratterizzano i mercati di riferimento richiedono alle imprese che operano nel settore azioni di riposizionamento strategico che si realizzano anche attraverso la ridefinizione delle aree di affari e delle relative condizioni di lavoro.~~
~~II. Il presente contratto, pertanto, viene stipulato anche nella prospettiva di definire regole uniformi per il settore che riguardino le imprese che operano nel mercato dei servizi postali, in tutte le sue attuali articolazioni e possibili evoluzioni di carattere tecnologico e commerciale, con particolare riguardo allo sviluppo del portafoglio prodotti e dei canali distributivi.~~
~~III. Allo scopo di favorire il processo di cui sopra le Parti si impegnano, ciascuna per quanto di propria competenza, ad assumere le iniziative più idonee presso tutti i soggetti interessati.~~

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le Parti convengono che l'applicazione del presente contratto alla Società SDA Express Courier S.p.A potrà realizzarsi, compatibilmente con gli obiettivi di competitività del mercato di riferimento e tenuto conto delle specificità operative del medesimo, attraverso il formale recepimento del contratto stesso da parte della società ovvero con opportune norme di armonizzazione.~~

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA

I profili che le Parti Sociali sottolineano nella vicenda contrattuale inserita nel processo attuale di mercantizzazione e di futura liberalizzazione del settore sono ovviamente riferite alla diversa costituzione degli interessi rappresentati.
Alle esigenze aziendali di competitività, produttività e redditività, le OO.SS. contrappongono i valori della solidarietà tra i lavoratori e della permanente socialità del servizio.
Tali valori devono trovare il necessario riconoscimento nella definizione dei reciproci doveri-obbligazioni e questo contratto vuole iniziare questo percorso di riequilibrio tra le parti.

~~Le parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:~~

- ~~ritengono che lo scenario di mercato nazionale ed internazionale di riferimento per Poste Italiane S.p.a., il processo di progressiva liberalizzazione in atto nel sistema postale europeo indotto dalla direttiva 1997/67/CE, trasposta con decreto legislativo 261/99 e le prospettive di ulteriore apertura alla concorrenza dei servizi postali derivanti dalla nuova direttiva 2002/39/CE del 10 giugno 2002, in via di recepimento, impongono alla Società di posizionarsi su livelli di eccellenza europei e di garantire standard di competitività idonei ad affrontare la sfida della concorrenza;~~
- ~~a tal fine ritengono necessario consolidare gli attuali livelli di qualità raggiunti nei processi di produzione ed erogazione dei servizi, ivi compreso quello "Universale", garantendone nel contempo il progressivo miglioramento;~~
- ~~ritengono che il perseguimento dei predetti obiettivi di sviluppo si basa essenzialmente su presupposti di crescita continua, sull'arricchimento del portafoglio prodotti con servizi più numerosi, innovativi ed integrati, sulla valorizzazione degli "asset" fondamentali costituiti dai canali di accesso alla clientela, sull'innovazione tecnologica, sul costante governo dei costi e sulla maggiore efficienza dei processi produttivi, sull'attenzione alle opportunità offerte dal contesto internazionale;~~
- ~~anche in relazione ai punti su richiamati, confermano la centralità del Protocollo Governo, Azienda, Organizzazioni Sindacali, quale strumento finalizzato a rafforzare la presenza di Poste Italiane tra i principali protagonisti che garantiscono l'evoluzione e la crescita del sistema paese. A tal fine le Parti si impegnano a promuoverne la definizione entro tempi brevi e comunque coerenti con gli obiettivi di sviluppo già enunciati;~~
- ~~individuano nello strumento del Piano Industriale uno dei quadri di riferimento strategico, idoneo a conseguire i risultati sopra richiamati~~

~~ed a posizionare Poste Italiane s.p.a. tra le migliori poste europee in termini di qualità postale e di redditività, garantendo nel contempo gli attuali livelli di servizio universale;~~

- ~~convengono che il raggiungimento degli obiettivi indicati costituisce il presupposto per una azienda sana, efficiente e in continua crescita, che rappresenti un attore strategico ed attrattivo nel mercato di riferimento;~~
- ~~in tale scenario, ritengono che l'unitarietà dell'azienda postale costituisce la garanzia di un processo di crescita che coniughi la vitalità e la professionalità delle risorse umane presenti in azienda con la valorizzazione di tutti gli "asset" strategici.~~

PREMESSA

~~Le Parti stipulanti confermano i principi e gli indirizzi contenuti nei Protocolli d'Intesa del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1998, nonché quelli scaturenti dal Protocollo tra Governo, Poste Italiane e Organizzazioni Sindacali in via di definizione, i cui contenuti costituiranno parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, e riaffermano il ruolo centrale della concertazione attraverso la quale concretizzare, fermi restando i diversi ruoli e le rispettive responsabilità, l'impegno ad assicurare l'attuazione piena e tempestiva degli obiettivi di sviluppo di cui alla Dichiarazione Programmatica.~~

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~~ corretta e democratica 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, nel cui ambito ed in coerenza con gli obiettivi sopra richiamati e con i principi contenuti nel Protocollo Governo, Poste Italiane, Organizzazioni Sindacali in corso di definizione saranno ricondotte le attività di confronto secondo quanto previsto dalla Intesa 23 luglio 1993 e dal presente CCNL;~~
- lo sviluppo delle risorse umane quale elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi di cui alla Dichiarazione Programmatica, da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità.

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~~ delle R.S.U. quali sedi di analisi, verifica e confronto sistematico ed aperto sui temi di significativo interesse reciproco, avendo particolare riguardo anche alle tematiche di rilevanza europea;
- 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;
- ~~favorisca anche alla luce dell'Accordo per lo sviluppo, l'occupazione e la competitività del sistema economico nazionale sottoscritto il 19.6.2003 dalle OO. SS. e CONFINDUSTRIA il consolidamento di Poste Italiane quale infrastruttura centrale del sistema paese, nonché 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.~~

* * * * *

~~Le Parti si danno atto che le soluzioni individuate nel presente CCNL si pongono in coerenza con il dibattito in atto sulle possibili linee di evoluzione del sistema delle Relazioni Industriali previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.~~

In tale contesto le Parti auspicano che tale dibattito tenga conto delle istanze di rinnovamento che interessano il mondo produttivo.

A tal fine concordano sull'utilità di promuovere iniziative volte a sensibilizzare gli attori istituzionali e sociali sui temi dell'evoluzione democratica del sistema di Relazioni Industriali con particolare riferimento al mondo delle aziende di servizi.

CAPITOLO I e II

RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

- *I sindacati "possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare Contratti Collettivi di Lavoro ..."*
- *"Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano".*

- *Costituzione Italiana, artt. 39 e 40*
- *Legge 300/70*
- *Legge 146/90*

LA COSTITUZIONE ITALIANA
È STATA IL PRODOTTO
DELLA LOTTA DI LIBERAZIONE CONTRO IL FASCISMO.
QUELLO DI IERI E QUELLO DI OGGI.

CAPITOLO I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1 Sistema di Relazioni Industriali

I. In coerenza con quanto sancito nella Dichiarazione Programmatica e 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 dell'Azienda, 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 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 quadriennale per la parte normativa e biennale 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~~.

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

Riguardo a quanto precede, l'Azienda fornirà ~~alle~~ a tutte le OO.SS. di categoria ~~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 15 giorni successivi alla suddetta data di fissazione dell'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 15 giorni successivi alla data di fissazione dell'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. 8.

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 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 specificatamente previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993,~~ 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 di secondo livello relativi alla ridistribuzione ~~premio~~ della produttività hanno durata quadriennale 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 resta individuata all'art. 63 del presente CCNL.

Inoltre, sempre per Poste Italiane s.p.a., la contrattazione di secondo livello si svolge in sede regionale cui viene rimandato il confronto sulle seguenti materie:

a) La disciplina della quota regionale del ~~Premio~~ salario di Produttività secondo i rinvii contenuti nell'art. 63 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) ~~l'incremento delle percentuali di~~ ricorso al lavoro a tempo determinato secondo le previsioni di cui all'art. 22 del presente CCNL;
e) 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 e) che precede, l'Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle 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 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) ed e) che precedono, si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di fissazione dell'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~~, 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 di fissazione dell'incontro nazionale da parte dell'Azienda.

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. 8.

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.

Art. 3 Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

I. Ogni Organizzazione Sindacale Nazionale può presentare una ipotesi di piattaforma contrattuale.
II. Accede al tavolo delle trattative la piattaforma che ottiene il consenso del 50% + 1 del totale delle RSU elette, a scrutinio segreto attraverso assemblee regionali appositivamente convocate dalle strutture regionali delle Organizzazioni Sindacali Nazionali; a tal fine saranno organizzate preventive assemblee in ogni unità produttiva, in aggiunta al monte ore annuale previste dall' art 9 CCNL, da definire con accordo separato per la presentazione delle piattaforme da parte delle OO.SS. Nazionali.
III. Le Organizzazioni Sindacali ~~stipulanti~~ nazionali si impegnano a presentare tale ~~la~~ piattaforma ~~per il rinnovo del CCNL in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative~~ tre mesi prima della scadenza del presente contratto.
IV. ~~Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti stipulenti non assumeranno iniziative unilaterali ne' procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso~~

~~disciplinata.~~

Art. 4 Indennità di vacanza contrattuale

I. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal primo mese di vacanza contrattuale ~~mese successivo~~ ovvero dalla data di presentazione della piattaforma ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

II. L'importo di tale elemento sarà pari al 100% ~~30%~~ del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattualmente vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza, con conguaglio alla firma del contratto.

~~III. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.~~

IV. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto nazionale l'indennità cessa di essere erogata.

Art. 5 Informazione

L'informazione si articola su tre livelli:

A. nazionale
B. regionale
C. unità produttiva

A) livello nazionale

Con periodicità semestrale, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, non prima dei mesi di aprile ed ottobre, una informativa sugli argomenti appresso specificati, con riferimento al personale destinatario del presente CCNL:

1. scelte strategiche e programmi inerenti:
   - situazione economica della Società e relativi piani economici e di investimento;
   - andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;
   - processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico con specifico riguardo agli orientamenti e alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
   - tipologia delle attività in appalto;
   - 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;

2. atti di portata generale che riguardano la gestione dei rapporti di lavoro:
   - problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;
   - possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del migliore raccordo tra le esigenze dell'Azienda con le infrastrutture esistenti (es. problemi della scuola e dei giovani).
3. dati relativi alla gestione dei rapporti di lavoro:
   - situazione occupazionale dell'Azienda e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile e a quella femminile;
   - pari opportunità;
   - sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
   - linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;
   - dati occupazionali inerenti il personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento precedente;
   - andamento delle assunzioni a tempo parziale (e trasformazioni), relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

L'Azienda fornirà altresì alle Organizzazioni Sindacali ~~stipulanti~~, anche a richiesta delle stesse, adeguata informativa, al verificarsi di eventi straordinari destinati ad incidere sull'Azienda nel suo complesso.

B) livello regionale

Con periodicità semestrale ed in coerenza con la tempistica di cui alla precedente lettera A) l'Azienda fornisce alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8, una informativa sugli argomenti appresso specificati con riferimento al personale destinatario del presente CCNL, di cui al territorio interessato:

- andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio ad alle prospettive di sviluppo;
- situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile, a quella femminile, ai contratti formazione e lavoro, ai contratti a tempo determinato, ai contratti di apprendistato;
- pari opportunità;
- qualità del servizio, rapporto con la clientela e produttività;
- dinamica della produttività e del costo del lavoro;
- linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;
- 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.

C) unità produttiva

Con periodicità semestrale ed in coerenza con la tempistica di cui alla

precedente lettera B), ad iniziativa della Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 8, l'Azienda fornirà entro un mese dalla richiesta, informazioni in ordine agli argomenti di cui alla lettera B) del presente articolo per quanto di competenza della singola unità produttiva.
~~Le disposizioni previste alle precedenti lettere B) e C) del presente articolo si applicano esclusivamente a Poste Italiane S.p.A.~~
Ai vari livelli A-B-C a richiesta delle OO.SS. o delle R.S.U. competenti, l'azienda dovrà fornire i dati relativi alle ferie, allo straordinario e a tutte le erogazioni comunque denominate individuali o collettivi

Art. 6 Consultazione

La consultazione ha lo scopo di arricchire i comuni contenuti della conoscenza, ha carattere non negoziale ed interviene prima della fase esecutiva dei provvedimenti che l'Azienda intende adottare alle condizioni e secondo le modalità appresso specificate.
La consultazione si articolerà su tre livelli:
A. nazionale
B. regionale
C. unità produttiva

A) livello nazionale
La consultazione si realizza nell'ambito dei rapporti con le OO.SS. nazionali ~~lavori di cui all'Osservatorio Paritetico Nazionale, all'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, nonché al Comitato Paritetico per le Pari Opportunità.~~
B) livello regionale
La consultazione riguarderà progetti esecutivi inerenti l'introduzione di innovazioni tecnologiche, anche con riguardo a programmi di intervento ambientale di sicurezza del lavoro, processi significativi di riorganizzazione, con particolare riguardo alle iniziative di formazione e riqualificazione professionale, piani di attuazione di nuovi regimi di orario ~~la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo~~.
In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva informativa alla Delegazione Sindacale individuata secondo le norme contenute nell'art. 8, cui farà seguito - a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione - un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.
La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.
Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.
C) livello di unità produttiva
La consultazione avrà per oggetto quanto previsto al primo comma della lett. B) laddove i profili applicativi riguardino una sola unità produttiva.
In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva informativa alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto nell'art. 8, cui farà seguito – a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione – un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.
La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.
Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.
~~La procedura prevista alle precedenti lettere B) e C) del presente articolo si applica esclusivamente a Poste Italiane S.p.A.~~
La presente procedura si pone come autonoma rispetto agli altri momenti di confronto sindacale regolati dal presente CCNL e pertanto non si cumula con le relative procedure.

Art. 7 Partecipazione

In coerenza con la Dichiarazione Programmatica e la Premessa al presente contratto e con l'art. 1, 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. L'azienda dovrà garantire modalità e tempi di convocazione rispettosi delle esigenze delle OO.SS. e delle R.S.U.
~~In tale contesto, le Parti convengono di consolidare e sviluppare le attività dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, dell'Ente Bilaterale per la formazione e la riqualificazione professionale e del Comitato per le Pari Opportunità 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.~~
~~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 su richiesta della Direzione aziendale o di almeno la maggioranza dei componenti.

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 relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;
- lo sviluppo delle tecnologie e loro eventuale effetto sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;
- 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.

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 è disciplinato dal proprio regolamento interno.

III. L'Ente bilaterale ha in particolare la funzione di:
- promuovere attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche;
- elaborare a tal fine proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici;
- 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.

COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

I. In attuazione di quanto previsto dalla Legge 125/1991 e dai successivi Decreti del Ministero del Lavoro emanati in materia di pari opportunità, viene istituito, a livello nazionale e a livello regionale, il Comitato per le Pari Opportunità (C.P.O.) di Poste Italiane S.p.A.

II. Il Comitato di cui al comma che precede si propone lo scopo di promuovere l'adozione di misure denominate azioni positive per rimuovere, nell'intento di salvaguardare l'occupazione femminile e di conseguire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro fra donne e uomini, gli eventuali ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di dette pari opportunità.

III. A tal fine il C.P.O. svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui

principi di parità di cui alla Legge n. 125/1991, 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.

IV. Il C.P.O. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.O. regionali vengono ubicati nell'ambito della Strutture aziendali territorialmente competenti.

V. 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.

VI. 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.

VII. Il Comitato sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento, eleggo su proposta dell'Azienda il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso eleggo la Segreteria.

VIII. 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.

IX. 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.

X. I/le componenti non potranno far parte del C.P.O. per più di due mandati consecutivi ciascuno della durata di 4 anni.

XI. Il Comitato predispone ogni due anni una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni positive sviluppate nel corso del biennio, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro secondo le scadenze previste.

XII. Gli oneri relativi al funzionamento dei C.P.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.

XIII. 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.

Art. 8 Delegazioni sindacali territoriali

Ai fini di quanto previsto in materia di composizione delle Delegazioni sindacali territoriali, le Parti convengono quanto segue:

I. 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~~;

II. a livello regionale la Delegazione Sindacale è costituita da ~~non più di 24 dirigenti sindacali, dei quali~~:
   - ~~12~~ dirigenti sindacali delle strutture territoriali delle OO.SS nazionali ~~stipulanti il presente CCNL, nella misura di 2 dirigenti per ciascuna delle predette OO.SS.~~ nella misura di un dirigente per ciascuna delle predette OO.SS.
   - ~~12~~ dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, ~~di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL~~. nella misura di due per ogni lista.

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

CAPITOLO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 9 Assemblea

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalle singole 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.
Tali assemblee saranno tenute in luoghi idonei posti a disposizione dalla Società ~~di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa~~. all'interno dei singoli posti di lavoro, anche eventualmente fuori, ma d'intesa con le OO.SS. richiedenti e con i tempi di spostamento a carico dell'azienda
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.~~ senza alcun preavviso
Gli Organismi Sindacali e i responsabili aziendali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti.
Compete agli Organismi Sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee e all'azienda di evitare interferenze durante le stesse
La partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a ~~10~~ 15 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 e delle R.S.U./R.L.S.
Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e degli Uffici Postali compresi nel territorio di pertinenza, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i predetti dipendenti possono partecipare.
Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio all'utenza 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 caso di assemblea programmata per una durata superiore alle due ore, nonché per le assemblee programmate nelle strutture del Call Center, verrà assicurato un adeguato presidio; a tal fine in sede locale le Parti si incontreranno

per individuare le relative attività ed il numero degli addetti interessati.
Il personale viaggiante e gli autisti dei circuiti nazionali a lungo percorso istituzionalmente e permanentemente assegnato 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, e al personale non in turno.
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~~ 15 ore annue.

Art. 10 Referendum

La Società deve consentire, nell'ambito aziendale, lo svolgimento, ~~fuori~~ dentro 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. In occasione del rinnovo contrattuale la piattaforma concordata dovrà essere posta a referendum. In tali occasioni per lo svolgimento di tali referendum verranno costituiti "comitati di referendum" a spese della società con la presenza paritetica di tutte le OO.SS. Nazionali.

Art. 11 Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

La Società, in ciascuna unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 200, su richiesta delle singole R.S.U. ~~Rappresentanze Sindacali Unitarie~~ e/o delle OO.SS. nazionali ~~stipulanti il CCNL~~, pone permanentemente a disposizione delle medesime un idoneo locale comune attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.
In ogni caso ogni singola R.S.U./R.L.S. potrà utilizzare gli strumenti di comunicazione presenti nella propria sede di lavoro

Art. 12 Contributi sindacali

I. Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. ~~stipulanti il CCNL~~ nazionali vengono operate dalla Società a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto

collettivo in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

II. Le deleghe devono essere 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;
- 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. La procedura di cui al punto V deve essere osservata anche nell'ipotesi di variazioni della misura della trattenuta in questione. In tal caso l'adeguamento della misura della trattenuta avverrà entro 3 mesi dalla predetta comunicazione ferma restando la decorrenza della variazione stessa dalla data stabilita dall'Organizzazione Sindacale.

VII. 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 mediante comunicazione scritta ~~a mezzo raccomandata~~ indirizzata sia alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende sia all'Organizzazione Sindacale interessata.

VIII. Le deleghe a favore delle OO.SS. nazionali ~~stipulanti~~, in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL, conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Art. 13 Diritto di affissione

La Società collocherà 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.~~

Art. 14 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~~ anche durante lo svolgimento dell'attività aziendale, ~~e~~ senza normalmente 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 nazionali ~~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.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le Parti si danno atto che, con riferimento al secondo comma del vigente articolo, individueranno in un apposito regolamento le specifiche modalità di accesso ai differenti luoghi di lavoro~~

Art. 15 Tutela dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

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 medesima tutela è attribuita ai dirigenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali nazionali ~~stipulanti il presente CCNL~~, nella misura massima per ciascun Sindacato dell'8% del numero degli iscritti risultante, a livello nazionale, dalle deleghe rilasciate dai dipendenti per la riscossione dei contributi sindacali alla data del 31 luglio dell'anno precedente a quello di riferimento, ovvero ad un dirigente sindacale per ogni unità produttiva ove il Sindacato abbia costituito, a norma di Statuto, una propria struttura territoriale.

La garanzia di cui al comma precedente ~~non~~ opera anche nella ipotesi di trasferimenti collettivi. Il riconoscimento della prerogativa di cui al presente articolo è subordinato alla preventiva comunicazione alla Società dei nominativi dei destinatari della tutela.

Le Organizzazioni Sindacali, a tal fine, avranno cura di comunicare tempestivamente alla Società ogni variazione intervenuta nelle attribuzioni degli incarichi dirigenziali.

Le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano fino alla fine dell'anno

successivo alla data in cui è cessato l'incarico dirigenziale.

Art. 16 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 30.3.2001, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società.

Art. 17 Agibilità sindacali

La materia delle agibilità sindacali è regolata dalle disposizioni di legge e dai relativi accordi definiti tra le Parti.

Art. 18 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

Allo scopo di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali e al fine di ridurre quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti della clientela, Azienda e OO.SS. si obbligano a ricorrere alle procedure di raffreddamento e di conciliazione in appresso specificate anche ai sensi e per gli effetti della Legge n. 146 del 1990 così come integrata dalla Legge n. 83 del 2000.

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. nazionali ~~stipulanti~~, escludendosi durante la fase di confronto il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale e di attuazione di provvedimenti aziendali.

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 singola R.S.U. interessata unitamente alla competente struttura territoriale del Sindacato, darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura aziendale dell'unità produttiva, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta

comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo tre giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura si intenderà comunque esaurita 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, secondo una procedura che si articolerà e concluderà nei tempi e modi previsti dai commi I, II e III del presente punto 1).

Ai fini della presente procedura la Delegazione Sindacale resta individuata come indicato nell'art. 8 al presente CCNL.

La procedura, in tutte le sue fasi, si intende comunque esaurita e conclusa decorsi quindici giorni dal suo avvio.

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, ciascuna singola R.S.U. interessata, unitamente alle competenti strutture territoriali del Sindacato, 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 i richiedenti 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 ad ogni conseguente effetto.

Ai fini della presente procedura la Delegazione Sindacale a livello regionale resta individuata come indicato nell'art. 8 del presente CCNL.

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 ad ogni conseguente effetto.

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.

CAPITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La sovranità
appartiene al popolo
(Costituzione Italiana, 1947)

NON CONFONDIAMOCI
E NON FACCIAMOCI CONFONDERE:
PER "POPOLO" SI DEVE INTENDERE
STORICAMENTE COLORO
CHE SONO AL PIÙ BASSO LIVELLO SOCIALE,
QUELLI CHE APPUNTO CHIAMIAMO "IL POPOLO" ...

CAPITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

PREMESSA

In tema di occupazione e mercato del lavoro, le Parti, alla luce delle evoluzioni legislative in corso, ritengono necessario individuare momenti di verifica e monitoraggio congiunto sulla materia.

In particolare, con riferimento agli istituti inerenti la costituzione del rapporto di lavoro già disciplinati nel presente Contratto, qualora dovessero verificarsi modifiche od integrazioni di legge, le Parti si impegnano ad incontrarsi 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. 19 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. 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;
- ~~copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;~~
- 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~~ rilasciato a richiesta della società dal medico competente nei casi previsti dal D.Lgs. n.626/1994 e successive modifiche.

V. Il lavoratore, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito, le dichiarazioni sostitutive ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445.

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

Art. 20 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~~ quindici giorni per i lavoratori appartenenti al livello F;
- fino ad un massimo di ~~tre~~ un mese 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; anche 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, dal lavoratore ~~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. La società dovrà motivare adeguatamente i motivi della risoluzione.

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. 21 Classificazione del personale

~~A decorrere dal 1° gennaio 2004, fatte salve ulteriori specifiche decorrenze,~~ 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~~ 5 livelli professionali:

~~LIVELLO PROFESSIONALE~~	LIVELLI PROFESSIONALI
~~F~~	
E	Operatori di Supporto
D	Operatori Interni
C	Operatori Esterni
B	Operatori di Sportelleria
A	Quadri Livello 1 Livello 2 Livello 3

Il livello professionale dei quadri prevede 3 posizioni (1-2-3) . In ogni caso le diverse posizioni dei quadri dovranno essere ricondotte alla gestione di unità operative:
posizione A, livello 1: da 0 a 4 unità gestite;
posizione A, livello 2: da 5 a 10 unità gestite;
posizione A, livello 3: oltre 10 unità gestite.
Ogni unità operativa, sia fissa che mobile (per lunghi periodi o/e periodi notturni) dovrà essere composta da almeno 2 risorse.

DICHIARAZIONE A VERBALE
Il nuovo inquadramento dovrà avvenire entro il I biennio di vigenza contrattuale, mediante stipula di un accordo da ritenere parte integrante dello stesso CCNL, in tale occasione altresì saranno definiti le declaratorie, i ruoli e le figure professionali.

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;~~
~~12 mesi per l'operatore sportello junior del livello D.~~

DICHIARAZIONE A VERBALE
Poste Italiane Spa riconosceranno un indennizzo da concordare in separata sede per tutti quei lavoratori provenienti dalle precedenti qualifiche (1994) V e VI che sono stati inquadrati nell'area operativa ivi svolgendo in misura prevalente attività riconducibile alla ex 4 categoria e inferiori

~~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 e informatici; mansioni di operaio comune.~~
~~Figure professionali esemplificative:~~
~~Addetto al protocollo~~
~~Addetto guardiania e accessi~~
~~LIVELLO E~~
~~Lavoratori che operano nel business di base e in attività di supporto, a contatto~~

o meno con la clientela, con conoscenze generiche di carattere tecnico pratico, che svolgono in autonomia attività esecutive o 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 CRP - junior

Addetto CUAS – junior

Addetto UDR - junior

Portalettere - junior

Addetto Call Center – junior

Addetto Staff – junior

Addetto Centralino

LIVELLO D

Lavoratori che svolgono attività esecutive o 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

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 comma del presente articolo.

Figure professionali esemplificative

Addetto CRP - senior

Addetto CUAS - senior

Addetto UDR – senior

Portalettere - senior

Addetto Call Center – senior

Addetto Staff – senior

Ruoli

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

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

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

Ruoli

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

Direttore Ufficio Postale – fino al 31.12. 2004

Operatore Doganale Master

Nota a Verbale

Al fine di realizzare il coerente riposizionamento nel livello inquadramentale C del personale appartenente ai CUAS, SCA, Call Center, Orion, Pegasus e Staff, le parti concorderanno entro il 31/12/03, attraverso il lavoro della Commissione Paritetica per la classificazione del personale, le evoluzioni e gli sviluppi delle figure professionali di tali ambiti organizzativi.

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 e procedure aziendali, idonee anche a supportare i processi decisionali.

Ruoli

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

Ruoli

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 Sala Consulenza

Sistemista

Analista programmatore

Specialista di staff

Specialista Tecnico di Impianti

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

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 UDR

Ruoli

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

Product Manager

Responsabile Commerciale di Area

Analista

Posizione Retributiva A1

Ruoli

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 Area Territoriale Call Center

Responsabile CPO Base

Responsabile di Servizio (Filiale / Polo / CMP)

Direttore Ufficio Postale

Responsabile UDR

Ruoli

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 Gestione Immobiliare

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.

Mobilità professionale e 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.

In caso di esigenze aziendali definitive i passaggi verticali avvengono con la procedura concorsuale, in caso provvisorio d'intesa con le R.S.U./R.L.S.. La mobilità orizzontale avviene d'accordo con le R.S.U., la definitiva con procedura concorsu.ale

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.

Quadri

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, svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.

I requisiti di appartenenza sono individuati nella declaratoria del livello A, del presente contratto.

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.

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.

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.

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.

~~Commissione Paritetica per la Classificazione Professionale~~

~~In relazione al nuovo sistema di classificazione professionale e all'esigenza condivisa dalle parti di curarne lo sviluppo, in coerenza con la nascita e l'evoluzione di nuove figure professionali, si conviene di istituire, entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto, una Commissione Paritetica per la Classificazione Professionale, composta da 6 membri per ciascuna parte.~~

~~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.~~

~~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 della figura professionale del portalettere.~~

~~Le Parti rinviano ad un successivo accordo la definizione delle modalità di funzionamento della Commissione, necessarie a garantirne la piena operatività.~~

Art. 22 Rapporto di lavoro a tempo determinato

I. Con riferimento ai principi sanciti dall'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 rispondono in alcune circostanze sia alle esigenze dei datori di lavoro, che a quelle dei lavoratori - le Parti convengono la seguente disciplina relativa agli ambiti affidati alla contrattazione collettiva dalle norme vigenti.

II. Sono soggetti a limiti quantitativi di utilizzo, nella misura media annua dell'~~8%~~ 5% 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;
   - ~~per copertura di necessità straordinarie connesse all'introduzione di innovazioni tecnologiche ovvero a processi produttivi soggetti a riorganizzazione o riconversione;~~
   - per far fronte a più commesse concomitanti, alle quali non sia possibile far fronte con il personale presente interessato alla tipologia di commesse.
   - 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 commesse 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.

III. ~~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.~~

IV. ~~In relazione a quanto precede, nel caso di contemporaneo ricorso in Poste Italiane s.p.a. al lavoro temporaneo, di cui all'art. 25 ed al contratto a tempo determinato, nelle fattispecie di cui al comma II 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.~~

V. I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi, sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo, adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

VI. Nel corso del rapporto di lavoro 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.

VII. L'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali nazionale ~~stipulanti il presente contratto~~ in merito al lavoro a tempo determinato, secondo quanto

previsto dall'art. 5, del presente CCNL.

VIII. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 19 del presente CCNL.

IX. 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~~.

X. In caso di malattia, il lavoratore con contratto a tempo determinato ha diritto alla retribuzione ed al periodo di comporto nella misura pari ad 1/6 della durata del contratto stesso e comunque non oltre la scadenza del medesimo.

XI. ~~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. Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale~~, mediante assunzioni dall'esterno ovvero~~ avviene prioritariamente mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno, o in subordine mediante assunzioni dall'esterno, nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 e successive modificazioni e compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.

II. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è formalizzato con lettera, sottoscritta dalle parti, nella quale sono indicati:
- la data di assunzione o di trasformazione;
- l'inquadramento professionale;
- la mansione;
- il luogo di lavoro;
- la struttura di assegnazione;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata del periodo di prova;
- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

III. 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, che sia in possesso dei requisiti richiesti e/o che ricopra posizioni di identico o equivalente contenuto professionale.

IV. La prestazione individuale, determinata consensualmente tra le parti, 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.

V. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere di tipo orizzontale, verticale e misto.
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.

VI. 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.
All'inizio di ogni anno, e comunque prima dell'avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alle OO.SS., a livello regionale, 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.

VII Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale la Società favorirà, ai fini della precedenza nell'accoglimento e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, le domande avanzate dai lavoratori con gravi motivi personali o familiari (ad es. dipendenti portatori di handicap grave, dipendenti con figli portatori di handicap grave) ovvero con figli di età inferiore a 8 anni, nonché lavoratori-studenti.
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~~ accolte 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 e nella stessa sede di lavoro salvo diverso accordo tra le parti.

~~DICHIARAZIONI 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 comprovata 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 .~~

VIII Una diversa collocazione temporale della prestazione lavorativa rispetto a quella concordata è possibile soltanto per accordo scritto tra lavoratore e Società a fronte di esigenze organizzative e produttive. La predetta variazione avviene con preavviso di almeno 10 giorni rispetto all'inizio della variazione medesima e con indicazione della durata complessiva, durante la quale il lavoratore avrà diritto ad una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Decorsi 5 mesi dalla stipulazione del predetto accordo, introduttivo di clausole elastiche, 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 clausole elastiche.

IX. E' consentito lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato per le causali di cui al precedente art. 22, nella misura massima del 10% della prestazione annua individuale e comunque nel limite di 100 ore annue.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili nella singola giornata lavorativa non può superare le due ore giornaliere.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa, con il consenso del lavoratore interessato e comunque agli effetti dell'art. 3 del succitato D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61, nelle seguenti fattispecie:

- incrementi di attività non prevedibili;
- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;
- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;
- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- esigenze di formazione;
- esigenze in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le limitazioni previste dal presente comma potranno essere superate per il personale impiegato presso i call center, sulla base di norme adeguate alla specificità della prestazione lavorativa, da definirsi in appositi accordi tra le Parti stipulanti il presente CCNL.~~

X. 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. 40 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 Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (Principio di non discriminazione).

XI. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 5 informerà le

rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

Art. 24 Apprendistato

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle leggi in materia.

Poste Italiane s.p.a. si impegna a non ricorrere a codesto tipo di assunzioni

~~Assunzione~~

~~I. L'assunzione dell'apprendista è subordinata all'autorizzazione della competente Direzione Provinciale del Lavoro alla quale dovranno essere precisate le condizioni della prestazione richiesta all'apprendista, il genere di addestramento cui verrà adibito e la qualifica da conseguire al termine del rapporto.~~

~~II. Il rapporto di apprendistato deve essere costituito per iscritto e preceduto da visita sanitaria finalizzata all'accertamento della idoneità delle condizioni fisiche dell'assumendo rispetto allo svolgimento delle prestazioni previste dalla successiva occupazione.~~

~~III. Il lavoratore assunto con rapporto di apprendistato è soggetto ad un periodo di prova di un mese, per l'acquisizione della qualifica di livello F, e di 2 mesi per quella di livelli di inquadramento superiori . 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. 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. Le Parti stipulanti convengono che, in applicazione delle previsioni di cui all'art.16, comma 1, della Legge 196/1997, possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a diciotto anni e non superiore a ventiquattro, ovvero, ventisei nelle aree di cui agli obiettivi n.1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.~~

~~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 compreso 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 ad 1/3 della durata complessiva del rapporto instaurato. 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 assicurare l'obbligo formativo nella misura preventivamente autorizzata dai competenti organismi.~~

~~Trattamento economico~~

~~I. La retribuzione degli apprendisti risulta costituita dalla seguente paga base mensile:~~

- ~~per la prima metà del periodo di apprendistato, il 75% dei minimi tabellari ed il 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite;~~
- ~~per la seconda metà del periodo di apprendistato, l'85% dei minimi tabellari e del 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite.~~

~~II. Per gli apprendisti a tempo parziale il trattamento economico è commisurato alla relativa durata della prestazione.~~

~~Formazione~~

~~I. L'impegno formativo dell'apprendista esterno all'Azienda, di cui all'art 16, comma 2, della Legge n. 196/97, è regolato sulla base della correlazione tra la qualifica professionale, la mansione da conseguire ed il titolo di studio in possesso dell'apprendista secondo le seguenti modalità:~~

~~Titolo di studio~~	~~ore formative medie annue~~
~~Scuola dell'obbligo~~	~~120~~
~~Attestato di qualifica professionale~~	~~100~~
~~Diploma di scuola media superiore~~	~~80~~
~~Diploma universitario e/o Laurea~~	~~60~~

~~II. Le attività formative, ancorché svolte presso istituti di formazione o altre entità, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.~~

~~III. E' in facoltà dell'Azienda anticipare parte delle ore di formazione previste per gli anni successivi.~~

~~IV. Le ore di formazione, nei limiti sopra detti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.~~

~~Contenuti della Formazione~~

~~I. La formazione degli apprendisti ai sensi dei decreti attuativi dell'art. 16 della Legge 196/1997, riguarderà contenuti di carattere generale inerenti le~~

principali aree di funzionamento aziendale e contenuti che consentano l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

II. Le attività formative, in relazione alla professionalità da acquisire, rientrano tra quelle di seguito riportate:
- a. competenze relazionali;
- b. organizzazione ed economia;
- c. disciplina del rapporto di lavoro;
- d. 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;
- l. conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

III. Il consolidamento dell'intervento formativo funzionale all'acquisizione di conoscenze linguistico/matematiche e finalizzato ad un più proficuo utilizzo dell'apprendista, può essere garantito nell'ambito di moduli predisposti dall'Azienda anche relativamente al restante personale.

Tutor

Le Parti stipulanti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, della Legge 196/1997 e dell'art. 3, comma 3, del D.M. 28/02/2000 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

Sfera di applicazione

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

II. Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16, comma 2, della Legge 196/1997, è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

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, C, B	18 mesi
Livello F	36 mesi

II. Ai fini della certificazione dell'idoneità all'esercizio delle mansioni che hanno formato oggetto dell'apprendistato, l'Azienda rilascia relativo attestato sulla base delle esperienze maturate nell'intero periodo di apprendistato. Ove il giudizio finale non risulti positivo, l'apprendista a richiesta sosterrà prove di idoneità.

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.

Informativa

La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 5, informerà le rappresentanze sindacali aziendali stipulanti, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e delle relative attività formative.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Parametro di ingresso apprendisti

Le Parti individuano la posizione retributiva di cui al livello professionale D, quale parametro convenzionale di riferimento per l'applicazione delle previsioni di cui al presente articolo.

Art. 25 Lavoro temporaneo

Poste Italiane s.p.a. si impegna a non utilizzare assunzioni a tempo determinato

I. La Società si potrà avvalere di prestazioni di lavoro temporaneo in conformità alla vigente legislazione in materia, in particolare:
- alle disposizioni dell'art. 1, comma 2, lettere b) e c) della Legge 24 giugno 1997, n. 196;
- alle esclusioni di cui all'art. 1 comma 4 della Legge 24 giugno 1997 n. 196;
- alle previsioni di cui all'art. 3 dell'Accordo Interconfederale Confindustria del 16 aprile 1998, da intendersi riferita su base regionale.

II. Inoltre in attuazione delle previsioni di cui all'art. 1 comma 2 lettera a) della citata Legge, si definiscono le ulteriori seguenti causali di ricorso alle prestazioni di lavoro temporaneo:
- 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 e 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 commesse 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 o della sicurezza degli stessi.~~

III. ~~Le Parti, per motivate esigenze tecnico/produttive od 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 il numero dei contratti di fornitura conclusi, l'inquadramento ricoperto, e le relative causali, specificando la relativa durata media. Provvederà inoltre a fornire alle R.S.U. dell'Unità Produttiva interessata, ovvero in mancanza alle RSA, congiuntamente alle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL, le comunicazioni previste nell'art. 7 comma 4 lettera a) e b) della citata Legge.~~

Art. 26 Contratto di Formazione e Lavoro

Alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia ~~nonché le previsioni di cui agli Accordi Interconfederali del 18 dicembre 1988 e del 31 gennaio 1995~~.

I. Possono essere stipulati, in conformità ai progetti formativi all'uopo predisposti, contratti di formazione e lavoro mirati:
   a. all'acquisizione di professionalità intermedie, con una durata massima di 24 mesi;
   b. all'acquisizione di professionalità elevate, con una durata massima di 24 mesi;
   c. all'inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa che consenta un adeguamento delle capacità professionali al contesto organizzativo e produttivo, con una durata massima di 12 mesi.

II. Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro di cui ai punti a) e b) del comma precedente, sono garantite rispettivamente 120 e 140 ore di formazione teorica e pratica.

	Durata	Professionalità intermedie	Professionalità elevate
Formazione teorica	18 mesi 24 mesi	60 h 80 h	100 h 100 h
Formazione pratica		40 h	40 h
Totale	18 mesi	100 h	140 h
Totale	24 mesi	120 h	140 h

III. Ai giovani assunti con contratto di inserimento lavorativo di cui al punto c del comma I, è garantita una formazione teorica di 20 ore.

IV. La valutazione di conformità dei progetti formativi esonerati dalla procedura di approvazione della competente autorità pubblica, è affidata alle OO.SS. a livello territoriale ~~alle Commissioni Paritetiche istituite a livello territoriale dagli Accordi Interconfederali vigenti in materia.~~

V. I lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro sono inquadrati ad un livello inferiore rispetto a quello di destinazione, per un periodo definito nell'ambito degli specifici progetti formativi approvati dagli organi competenti.
   I suddetti progetti formativi non potranno comunque prevedere l'inserimento del lavoratore al livello più basso del sistema di classificazione del personale.

VI. Per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro è previsto un periodo di prova la cui durata è fissata in 4 settimane di prestazione effettiva per i contratti di durata pari a 12 mesi, e 2 mesi di prestazione effettiva per i contratti fino a 24 mesi.

VII. 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 un periodo complessivo di 120 gg. di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di formazione e lavoro.
   Il periodo complessivo di conservazione del posto è di 180 gg. di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto nei seguenti casi:
   a. unica malattia di durata non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
   b. pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 gg. con ricaduta entro il periodo massimo di 30 gg. di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie e di cui la ricaduta costituisce continuazione.

   I periodi di conservazione del posto sopra previsti si intendono riferiti a contratti di formazione e lavoro di 24 mesi e vengono proporzionalmente ridotti nel caso di contratti aventi durata inferiore a 24 mesi.

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 dal presente CCNL.

VIII. Contratti di formazione e lavoro a tempo parziale possono essere stipulati compatibilmente con le finalità formative del rapporto di lavoro.

IX. I Progetti di formazione e lavoro saranno oggetto di specifica informativa nei confronti delle OO.SS.
~~In particolare, i progetti potranno essere oggetto di approfondimento nell'ambito delle attività e delle funzioni demandate all'Ente Bilaterale per la Formazione e la Riqualificazione professionale di cui all'art. 7 del presente CCNL, anche al fine di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione in Poste Italiane S.p.A.~~

X. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano, in quanto compatibili, le vigenti previsioni di legge e di contratto.

XI. Al termine della formazione l'azienda provvederà alla assunzione a tempo indeterminato

Art. 27 Telelavoro

Le Parti 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 quelle dei lavoratori.
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 all'introduzione dell'istituto, che nella prima fase di attuazione avrà carattere sperimentale, si conviene che le modalità di regolamentazione della prestazione di lavoro connesse all'attuazione di progetti di telelavoro ed alle figure professionali interessate saranno oggetto di definizione tra le Parti.
Sin dall'avvio del primo progetto sarà costituito un Osservatorio Paritetico con le OO.SS. nazionali con il compito di monitorare e valutare i risultati dei progetti applicati al termine della fase di sperimentazione degli stessi, anche al fine di verificarne gli effetti sulle condizioni personali e professionali del lavoratore.
I risultati dei lavori dell'Osservatorio Paritetico saranno oggetto di confronto tra le Parti, che valuteranno eventuali interventi di adeguamento dell'istituto.

Art. 28 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~~ 35 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 con programmazione mensile 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. È consentita una tolleranza in ingresso con compensazione giornaliera.

VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato. dal lunedì al venerdì 6 ore e il sabato 5 ore

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. 8 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. È facoltà del singolo lavoratore impegnato fino a 7 ore giornaliere di usufruire di una pausa da recuperare in prosecuzione dell'orario di lavoro.

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. 8 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.~~

DICHIARAZIONE A VERBALE

~~Nelle more del completamento del processo di automazione del sistema di rilevazione delle presenze, che avverrà entro il 31.12.2003, le Parti in coerenza con quanto previsto al comma V del presente articolo, si danno atto che~~ L'orario di lavoro osservato dal lavoratore verrà rilevato, laddove già non assicurato da sistemi automatici, dalla documentazione amministrativa sottoscritta dal dipendente, nel rispetto delle procedure aziendali.
Rispetto a quanto sopra è facoltà del dipendente richiedere gli eventuali riscontri sull'orario.

Art. 29 Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

1. 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 30 minuti ~~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. 8, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

2. Orario su turni

I. ~~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. 8 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; previo specifico accordo con le R.S.U. dell'unità produttiva;

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. 8 ovvero con le R.S.U. in caso di una sola unità produttiva 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 dis.p.a.cci 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;~~ per tutto il periodo della sosta;

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; ovvero da certificate condizioni di salute;

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~~ 72 ore;

h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati dalla legislazione vigente e/o dall'art.30 del vigente CCNL;

i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

3. Flessibilità Multiperiodale

Forme di flessibilità multiperiodale potranno essere introdotte, in relazione a

specifici progetti organizzativi, per un periodo non superiore a due mesi, a seguito di accordo tra le Parti nell'ambito del secondo livello di contrattazione.
Nell'ambito degli accordi di cui sopra, saranno definiti criteri e modalità di attuazione con particolare riferimento ai limiti minimi e massimi di durata della prestazione giornaliera e settimanale, nonché a eventuali specifici trattamenti connessi alla realizzazione dei richiamati progetti organizzativi.

4. Flessibilità in ingresso

I. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.

II. 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.

I. 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.~~

IV. 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.

V. 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, salva la facoltà di cui all'art 28 comma 4.

VI. Al lavoratore che ne farà richiesta motivata e documentata dovrà essere concessa la possibilità di modificare l'orario d'ingresso o il turno di lavoro d'intesa con le R.S.U./R.L.S.

Art. 30 Lavoro straordinario, festivo, notturno

I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in

materia, ~~non~~ può esimersi, ~~salvo~~ con giustificato 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 anche di fatto 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 28, 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, inderogabili ,indifferibili e di durata temporanea, al massimo per 2 giorni consecutivi.

III. ~~Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario,~~ Viene fissato un limite massimo complessivo di ~~250~~ 120 ore annue per ciascun lavoratore. Detto limite, 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~~ Il 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

VIII. 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.

IX. Ai lavoratori turnisti che prestano attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del riposo settimanale, è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 66 comma III.

X. 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.

XI. Il lavoro festivo si svolge in modo volontario.

Lavoro notturno

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 07.00.

Normalmente è vietato il lavoro notturno, d'intesa con le OO.SS. e le R.S.U. dell'unita produttiva interessata possono essere valutate diverse esigenze aziendali, comunque al lavoro notturno, salvo disponibilità individuali non possono essere applicate le donne e i genitori di famiglie monoparentali.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Le Parti, anche nell'ambito dei processi di riorganizzazione dei sistemi produttivi in atto, si impegnano, considerate le caratteristiche di specifiche figure professionali, a ricercare appropriate soluzioni in materia di regolamentazione del regime salariale connesso alle prestazioni lavorative aggiuntive, coerenti con le peculiarità del servizio da assicurare.~~

~~Art. 31 Conto ore individuale~~

~~I. Le Parti, si danno atto che il conto ore individuale costituisce un valido strumento di flessibilità della prestazione lavorativa e convengono di demandare ad accordi specifici di secondo livello, che tengano conto delle peculiarità e delle esigenze dei diversi settori di riferimento, la definizione della disciplina di dettaglio e delle modalità applicative dell'istituto.~~

~~II. Gli accordi di secondo livello dovranno essere definiti sulla base dei criteri di carattere generale di seguito enunciati:~~

~~Per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale le prime 10 ore delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro, che sono pertanto soggette al recupero in forma specifica;~~

~~per il lavoratore che esprima la volontà di optare per il meccanismo del conto ore individuale è previsto il diritto al recupero delle ore effettuate oltre l'orario d'obbligo, fino ad un massimo di ulteriori 110 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. Ulteriori cadenze di esercizio dell'opzione potranno essere fissate dalla contrattazione di secondo livello;~~

~~parimenti nell'ambito del secondo livello di contrattazione saranno definite le modalità di recupero delle ore che confluiscono nel conto ore individuale;~~

~~per le ore eccedenti il normale orario di lavoro che confluiscono sul Conto~~

~~ore individuale viene riconosciuta una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'articolo 66, 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.~~

Art. 32 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) per la reperibilità prestata fino a 24 ore, un compenso di € 20,66 per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di € 15,49 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.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~
~~Per quanto attiene al personale eventualmente interessato, le relative figure professionali e/o attività saranno individuate dall'Azienda e comunicate tempestivamente alle OO.SS. stipulanti.~~

~~Analoga comunicazione sarà effettuata dalle altre Aziende cui si applica il presente CCNL.~~

Art. 33 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 giornate di permesso retribuito 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. In occasione ~~del~~ di matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni ~~consecutivi di calendario,~~ lavorativi anche frazionabili, senza decurtazione della retribuzione, tre mesi perima ed entro sei mesi dall'evento.
IV. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o del convivente, anche legalmente separato, o di un parente proprio, o del coniuge o del convivente, 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.
V. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti parenti propri, o del coniuge o del convivente entro il secondo grado ~~(genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle~~ i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.
VI. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi IV e V 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.
VII. 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. Anche successivamente al rientro.
VIII. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al IV 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.

IX. La Società ~~può~~ inoltre concede~~re~~ 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, nonché permessi retribuiti di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi, ~~con facoltà di corrispondere la retribuzione.~~ Ulteriori permessi retribuiti sono concessi per esami medico – diagnostici, per visite ambulatoriali comprovate dalla relativa documentazione.

Art. 34 Aspettativa

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 ed ~~non~~ è computabile figurativamente 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. I dipendenti genitori ovvero, dopo la loro scomparsa, uno dei fratelli o delle sorelle di un soggetto con handicap in situazione di gravità, 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 Dlgs. 151/2001.

Durante il periodo di congedo i dipendenti hanno diritto ad una indennità corrispondente all'ultima retribuzione percepita.

~~B) Per servizio militare~~

~~I. La chiamata alle armi per adempiere gli obblighi di leva o il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate, nonché l'arruolamento volontario allo scopo di anticipare il servizio militare obbligatorio, determinano la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare. I lavoratori obiettori di coscienza che prestano il servizio sostitutivo civile hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.~~

~~II. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio. In mancanza il lavoratore è considerato dimissionario.~~

~~III. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.~~

~~IV. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e 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.~~

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

C) Per volontariato e servizio civile

I. La Società ~~può~~ concede~~re, 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 DPR 194/2001. A tali lavoratori verrà ~~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~~ concede~~re~~, 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.

~~IV. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla forma militare obbligatoria, detto periodo sarà equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e~~

~~della relativa dispensa rilasciati dal Ministero della Difesa.~~

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. 35 Ferie

I. ~~Ai lavoratori assunti successivamente alla stipula del presente CCNL 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 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. Ai lavoratori in servizio alla data di stipulazione del presente CCNL, spetta un periodo annuale di ferie di 32 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 27 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.

III. 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.

IV. I periodi di ferie di cui al comma I non sono comprensivi delle festività soppresse.

V. Il periodo di ferie è programmato ~~dalla Società~~ dal lavoratore normalmente all'inizio dell'anno e comunque con un ragionevole preavviso salvo esigenze personali- familiari di breve durata. La società è tenuta a confermare i periodi richiesti ovvero a motivare tempestivamente e adeguatamente il rifiuto ~~tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti~~.

VI. 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, oltre ad un risarcimento pari alle giornate di congedo negato.

VII. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di ~~2~~ 3 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre, a scelta del lavoratore.

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

IX. 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.

X. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale, e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza. Le ferie arretrate saranno usufruite dal lavoratore previa comunicazione.

XI. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare il mancato godimento delle stesse ~~un ricovero ospedaliero,~~ regolarmente certificato, ~~anche di un solo giorno~~. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società..

XII. 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.

XIII. ~~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. 39 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.~~

XIV. Non è consentito imporre il godimento delle ferie (cosiddette ferie d'ufficio)

Art. 36 Giorni festivi

I. Sono considerati festivi, le domeniche, 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 1 e 2 spetta il trattamento economico di cui all'art. 66.

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,~~ con il 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 fruite 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~~ infrasettimanale in luogo di quello settimanale domenicale, secondo la propria appartenenza religiosa ~~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.

Art. 37 Trasferimenti

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

I. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro ~~luogo~~ sede di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di 30 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 specifiche e comprovate 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 e comprovate esigenze di servizio, con il consenso del lavoratore, 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.~~

IV. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna, può essere trasferito solo con il proprio consenso ~~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. 40, 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 R.S.U. 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. 39 del presente CCNL;
- ad una indennità ~~di prima sistemazione~~, secondo le misure di seguito riportate:

Distanza		Indennità
> ~~30~~ 5 e ≤ a 50 Km		4 mensilità
> 50 e ≤ a ~~100~~ 150 Km		12 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~~.

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. 57 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;

- del nucleo convivente;
- delle necessità di studio del dipendente e/o dei suoi familiari.

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.

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. 59 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. 40, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.

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.

Art. 38 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 tecnologiche, formeranno oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali ~~stipulanti~~ nazionali 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. 37 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. 39 Trasferta

Per trasferta si intende il trasferimento provvisorio e limitato nel tempo.

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

I. Il personale 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 dal posto di lavoro, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nelle misure indicate nella tabella di cui al successivo comma IV. Si intende il trasferimento provvisorio e limitato nel tempo

~~II. L'indennità sopra richiamata e il rimborso delle spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.~~

~~III. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorché compreso in due giorni consecutivi.~~

IV. Le misure dell'indennità spettante al personale in trasferta sono fissate nei seguenti importi lordi:

€ ~~0,88~~ 1 per le ore diurne
€ ~~1,29~~ 2 per le ore notturne
per complessivi € ~~25,2~~ 34 giornalieri

V. L'indennità di trasferta è 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.

VI. Al personale chiamato 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~~, deve essere ritenuto in servizio e quindi gli spetta l'indennità di trasferta di cui ai commi che precedono, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità Giudiziaria.

VII. Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono dedotte dal periodo di trasferta e non devono comportare oneri per la Società.

VIII. 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.

IX. Al dipendente infortunatosi nel luogo di trasferta nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per il trattamento di 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~~ quadri

I. Il personale inviato in trasferta fuori della sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso – nei limiti della normalità – delle spese documentate di viaggio, di vitto ed alloggio.

II. Qualora la trasferta non sia inferiore alle 10 ore é, 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 e fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a euro 1,21 per le ore diurne e euro 1,81 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. 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.

DICHIARAZIONI A VERBALE

I. Ai fini e per gli effetti di cui agli artt. 37 e 39 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 anche diversamente certificato.

II. Per quel che riguarda i fenomeni di mobilità temporanea individuale al di fuori dell'abituale sede di lavoro finalizzati a garantire il presidio del business di riferimento, a livello ~~nazionale~~ e territoriale verranno attivati appositi accordi con le competenti R.S.U. per regolare la materia. ~~momenti di monitoraggio e verifica sui profili qualitativi e quantitativi del suddetto fenomeno e sull'equilibrato utilizzo dello strumento.~~

Art. 40 Assenze per malattie – Trattamento

I. Il lavoratore ~~non in prova~~, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto fino all'accertamento dell'inabilità al lavoro (con il godimento di tutti i diritti contrattuali). Durante tale periodo al lavoratore compete una retribuzione pari al 100% per i primi 18 mesi in 4 anni e per il periodo successivo al 60% della retribuzione (con il contributo del Fondo di Solidarietà) ~~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~~ diciotto mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare e la sindrome da immuno-deficienza acquisita. ~~Potranno~~ dovranno inoltre essere ~~valutate~~ individuate ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità, anche in relazione a specifiche disposizioni legislative

In tali casi la retribuzione ~~e la conservazione del posto~~ spetta~~no~~ loro fino al limite massimo di ~~ventiquattro~~ trenta mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.

Ai soggetti con particolari patologie viene garantita la retribuzione al

100% per 30 mesi consecutivi in 5 anni, successivamente al 100% a carico del Fondo di solidarietà. Dopo tale periodo verrà corrisposto u salario minimo pari al 50% a carico del Fondo di Solidarietà.

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 il relativo certificato medico 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~~.

Art. 41 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, 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 ~~semprechè 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.~~ e/o per la preparazione agli esami.

III. Per le ore di permesso fruite ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa~~, forma restando la presentazione della documentazione di cui al comma IX che segue. Nei casi di cui al comma II 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 fruite saranno detratte da una eventuale successiva concessione~~.

IV. 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~~ hanno diritto a 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.

V. 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.~~

VI. ~~Il personale assente per le cause di cui ai commi II e IV 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.~~

VII. ~~Il personale assente per le cause di cui ai commi I, II e IV del presente articolo non potrà superare – in ciascun giorno – il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.~~

VIII. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di ~~due~~ un ora all'intero orario d'obbligo~~, secondo le esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza~~.

IX. I lavoratori interessati dalla fattispecie di cui al presente articolo devono produrre la seguente documentazione:
- I certificati che attestano l'iscrizione al corso e la sua durata.
- per le previsioni di cui al comma ~~I~~ II, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;
- ~~per le previsioni di cui ai commi II e IV, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessivo, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.~~

X. 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. 42 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 nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

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, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità , 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 comma 1 del Decreto Legislativo 151/2001 (Testo Unico). 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~~ quattro mesi, e pari al 30 % della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di ~~quattro~~ due mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. 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 commi 1 e 2 del Testo Unico .

Norme finali

VIII. ~~Nei primi tre mesi di~~ Durante tutto il periodo della gravidanza le lavoratrici non possono essere adibite ai videoterminali, carico ,scarico,lavorazioni esterne, lavorazioni notturne e applicati in turnazioni non compatibili. ~~L'Azienda garantisce in conformità alle previsioni di legge in materia la tutela della lavoratrice madre.~~

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 disposizioni in materia di riposi e permessi, parto plurimo, recesso dal rapporto di lavoro 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, relativo a "Misure a sostegno della flessibilità di orario", le Parti si riservano di 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 della legge n. 53 del 2000, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato

Art. 43 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 come modificato ed integrato, ai commi 3, 5 e 6, dall'art 19 della legge n. 53/2000.

~~II.~~ I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata~~, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'unità lavorativa di appartenenza~~.

III. A livello regionale saranno individuate e intraprese le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

Art. 44 Tutela dei tossicodipendenti

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. 34 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, la Società ~~potrà erogare~~ erogherà 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~~ dovranno essere accolte 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.

Art. 45 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. Per i danni prodotti dal dipendente alla Società valgono le norme del codice civile.

III. 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, 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.

IV. 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.

V. Nei casi di cui al terzo comma, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società ed abbia ritenuto 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~~.

VI. Le garanzie e le tutele di cui al punto precedente sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile della Società nel procedimento penale a carico del dipendente.

Art. 46 Igiene e sicurezza sul lavoro

I. 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, 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 Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative, ivi ricomprendendo la direttiva CEE n. 89/391 del 12/6/1989.

II. La Società tutelerà in modo particolare ed in coerenza con le specifiche disposizioni legislative sul tema, la salute delle lavoratrici madri, segnatamente a quanto previsto in materia di lavoro notturno dalle leggi n. 903/77 e n. 25/99; 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.

III. 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, provvede 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, e garantendo due ore annuali di informazioni a cura delle RS.U./R.L.S.
- istituire negli edifici a maggiore concentrazione di personale, e comunque con un numero di dipendenti superiore a 1000, posti di pronta assistenza medica permanentemente aperta onde assicurare ai lavoratori la possibilità di avvalersi di un adeguato supporto sanitario, ferma restando la possibilità di esaminare, nell'ambito delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 626/94, eventuali specificità in relazione alla complessità organizzativa ed alla natura dei relativi rischi.

IV. Le Parti, in particolare per quanto attiene alla elezione/designazione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, alle loro agibilità ed ai relativi interventi formativi, nonché agli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo n. 626/94, si impegnano a promuovere ogni utile iniziativa finalizzata a dare attuazione alle disposizioni normative in vigore e di quelle che saranno emanate.

V. Le Parti concordano di affidare ad una apposita Commissione di Studio composta da delegati R.L.S. designati dalle OO.SS. nazionali il compito di analizzare l'evoluzione legislativa di carattere nazionale e comunitario, monitorando e approfondendo le tematiche di igiene e sicurezza sul lavoro in ambito aziendale, con particolare riguardo agli infortuni ed alle malattie professionali. Sulla base dei lavori della Commissione, le Parti definiranno un apposito Protocollo finalizzato ad adeguare la presente disciplina contrattuale alle eventuali modifiche legislative che interverranno.

Art. 47 Lavori usuranti

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti concordano che l'attività di operatori esterni rientrano nella classificazione di lavori usuranti, a tal fine verrà riconosciuto il beneficio individuale pari ad un anno di anzianità per ogni 5 anni di applicazione reale ~~si impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 7 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni~~.

Art. 48 Infortuni sul lavoro e malattie professionali

I. La Società è tenuta ad assicurare i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
Fermo restando quanto previsto al comma V che segue, i lavoratori ~~non in prova~~ hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto ed al trattamento di cui al comma IV 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.

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 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, dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, 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 V~~.

~~V. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 40 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.~~

VI. 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 IV del presente articolo.

VII. 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. 49 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, d'intesa con le R.L.S.
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. n. 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 50 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.
III. Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, verranno assicurati comportamenti coerenti con le Direttive e le Raccomandazioni dell'Unione Europea nonché con l'evoluzione legislativa in materia, anche al fine di evitare, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale o che possano indurre disagi di natura psicologica, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro.
IV. In tale ottica le Parti si impegnano a prevenire e rimuovere ogni azione tesa 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.
V. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dai commi che precedono, le Parti concordano di avviare opportune iniziative di studio, analisi e verifica delle tematiche sopra evidenziate e di promuovere interventi ed azioni di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Art. 51 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 esplicare 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 od 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 tras.p.a.renza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio nonché astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
f) ~~avere cura~~ evitare danneggiamenti dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
g) non avvalersi di mezzi di comunicazione, per ragioni che non siano di servizio, o per personali necessità improvvise.
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, predisposto a cura e spese della società, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla legge 31/12/96 n. 675.

Gli articoli dal 52 al 54 sono sotituiti dalla seguente:

DICHIARAZIONE A VERBALE

Il potere disciplinare è proprio del datore di lavoro, come recita l'art. 2104/2105 del Codice Civile del 1942 a firma di Vittorio Emanuele III, (PER GRAZIA DI DIO E PER VOLONTA' DELLA NAZIONE RE D'ITALIA E D'ALBANIA, IMPERATORE DI ETIOPIA), Mussolini e Grandi .
Il Sindacato ne rimane estraneo.
La sua funzione è quella di tutelare il lavoratore, ponendo una serie di regole per affermare nel modo migliore possibile il diritto alla difesa ed evitare che la società aggravi l'esercizio della repressione con la discrezionalità assoluta dei modi e dei termini con cui la pratica.

Il codice disciplinare, quindi, non viene ne' discusso ne' sottoscritto all'interno del CCNL.

Sono, invece, concordati i seguenti criteri funzionali ed operativi:

- Il codice disciplinare, unitamente alla presente dichiarazione e collegate regole, deve essere affisso in modo leggibile e accessibile in ogni Unità Produttiva e ivi in ogni settore e piani dell'immobile;
- Alle sanzioni espulsive si applica egualmente la sospensione in attesa del giudizio finale, ove Poste Italiane s.p.a. ricorrano al Tribunale rinunziando al Collegio Arbitrale ex art./ S.L.;
- L'audizione ex art.7, 2° e 3° comma, S.L. deve avvenire in orario di lavoro e, ove la sede dell'incontro è diversa dal luogo di applicazione, Poste Italiane s.p.a. rimborserà le spese di viaggio all'interessato;
- Ove Poste Italiane s.p.a. decida di archiviare la procedura e/o qualora la sanzione venisse annullata dall'organo competente, al lavoratore spetta un risarcimento a carico del responsabile che ha prodotto la segnalazione dell'episodio ritenuto perseguibile;
- In occasione dell'audizione il lavoratore potrà chiedere il contraddittorio con gli autori della segnalazione stessa e portare eventuali testi;
- Tutte le sanzioni conservative potranno essere impugnate solo davanti ad un Collegio Arbitrale formato da tre membri, uno di nomina della parti ciascuna per sé ed il terzo, richiesto da parte della società tra gli avvocati del Consiglio dell'Ordine del luogo ove risiede il lavoratore, ovvero concordandone la sede;
- L'eventuale sanzione dovrà essere notificata al lavoratore entro il 15° giorno dall'avvenuta audizione, ovvero dalla data all'uopo programmata definitivamente.
- Al lavoratore è consentita la consultazione di tutta la documentazione relativa alla vicenda disciplinare, precedenti compresi.

~~Art. 52 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 53 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 e 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 negligentemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;~~
~~f) durante l'orario di lavoro, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa) tenga un comportamento scorretto;~~
~~g) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;~~
~~h) in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme infortunistiche portate a sua conoscenza.~~

~~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, 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 dalla 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 od obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della Società o un vantaggio per se 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 o/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 se o per gli altri;

l) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;

m) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società;

n) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato o 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. 44;

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 o 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 o in contrasto con gli interessi della Società;

i) 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;

j) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

k) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile o, comunque, con mezzi fraudolenti;

l) 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.

Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione, verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 52 del presente CCNL facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 51 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 54 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 R.S.U..

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. 55 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. Analogo provvedimento può possono essere adottato dalla Società in presenza di un rinvio a giudizio per condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso. Il provvedimento adottato 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. 56 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 del 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 con un assegno di mantenimento pari al 50% della retribuzione.

CAPITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

“ …il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se e alla sua famiglia un’ esistenza libera e dignitosa”

(Art.36 della Costituzione Italiana, 1947)

“SIN QUANDO LA SOCIETÀ SARÀ FONDATA SUI SOLDI , NON NE AVREMO MAI ABBASTANZA”

(Scritta sui muri di Parigi nel maggio francese del 1968)

Capitolo IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art.57 Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in "fissa" e "variabile".
A – La retribuzione fissa comprende:

- minimo tabellare: salario sociale + salario professionale
- 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
- 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 ciascuna Area, 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:

- quindicesima di produttività
- indennità ~~di funzione~~ territoriale
- indennità ~~particolari~~ di mansione (portalettere, autisti, sportellisti, turnisti, quadri).

C – Assegno per il nucleo familiare

Art. 58 Minimi tabellari e Indennità di contingenza

Al personale in servizio competono, in relazione al livello nuovo di inquadramento, ~~i~~ trattamenti annui lordi previsti dall'accordo economico che sarà trattato e concluso nel secondo biennio di vigenza contrattuale. ~~tempo per tempo vigenti, di cui all'allegato 5a al presente CCNL.~~

RETRIBUZIONE FISSA

Art. 59 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. 60 Pagamento della retribuzione

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 chiara, completa e comprensibile di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute e le timbrature orarie. Lo stipendio del mese di dicembre viene erogato entro il 22 del mese stesso.

Art. 61 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. 62 Quattordicesima mensilità

I. Entro il 20 giugno di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti 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, 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.

RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 63 ~~Premio~~ Quindicesima di Produttività

I. Al personale in servizio è riconosciuto ~~un Premio~~ annualmente una quindicesima di Produttività ~~secondo le modalità ed i criteri di cui all'art. 2, lettera B, per il periodo 1 gennaio 2004 – 31 dicembre 2007~~.
~~In particolare~~ la determinazione di tale ~~premio~~ emolumento 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 s.p.a. il la quindicesima di produttività 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 VI, punto a).

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~
~~Le Parti in coerenza con quanto sopra definito e con riferimento al personale di Poste Italiane s.p.a. si impegnano a disciplinare il nuovo sistema del Premio entro il 30 settembre 2003.~~
~~Entro tale data verrà inoltre definito il quidi Produttività per l'anno 2003.~~

Art. 64 Indennità di funzione Quadri

Al personale appartenente al livello professionale ~~A~~ Quadri, in considerazione della specificità della posizione ricoperta, della connessa responsabilità funzionale e/o dell'apporto professionale altamente qualificato, nonché della conseguente necessità di garantire una flessibilità della prestazione che tenga conto del ruolo e della funzione ~~di Quadro~~, viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:
- posizione retributiva 1 - € 1.000,00
- posizione retributiva ~~A2~~ 2 - € 2.000,00

- posizione retributiva ~~A1~~ 3 - € 3.500,00

~~Inoltre, in aggiunta all'indennità di cui al secondo alinea, solo per le figure professionali della posizione retributiva A1 di seguito indicate, viene prevista una specifica indennità per un importo annuo lordo di € 3.000,00, 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 CUAS~~
~~Responsabile Commerciale Master~~
~~Direttore Ufficio Postale Centrale~~

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~
~~Le Parti, coerentemente con la decorrenza del nuovo sistema di classificazione del personale prevista nell'art. 21 del vigente CCNL, convengono che l'applicazione del trattamento previsto dal presente articolo, decorrerà a far data dal 1° gennaio 2004.~~
~~Sino a tale data continuerà a trovare applicazione il trattamento previsto dall'art. 61 del CCNL dell'11 gennaio 2001.~~

Art. 65 Indennità portalettere

~~I.~~ 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 mensile di € 150,00 ~~15,00 pari a € 0,58 giornalieri~~.
Tale indennità viene percepita per ogni giornata di effettivo servizio.

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~
~~Le Parti, convengono, in relazione all'introduzione dell'indennità prevista dal presente articolo, di darvi applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2004.~~

Art. 66 Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Lavoro festivo
La misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 36 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.

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.
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. 30 è calcolata secondo le percentuali indicate per ciascun Livello inquadramentale ~~nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto~~.

~~Dichiarazione a Verbale~~
~~Le Parti, convengono, in relazione all'introduzione dell'indennità prevista dal presente comma, di darvi applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2004.~~

- Lavoro notturno
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
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:
minimo tabellare;
indennità di contingenza in godimento;
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;
rateo di tredicesima e quattordicesima mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lettere a), b) e c).
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. 67 Indennità per servizi viaggianti

Al personale applicato negli uffici ambulanti, natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) e nel servizio di messaggere, nonché al personale

chiamato a prestare servizio di trasporto dei dis.p.a.cci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, compreso quello addetto alla guida, è concessa, dal momento della partenza del mezzo di trasporto dal Centro di Rete Postale interessato fino al momento del rientro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:

a) capoturno € 1,86;
b) restante personale € ~~1,74~~ 3,00.

Al personale addetto ai servizi viaggianti, chiamato a prestare servizio per un periodo di tempo pari o superiore a 8 ore, dovrà essere corrisposto un supplemento forfetario dell'indennità stessa nella misura di € 6,20 ed un ulteriore supplemento forfetario di € 6,20 qualora, nell'arco delle 24 ore giornaliere, si superino le 18 ore di prestazione lavorativa per la quale è riconosciuta l'indennità di cui al presente comma.
~~Il predetto rimborso forfetario verrà successivamente sostituito da un ticket per il personale di cui al presente articolo, che effettui una prestazione pari o superiore alle 8 ore giornaliere, o da due ticket per quello che superi le 18 ore di prestazione lavorativa giornaliera.~~
~~Al momento dell'introduzione del ticket, le indennità orarie di cui sopra saranno così modificate:~~
~~a) capoturno € 2,30;~~
~~b) restante personale € 2,18.~~
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.
Al personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) o in servizio di messaggere, che si rechi in territorio estero ed ivi permanga per almeno 4 ore, è corrisposta, per il periodo intercorrente dall'entrata all'uscita dal territorio stesso, l'indennità di cui al comma I con la maggiorazione del 100%.
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.
Al personale chiamato ad operare sottobordo degli aerei per almeno due ore al giorno, per effettuare la movimentazione dei dis.p.a.cci postali in pista, compete l'importo giornaliero di € 6,20.

Art. 68 Indennità di cassa

Al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali retti da personale Quadro, nonché negli Sportelli Avanzati, 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 mensile di € 150,00 ~~82,63, pari a € 3,18 giornalieri~~.
~~La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni~~

~~organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al seguente personale:~~
~~addetti agli sportelli degli Uffici Postali retti da personale non Quadro;~~
~~addetti agli sportelli delle Sezioni Contabili ovvero operanti all'interno delle strutture produttive aziendali;~~
~~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;~~
~~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~~ ma anche al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.

Assicurazione ammanchi cassa
Le deficienze di cassa a qualsiasi titolo, saranno ripianate dalla Società con appositi meccanismi contabili, salvo quelli definitivamente riconosciute quali effetti di comportamenti colposi del lavoratore.
~~Dichiarazione a Verbale~~
~~Le Parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 2004 la misura lorda mensile dell'indennità di cassa come sopra determinata, sarà elevata a € 89, 24 pari a € 3,43 giornalieri.~~

Art 68 bis Indennità turnisti

Ai lavoratori impegnati nelle turnazioni, al di la di altre indennità specifiche previste, verrà riconosciuta una indennità di 100 euro mensili.
Tale indennità viene percepita per ogni giornata di effettivo servizio.

Art 68 ter Indennità territoriale

Le parti si impegnano a definire una indennità legata al territorio ove si svolge la prestazione, individuandone i confini, le località, la misura, allo scopo di rendere compatibile il salario sociale con le reali condizioni di vita, sulla base delle rilevazioni statistiche Istat.

Art. 69 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. 70 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;
~~indennità di cassa;~~
~~indennità di funzione;~~
~~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 contralinisti non vedenti.~~
Tutte le indennità particolari

~~Art. 71 Previdenza Integrativa~~

Non contrattuale
~~In relazione all'istituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare, denominato Fondoposte, 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 completa attuazione e la più ampia diffusione in azienda.~~
~~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.~~
~~Le Parti concordano inoltre sull'opportunità di seguire l'evoluzione in atto della legislazione in materia, al fine di valutarne le eventuali ricadute sull'attuale regime della Previdenza Integrativa in azienda.~~

Nota a verbale
La società si impegna a pubblicizzare con le relative motivazioni, tutti gli eventuali premi che intende elargire ai propri dipendenti di ogni livello e grado, a titolo extra contrattuale e individuale.

CAPITOLO V

Cessazione del Rapporto di Lavoro

LA NOSTRA "FILOSOFIA"

METTE AL PRIMO POSTO LA VITA

... E POI IL LAVORO.

LAVORARE PER VIVERE, INSOMMA.

IL DIRITTO ALLA PENSIONE PUBBLICA È FONDAMENTALE

E OCCORRE GARANTIRLO

PER CHI OGGI LAVORA E PER CHI LAVORERÀ DOMANI.

Capitolo V

CESSAZIONE E MUTAMENTI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 72 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:
per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia e di anzianità secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;
per risoluzione consensuale;
per dimissioni;
per invalidità totale e permanente;
per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;
per decesso del dipendente.

Art. 73 ~~Risoluzione del rapporto di lavoro per~~ inidoneità fisica

I. ~~Il~~ Per 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 con il contributo delle R.S.U. competenti, soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina ~~in base alle esigenze tecniche, organizzative o produttive~~.

III. In subordine, e in attesa, la Società ~~si impegna~~ dovrà ricercare soluzioni transattive, che consentano l'impiego dell'interessato, ~~ad ogni conseguente effetto~~ senza effetti di natura patrimoniale, in mansioni del livello di inquadramento inferiore, ~~anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 codice civile,~~.
Tale collocazione avrà termine quando saranno disponibili posti al proprio livello presso una sede di lavoro collocata preferibilmente nell'ambito del Comune o della Provincia~~, compatibilmente con le esigenze organizzative o 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. 40, comma I, del presente CCNL.

Art. 74 Modalità di risoluzione

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera f) dell'art. 72 del presente CCNL, la parte ~~recedente~~ interessata 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. 75 Preavviso

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

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.
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.
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.
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.
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. 76 Ritenute per quote assicurative e associative

Sono effettuate a titolo gratuito eventuali ritenute per conto dell'Istituto postelegrafonici e del CRAL aziendale, nonché quelle concernenti i comitati sindacali CSAP, ASAC e CISAP.

Art. 77 Politiche Sociali

Le Parti confermano il ruolo e la centralità delle Politiche Sociali e la comune volontà di promuovere in Azienda idonee iniziative di natura culturale, ricreativa ed assistenziale.
La disciplina del funzionamento degli istituti di cui al comma precedente è demandata a specifici accordi tra le Parti.

Art. 78 Sistema di Refezione

I. Ad ogni lavoratore viene attribuito un ticket per ogni giornata lavorativa del valore pari a euro 7,50, al superamento delle 8 ore di lavoro verrà corrisposto un 2° ticket.
   Tale importo non è utile ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.
II. ~~Ai dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 7 ore giornaliere, con un intervallo di almeno 30 minuti collocato nella fascia oraria dalla 12 alle 15, viene riconosciuto un trattamento, del valore di € 3,10, da fruirsi nel corso del previsto intervallo, per ogni giorno di effettivo servizio.La mancata utilizzazione del trattamento di cui sopra non darà luogo ad alcun corrispettivo.Il valore di cui sopra non è utile ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.~~
III. ~~Nei confronti dei dipendenti che non rientrano nei criteri sopra definiti, viene riconosciuto, a titolo di liberalità con finalità ricreativa (art. 65 comma 1 Testo Unico delle Imposte sui Redditi n. 917/1986), un importo mensile pari a € 13,52.~~
   ~~Tale importo non è utile ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.~~

~~DICHIARAZIONE A VERBALE~~
~~Le Parti convengono che la disciplina che precede trova applicazione a partire dal 1° luglio 2004.~~
~~Nel periodo precedente l'entrata a regime della nuova disciplina, verranno effettuate in tutto il territorio nazionale le necessarie verifiche sui criteri e le modalità di erogazione dei trattamenti di refezione, al fine di renderli coerenti con la disciplina sopra definita.~~
~~In occasione di tali verifiche potranno anche individuarsi altre prestazioni di lavoro caratterizzate da articolazioni di orario cui possa applicarsi, per analogia, il trattamento di cui al comma I del presente articolo.~~

Art. 79 Formazione

La Società riconosce la necessità di valorizzare la professionalità dei dipendenti in coerenza con gli obiettivi di sviluppo.
La formazione si realizza, pertanto, attraverso attività di addestramento, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione distinguendo, con riguardo all'articolazione del personale, la formazione di base dalla formazione specifica e dalla riqualificazione.
Nella realizzazione degli interventi formativi e di sviluppo professionale di cui ai commi precedenti, l'Azienda valuterà il possesso di conoscenze professionali specifiche.
In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità/competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse interne alla Società.

Art .80 Durata e applicazione

I. Il presente CCNL resta in vigore~~, in linea con quanto previsto dal Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993,~~ per la parte normativa fino al 31 dicembre ~~2006~~ 2010 e per la parte retributiva fino al 31 dicembre ~~2004~~ 2008
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~~ natura e dimensione nazionale.

Copia del presente CCNL sarà distribuita, a cura e spesa della Società, a~~l~~ tutto il personale ~~assunto a far data dalla sottoscrizione del Contratto medesimo~~.

"L'ITALIA RIPUDIA LA GUERRA ..."

(art.11 della Costituzione Italiana, 1947)

... TUTTE LE GUERRE,

LE NOSTRE E QUELLE DEGLI ALTRI.

SENZA "SE" E SENZA "MA".

Tutti i lavoratori, di ogni Paese e nazionalità, sono le vittime delle guerre.
Come i bambini, come le donne.
Gli "altri" non fanno le guerre; le provocano e ne godono i frutti
... in nome di dio e della patria.

Cobas pt-CUB

Coordinamento di Base Delegati P.T. (aderente alla Confederazione Unitaria di Base)
Sede Nazionale: Via Teodosio 9, 20131 MILANO Tel/Fax 02-2663474 E-mail cobaspt@tiscalinet.it - www.cub.it