

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE SPA

11 gennaio 2001

In data 11 gennaio 2001, alla presenza del Sottosegretario di Stato sen. Ornella Piloni, e del Direttore generale dei Rapporti di lavoro dr.ssa Maria Teresa Ferraro, assistite dall'ing. Enrico Ceccotti, Segreteria del Ministro e dalla dr.ssa Erminia Viggiani dirigente della Divisione VIII dei RR.LL., si sono incontrati per la conclusione delle trattative relative al CCNL:

- Poste Italiane SpA rappresentata da dr. Francesco Micheli, dr. Andrea Faragalli, dr. Rosario Strano, dr. Gianfranco Balboni, avv. Leonardo Fiori, dr. Giuseppe Menna, dr. Luigi Ventura, avv. Massimo Gramazio, avv. Stefano Bottaro, dr.ssa Simona Di Marco, Cesare Boldrini, Gianpiero Affuso;
- Sindacato Lavoratori Comunicazioni (SLC-CGIL) rappresentato dal Segretario generale Fulvio Fammoni, Piero Leonesio, Carla Pecchioni, Donatella Perazzi, Giancarlo Albori, Giuseppe Carta, Patrizia Avellani, Salvatore Affinito, Stefania Baschieri, Valter Altis, Giovanni Balzarin, Graziano Benedetti, Rita Bonizzi, Diego Calza, Massimo Cappanera, Corrado Corradetti, Anelio Corsi, Amedeo Crispino, Nicola Di Ceglie, Sergio Di Marcantonio, Stefano Faccin, Domenico Falcomatà, Mario Gaeta, Francesco Latona, Mariella Lobello, Massimo Lucani, Gabriele Mallus, Leonardo Nella, Giorgio Ortolani, Giampiero Pelagalli, Antonio Poddesu, Luigi Russo, Franco Rocca, Dario Scarpa, Ermes Zattoni, Domenico Boriello;
- Sindacato Lavoratori Postelegrafonici (SLP-CISL) rappresentato dal Segretario generale Antonino Sorgi, Mario Petitto, Luca Burgalassi, Lorenzo Galbiati, Bruno Palombo, Giulio Cocco, Mauro Soppera, Domenico Luglio, Michele Cristino, Marcello Lentini, Enzo Berthod, Umberto Pocceschi, Mario Di Cenzo, Michele Tascino, Giuseppe Pireddu, Antonio Nardacci, Bruno Pinto, Mauro Armandi, Giorgio Rocelli, Domenico Bianco, Angelo Agricola, Riccardo Cerza, Giuseppe Ceraolo, Giovanni Errera, Andrea De Vivo, Sebastiano Cappuccio, Elvio Di Lucente, Raimondo Paradisi, Giovanni Paradiso, Cataldo Nigro, Caterina Gaggio, Cono Fusca, Vincenzo Langella, Augusto Sardella;
- Unione Italiana Lavoratori Postelegrafonici Comunicazione (UIL-POST) rappresentata dal Segretario generale Paolo Tullo, Ciro Amicone, Marcello Bellizzi, Mario Caiulo, Rocco Antonio Laganà, Giancarlo Grimaldi;
- Federazione Autonoma Italiana Lavoratori Postelegrafonici (FAILP-CISAL) rappresentata dal Segretario generale Walter De Candiziis, Maurizio Giampieri, Paolo Iorio, Otello Petruzzi, Paolo Diaspro, Danilo Ferri, Carlo Lima, Vincenzo Mastrolilli, Dario Monizio, Domenico Valli;
- Sindacato Autonomo Italiano Lavoratori Postelegrafonici (SAILP-CONFSAL) rappresentato dal Segretario Generale Carlo Ciancio, Lorenzo Leone, Giovanni Duranti, Sergio Seminara, Antonio Sacco, Angelo Garau, Gaudino Bernardo, Vincenzo Petraro, Saverio Castelli, Carmelo Palombo, Tommaso Borrelli;
- Unione Generale del Lavoro Comunicazioni (UGL COMUNICAZIONI) rappresentata dal Segretario generale Serafino Cabras, Giuseppe Miglionico, Ivette Cagliari, Salvatore Muscarella, Antonio Donati, Andrea Sallustro, Salvatore Creti, Stefano Donati, Marco Rosati, Lino Nemesi, Maria Miglionico, Marco Bongiovanni

si è stipulato

il presente CCNL valevole per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA.

## DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA

Le Parti stipulanti il presente CCNL:

- ritengono che le trasformazioni in corso nel sistema postale richiedano una forte impronta comune nell'azione congiunta di Poste SpA e delle OO.SS., e convengono sulla necessità di gestire, attraverso appositi strumenti di intesa definiti nel CCNL, il governo del processo di trasformazione, consapevoli dei diversi ruoli e competenze che motivano e legittimano la loro azione;
- ritengono che il risanamento, il rilancio competitivo e lo sviluppo della massima Azienda postale italiana siano obiettivi improcrastinabili, anche nel quadro delle sfide competitive indotte dal mercato e dall'appartenenza del Paese alla UE. Pertanto individuano nel Piano d'impresa predisposto dall'Azienda il quadro di riferimento in materia di strategia industriale, idoneo per conseguire i sopraindicati obiettivi. A tal fine le Parti stipulanti si impegnano ad un confronto aperto sui provvedimenti di cui al Piano d'Impresa e sulle relative implicazioni prima della loro attuazione;
- s'impegnano a mantenere ed esaltare l'unitarietà dell'Azienda postale quale garanzia di un processo di rilancio che coniughi la vitalità e la professionalità delle risorse umane presenti in azienda con la valorizzazione di tutti i segmenti che compongono un moderno sistema postale europeo;
- identificano e condividono la centralità delle risorse umane nel processo di risanamento e rilancio dell'azienda e, conseguentemente, s'impegnano a stabilire percorsi relazionali e negoziali finalizzati al sostegno attivo di un modello di sviluppo che comprenda, tra gli elementi essenziali, la salvaguardia dell'occupazione e il relativo sviluppo possibile;
- s'impegnano fin d'ora ad applicare lealmente e sostanzialmente i principi della concertazione quale metodo di garanzia e di confronto per una politica responsabile di risanamento e di rilancio dello sviluppo della Società. In tale contesto definiranno un organismo che, come già delineato nell'ipotesi di protocollo Governo, Azienda e OO.SS. - che le Parti si impegnano a regolamentare ed attuare dopo la sottoscrizione del Protocollo medesimo -, esprima valutazioni e proposte sullo scenario competitivo, sugli obiettivi strategici e sull'andamento generale dell'impresa;
- accettano il metodo concertativo come punto di riferimento e origine del loro sistema di relazioni industriali e s'impegnano a definire un contratto che preveda l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, partecipazione e negoziazione.

## PREMESSA

1. Il riassetto istituzionale e organizzativo che interessa Poste Italiane, funzionale al necessario risanamento e rilancio, è strettamente connesso alla riqualificazione produttiva della Società quale soggetto chiamato a contribuire alla modernizzazione del Paese attraverso il miglioramento dei servizi resi alla clientela in condizioni di crescente efficacia ed economicità di gestione.
2. Il Piano d'impresa, approvato dagli Organi istituzionali, persegue l'obiettivo di portare gradualmente il dimensionamento economico e produttivo della Società ai livelli conseguiti dalle società postali degli altri paesi europei: esso comporta, pertanto, l'esigenza di perseguire qualità ed efficacia nell'organizzazione del lavoro e il miglioramento generalizzato della produttività quale presupposto per la salvaguardia dell'occupazione e il relativo sviluppo possibile.
3. Anche in ragione di quanto precede, le Parti stipulanti, ispirandosi

ai principi e agli indirizzi di cui ai Protocolli d'intesa 23.7.93 e 22.12.98, nonché a quelli scaturiti dal Protocollo Governo-Sindacati-Poste Italiane, i cui contenuti, resta fin da ora inteso, costituiranno parte integrante del CCNL, riconfermano il ruolo centrale della concertazione, della quale la contrattazione costituisce, negli ambiti appresso definiti, lo strumento più concreto, sia quale metodo attraverso cui ricercare la condivisione degli obiettivi di risanamento e di sviluppo della Società, sia quale necessario presupposto per la definizione di un più coerente modello di relazioni industriali fondato sulla pari dignità delle Parti.

4. In relazione a quanto sopra le Parti stipulanti assumono quali valori fondanti:

- la centralità del CCNL, nella gestione del rapporto di lavoro nella sua evoluzione;
- la connessa importanza di assetti contrattuali che valorizzino, unitamente al CCNL che costituisce comunque momento fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di 2° livello, nel cui ambito in coerenza con gli obiettivi di cui sopra e con i principi di cui al Protocollo in fieri Governo-Sindacati-Poste Italiane, saranno ricondotti, all'occorrenza:

a) il governo dei processi di riorganizzazione e di ristrutturazione, ivi ricomprendendo le possibili implicazioni sulle condizioni di impiego del fattore lavoro, anche derivanti da processi di esternalizzazione;

b) l'individuazione di ulteriori criteri e modalità inerenti le erogazioni variabili:

- l'importanza del sistema di relazioni industriali, orientato alla prevenzione ed al superamento dei possibili motivi di conflitto, assumendo il consenso quale obiettivo qualificante da perseguire ai diversi livelli.

5. Nel quadro di quanto sopra, le Parti stipulanti intendono pertanto definire, nella ricerca e individuazione di soluzioni coerenti con gli scopi e gli obiettivi della concertazione, sedi, strumenti e percorsi temporalmente regolamentati in grado di favorire, mediante meccanismi procedurali certi e trasparenti, un rinnovato sviluppo dei rapporti bilaterali, e di assicurare la necessaria autonomia e responsabilità delle Parti stipulanti nel perseguire gli obiettivi di risanamento, rilancio e sviluppo.

## Capitolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione.

1. Il presente CCNL si applica a:

- a) Poste Italiane SpA;
- b) le Società controllate da Poste Italiane SpA ai sensi e per gli effetti dell'art. 2359 C.C., comma 1, n. 1 e 3, di cui all'elenco in calce al presente articolo, tenuto conto di quanto previsto dai commi successivi.

2. Il presente CCNL costituisce, unitamente alla cornice di riferimento rappresentata dalla Dichiarazione programmatica e dalla Premessa, una normazione unitaria ed inscindibile che - con l'eccezione di cui al comma 4 che segue -, disciplina i rapporti di lavoro tra Poste Italiane SpA e i lavoratori inquadrati nelle aree professionali di cui all'art. 24.

3. Poste Italiane SpA si impegna a comunicare tempestivamente alle OO.SS. stipulanti le variazioni all'elenco di cui al comma 1, lett. b), e

attuare quanto previsto dai successivi commi.

4. L'applicazione del presente contratto alle Società di cui al comma 1, lett. b), si realizza attraverso il formale recepimento del contratto stesso da parte di queste ultime, ovvero con opportune norme di armonizzazione che convergano verso obiettivi di competitività del mercato di riferimento, tenuto conto delle specificità operative del medesimo.
5. Ai fini di cui al comma che precede Poste Italiane SpA, la Società di cui al comma 1, lett. b), del presente articolo e le OO.SS. stipulanti si incontreranno, entro 3 mesi dalla sottoscrizione del contratto, ovvero dalla comunicazione di cui al 3° comma, per verificare la compatibilità della normativa contrattuale con le specifiche realtà organizzative e produttive della singola Società. Ove il presente contratto risulti immediatamente applicabile, la Società interessata ne darà comunicazione formale alle OO.SS.; nel caso in cui, invece, emerga la necessità di norme di armonizzazione, la Società interessata e le OO.SS. stipulanti daranno immediato avvio alle attività conseguenti, nel rispetto dell'autonomia negoziale della Società medesima.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti stipulanti il presente contratto si danno atto che quanto previsto al comma 1, lett. b), del presente articolo è già stato osservato per Postel SpA.

Dichiarazione congiunta.

1. L'evoluzione strutturale in atto nel sistema postale italiano impone alle imprese che operano nel settore profondi processi di riconversione e di riposizionamento strategico che si realizzano anche attraverso la ridefinizione delle aree di affari e delle relative condizioni di lavoro.
2. Il presente contratto, pertanto, viene stipulato anche con la prospettiva di avviare un processo per la definizione di un'unica disciplina di settore che riguardi le imprese che operino 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.
3. 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. In relazione con quanto sopra:
  - a) Poste Italiane SpA intende favorire una coerente applicazione di quanto definito nel presente articolo alle Società di cui al sottoscritto elenco;
  - b) le OO.SS. firmatarie dichiarano di considerare il presente CCNL punto fondamentale di riferimento per la regolamentazione del rapporto di lavoro nel "settore postale"; conseguentemente s'impegnano a ricercare con altre imprese e/o associazioni datoriali soluzioni convergenti con l'assetto economico-normativo di cui al citato contratto.

Elenco delle Società di cui all'art. 1, comma 1, lett. b):

- Poste Vita SpA;
- Sim Poste SpA;
- SDA Express Courier Srl;
- Postecom SpA;
- BancoPosta Fondi SpA SGR;
- Postel SpA.

## Art. 2 - Assetti contrattuali.

Il sistema contrattuale si articola su 2 livelli, come di seguito individuati:

A) il CCNL 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 2° livello, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del 1° livello, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i soggetti abilitati.

Il CCNL 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 lett. A) viene altresì ricondotta, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto della procedura che segue, la gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva.

Riguardo a quanto precede l'Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali, stipulanti il presente CCNL, una preventiva comunicazione, 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 quanto previsto dal successivo art. 5, comma 3.

B) È previsto un 2° livello di contrattazione.

La contrattazione si svolge a livello regionale per Poste Italiane SpA, a livello aziendale per le Società di cui all'art. 1, comma 1, lett. b).

Detta contrattazione riguarderà principalmente erogazioni economiche variabili strettamente correlate:

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

Quanto indicato nel comma che precede verrà attuato nel rispetto delle linee guida definite al 1° livello di contrattazione tramite specifico "accordo quadro" che stabilirà i criteri, le modalità, gli indicatori e/o fattori da adottare ed eventuali sessioni di verifica, che le Parti s'impegnano a definire entro il 28.2.01.

In tale sede si terrà anche conto di quanto realizzato in materia dalla contrattazione preesistente.

Vengono altresì ricondotte al 2° livello di contrattazione le seguenti materie:

1. i nuovi regimi d'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;
2. le materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;
3. la gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva territoriale, qualora i richiamati processi riguardino una sola regione, secondo criteri e modalità che seguono.

Riguardo al punto 3 che precede l'Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una preventiva comunicazione, 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 ai punti 1, 2 e 3 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 di cui alla lett. B del presente articolo la competente Delegazione sindacale sarà individuata secondo quanto previsto al successivo art. 5, comma 3.

Alle Società di cui all'art. 1, comma 1, lett. b), si applica esclusivamente la procedura prevista dalla lett. A) del presente articolo.

Le Parti stipulanti si danno atto reciprocamente che la risoluzione delle problematiche rinviate alla contrattazione di 2° livello dovrà, comunque, realizzarsi salvaguardando l'unitarietà e la titolarità del momento relazionale, secondo modalità e criteri coerenti con i Protocolli 23.7.93 e 22.12.98, in modo da non determinare ripetitività e sovrapposizioni con ambiti disciplinati dal CCNL.

#### Art. 3 - Procedure per il rinnovo del CCNL.

1. Le OO.SS. stipulanti si impegnano a presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del presente contratto.
2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza - ovvero per un periodo di 2 mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva - le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né 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 3 mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.

#### Art. 4 - Indennità di vacanza contrattuale.

1. 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 mese successivo ovvero dalla data di presentazione della piattaforma ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.
2. L'importo di tale elemento sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattualmente vigenti,

inclusa la ex indennità di contingenza.

3. Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata.
4. Dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo del CCNL l'indennità cessa di essere erogata.

Art. 5 - Procedure per il rinnovo della contrattazione di 2° livello.

1. I contratti di 2° livello relativi al premio di 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 CCNL, fermo quanto previsto dalla norma transitoria che segue, relativamente al periodo 2000-2003.
2. Le Parti stipulanti si impegnano affinché le richieste in sede di contrattazione di 2° livello siano conformi ai demandi stabiliti a livello nazionale.
3. La competente Delegazione sindacale, titolare per la materia oggetto di rinvio al 2° livello di contrattazione, viene individuata secondo le norme contenute nel Protocollo aggiuntivo al presente CCNL.

Norma transitoria.

Le Parti stipulanti:

1. convengono di regolare integralmente a livello nazionale il premio di produttività relativamente al 2000;
2. stabiliscono che quanto indicato nell'accordo quadro, di cui all'art. 2, lett. B, comma 3, che precede, ha effetto per il periodo 1.1.01-31.12.03;
3. nell'ambito delle previsioni del predetto accordo quadro, provvederanno a dar corso agli incontri negoziali a livello regionale fin da aprile 2001 che dovranno essere conclusi entro il 31 luglio dell'anno medesimo. L'accordo quadro dovrà prevedere specifici criteri di salvaguardia ove a livello regionale non sia stato possibile pervenire ad un accordo.

Al fine di preservare l'autonomia dei cicli negoziali, le Parti si danno reciprocamente atto che la scadenza dei contratti regionali relativi al premio di produttività sarà prorogabilmente fissata al 31.12.03.

Art. 6 - Sistema di relazioni industriali.

1. Fermi restando i distinti ruoli dell'Azienda e delle OO.SS., nonché quanto sancito nella Dichiarazione programmatica e nella Premessa del presente contratto, le Parti stipulanti ritengono utile accompagnare il risanamento, il rilancio competitivo e lo sviluppo dell'Azienda, con un insieme organico e articolato di regole certe e condivise, fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto, che sia in grado di favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi dell'Azienda e la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità, in relazione ai modelli organizzativi della Società. Le Parti medesime assumono pertanto il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire ai diversi livelli, nel rispetto delle normative vigenti, delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti.

2. Le Parti stipulanti convengono, altresì, sulla necessità di adottare un sistema complessivo di relazioni industriali, che, tenendo conto dei principi generali contenuti nelle leggi e nei protocolli, si articoli attraverso:

- momenti di confronto in sede nazionale e regionale;
- momenti di studio e approfondimento, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, con la possibilità di realizzare pareri e proposte condivisi o di parte, anche allo scopo di contenere cause latenti di conflittualità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto di regole e procedure coerenti con i processi sopra richiamati e con la valorizzazione delle risorse umane.

Nell'ambito del predetto sistema, gli strumenti, che le Parti stipulanti di seguito condividono, vengono orientati alla creazione di condizioni tali da prevenire le occasioni di insorgenza del conflitto attraverso la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa, riguardanti in particolare i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi e di mercato, in una logica di efficienza e competitività internazionale. Conseguentemente le Parti stipulanti concordano sul seguente modello di relazioni industriali che si attua attraverso l'informazione di cui all'art. 7, la partecipazione di cui agli artt. 8 (Osservatorio Paritetico Nazionale), 9 (Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione e Riqualificazione Professionale) e 10 (Comitato Paritetico per le Pari Opportunità), la consultazione di cui all'art. 11.

Art. 7 - Informazione.

L'informazione si articola su 3 livelli:

- A. nazionale;
- B. regionale;
- C. unità produttiva.

A) Livello nazionale.

Con periodicità annuale, l'Azienda fornisce alle OO.SS. stipulanti, non prima del mese di aprile, 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 d'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 d'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 OO.SS. stipulanti, anche a richiesta delle stesse, adeguata informativa, al verificarsi di eventi straordinari destinati ad incidere sull'Azienda nei suo complesso.

B) Livello regionale.

Con periodicità semestrale l'Azienda fornisce alla Delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3, 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 e alle prospettive di sviluppo;
- situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile, a quella femminile, ai CFL, 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, ad iniziativa della Delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3, l'Azienda fornirà entro 1 mese dalla richiesta, informazioni in ordine agli argomenti di cui alla lett. B) del presente articolo per quanto di competenza della singola unità produttiva.

Nei confronti delle Società di cui all'art. 1, comma 1, lett. B), troveranno applicazione le disposizioni di cui alla lett. A) del presente articolo.

Art. 8 - Osservatorio paritetico nazionale.

1. Le Parti stipulanti allo scopo di favorire la partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento in atto nella consapevole conoscenza

dei problemi in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, nonché nella prospettiva di cui alla Dichiarazione congiunta in calce all'art. 1 del presente CCNL, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio nazionale.

2. L'Osservatorio, fermi restando i distinti ruoli dell'Azienda e delle OO.SS., svolgerà funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta sia in ordine allo scenario competitivo del settore, sia in ordine alle condizioni di lavoro. In particolare costituiranno oggetto di analisi:

- le prospettive strategiche e produttive del mercato dei servizi postali anche nelle relative evoluzioni;
- 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 condizioni igienico ambientali nei posti di lavoro;
- i lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal CCNL;
- le problematiche connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;
- 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.

3. L'Osservatorio è composto da 2 membri per ogni O.S. stipulante e da una adeguata rappresentanza per Poste Italiane SpA.

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

4. Le Parti stipulanti, entro 6 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, s'impegnano a rendere operativo l'Osservatorio che dovrà riunirsi periodicamente e comunque almeno 2 volte l'anno. A tal fine le Parti medesime predisporranno tempestivamente il necessario regolamento.

#### Art. 9 - Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale.

1. Le Parti stipulanti, nell'intento di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e di riqualificazione professionale in Poste Italiane SpA, convengono di istituire, entro 4 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, un Ente bilaterale a livello nazionale avente la finalità principale di sostenere il dialogo sociale tra le Parti medesime.

2. Ai fini di quanto sopra le Parti medesime predisporranno tempestivamente il necessario regolamento.

3. 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. n. 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 e assumere ogni iniziativa utile a conseguire, per tutte le attività indicate negli alinea precedenti e per le attività formative svolte in Poste Italiane SpA, l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali.

Art. 10 - Comitato per le pari opportunità.

1. In attuazione di quanto previsto dalla legge n. 125/91 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 (CPO) di Poste Italiane SpA.
2. 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.
3. A tal fine il CPO svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui alla legge n. 125/91, 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.
4. Il CPO nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i CPO regionali vengono ubicati nell'ambito della Direzione regionale territorialmente competente.
5. I componenti del CPO vengono nominati entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto come appresso specificato.
6. 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 del CPO 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.
7. Il Comitato regionale per le pari opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal CPO 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.
8. Il Comitato sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento, elegge su proposta dell'Azienda il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso elegge la Segreteria.
9. Il/la Presidente del CPO nazionale, entro 30 giorni dalla data della nomina, dovrà convocare il CPO per la definizione e l'approvazione del Regolamento che disciplina l'attività di tutti i CPO di Poste Italiane SpA, istituiti con il presente CCNL; nella circostanza verrà individuato il referente dell'Azienda per la materia e definite le agibilità individuali relative ai componenti dei predetti CPO.
10. Analogamente il/la Presidente del CPO regionale, entro 30 giorni dalla data della nomina, dovrà convocare il CPO per il recepimento formale del Regolamento di cui al comma che precede.
11. I/le componenti non potranno far parte del CPO per più di 2 mandati consecutivi ciascuno della durata di 4 anni.
12. Il Comitato predispone ogni 2 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.
13. Gli oneri relativi al funzionamento del CPO sono a carico di Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.
14. 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. 11 - Consultazione.

1. 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.
2. La consultazione si articolerà su 3 livelli:
- A. nazionale;
  - B. regionale;
  - C. unità produttiva.
- A) Livello nazionale.

La consultazione si realizza nell'ambito dei 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 comunicazione alla Delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3, 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 comma 1, lett. B), laddove i profili applicativi riguardino una sola unità produttiva. In relazione a quanto precede l'azienda darà preventiva comunicazione alla Delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, comma 3, 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 lett. B) e C) del presente articolo si applica esclusivamente a Poste Italiane SpA. 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.

## Capitolo II - DIRITTI SINDACALI

Art. 12 - Assemblea.

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalle RSU, nonché dalle strutture territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, assemblee del personale ivi in servizio, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

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.

Tali assemblee saranno tenute in luoghi posti a disposizione dalla Società di norma fuori dagli ambienti dove si svolge l'attività lavorativa.

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 3 giorni prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Gli Organismi sindacali 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.

La partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze nonché di quelle effettuate dal responsabile della singola unità produttiva ovvero del singolo luogo di lavoro. Viene rinviata alla contrattazione nazionale la possibile pattuizione di ulteriori ore retribuite di assemblea, nell'anno di scadenza e rinnovo del CCNL.

Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio all'utenza e a tal fine verrà data alla stessa adeguata informativa preventiva.

Negli uffici con servizio continuativo al pubblico le assemblee sul posto di lavoro verranno tenute di regola nelle prime o ultime 2 ore di servizio.

In caso di assemblea programmata per una durata superiore alle 2 ore, verrà assicurato un adeguato presidio; a tal fine in sede locale le Parti s'incontreranno per individuare le relative attività e 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.

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

#### Art. 13 - Referendum.

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

#### Art. 14 - Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie.

La Società, in ciascuna unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 200, su richiesta delle RSU e/o delle OO.SS. stipulanti il CCNL ovvero aderenti al Protocollo 18.5.99, pone permanentemente a disposizione delle medesime un idoneo locale comune attrezzato per

l'esercizio delle loro funzioni.

Art. 15 - Contributi sindacali.

1. Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL vengono operate dalla Società a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
2. Le deleghe devono essere inoltrate dalle OO.SS. alle quali va effettuato il versamento alle strutture centrali o periferiche dalle quali i lavoratori direttamente dipendono.
3. 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);
  - la O.S. 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.
4. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dalla Società sul conto corrente postale indicato dalla O.S. beneficiaria non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.
5. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna O.S. e notificata per iscritto alla Direzione della Società.
6. La procedura di cui al punto 5 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 dalla O.S.
7. 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 alla O.S. interessata.
8. Le deleghe a favore delle OO.SS. stipulanti, in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL, conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

Art. 16 - 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 ai di fuori delle apposite bacheche.

#### Art. 17 - Attività sindacale.

Lo svolgimento di attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi ritenuti idonei dalle OO.SS. per garantire la massima informazione dei lavoratori, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

I dirigenti delle RSU, nonché i dirigenti territoriali delle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito della unità produttiva, nel rispetto di modalità che non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative della Società stessa.

#### Art. 18 - Tutela dei Dirigenti delle RSU.

Il trasferimento ad altra unità produttiva del dirigente della RSU 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 OO.SS. 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 al 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 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 OO.SS., 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. 19 - 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 al DCPS 29.7.47 n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società.

Art. 20 - Agibilità sindacali.

Ad integrazione di quanto sopra restano confermate le previsioni di cui agli Accordi 28.1.99, 10.2.99, 18.5.99 e 21.3.00, che qui vengono integralmente richiamate.

Art. 21 - 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. 146/90 così come integrata dalla legge n. 83/00.

A) Controversie collettive.

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

È esclusa dalla predetta procedura la materia attinente i licenziamenti collettivi, per la quale si applica la legge n. 223/91.

Al realizzarsi della fattispecie di cui al comma 1 della presente lett. 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 RSU interessata unitamente alle competenti strutture territoriali 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 3 giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo 3 giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura s'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 1, 2 e 3 del presente punto 1).

Ai fini della presente procedura la Delegazione sindacale resta individuata come indicato all'art. 5, comma 3, del presente CCNL.

La procedura, in tutte le sue fasi, s'intende comunque esaurita e conclusa decorsi 15 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 RSU 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 3 giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo 10 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 all'art. 5, comma 3, 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 DCRU chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i 3 giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda darà corso ai conseguenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo 10 giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti, la procedura s'intenderà comunque esaurita ad ogni conseguente effetto.

Le Parti si danno atto che con le procedure di cui alla lett. 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. 83/00.

Con ulteriore accordo le Parti daranno completa attuazione alle disposizioni di legge con particolare riguardo alle previsioni sugli "intervalli minimi".

## Capitolo III - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 22 - Assunzione.

1. Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e del presente contratto.

2. All'atto dell'assunzione la Società comunica al lavoratore per iscritto:

- la data di assunzione;
- l'area d'inquadramento professionale;
- il luogo di lavoro;
- la struttura di assegnazione;
- il trattamento economico iniziale;
- la durata del periodo di prova.

3. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del vigente CCNL.

4. Al momento dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:

- documento di identificazione;
- libretto di lavoro o documento equipollente;

- certificato penale di data non anteriore a 3 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 dal quale risulti l'idoneità al lavoro rilasciato dalla ASL territoriale ovvero dal medico competente nei casi previsti dal D.lgs. n. 626/94 e successive modifiche;
5. Il lavoratore, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito, le dichiarazioni sostitutive ai sensi della legge 4.1.68 n. 15 e successive modificazioni.
6. Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente e per iscritto gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.
7. Ai sensi dell'art. 25, comma 2, legge n. 223/91, le Parti stipulanti convengono che dalle assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota ivi prevista vanno escluse quelle concernenti:
- a) l'area Quadri di cui all'allegato 1, art. 24;
  - b) il personale addetto a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico limitatamente alla sportelleria;
  - c) i lavoratori inizialmente assunti con contratto di apprendistato e di formazione e lavoro. Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
8. Ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato sono computabili anche i lavoratori già inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Dichiarazioni a verbale.

- A. In caso di decesso o di inabilità totale o permanente del dipendente in servizio, che abbia comportato la perdita dell'unica fonte di reddito della famiglia, la Società valuterà con la massima attenzione l'assunzione, ove possibile nella provincia di residenza, del coniuge o di uno dei figli maggiorenni che abbiano presentato domanda entro 12 mesi dall'evento e che risultino in possesso dei requisiti per l'assunzione in attività produttiva.
- B. In caso di assunzione di personale a tempo indeterminato, eventuali precedenti esperienze di lavoro con la Società verranno prese in considerazione ai fini del reclutamento mediante selezione, diretta e/o indiretta, da parte della Società medesima.

Art. 23 - Periodo di prova.

1. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.
2. La durata del periodo di prova è:
  - fino ad un massimo di 45 giorni per i lavoratori appartenenti all'Area di base;
  - fino ad un massimo di 3 mesi per i lavoratori appartenenti all'Area operativa;
  - fino ad un massimo di 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'Area Quadri.
3. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di

malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato i 30 giorni di calendario per la prova di durata massima trimestrale e 60 giorni di calendario per quello di durata massima semestrale. Il periodo di prova resta altresì sospeso in caso di infortunio sul lavoro; in tal caso il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso ove le assenze, cumulativamente, non abbiano superato la durata di 6 mesi.

4. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto al comma 3 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.
5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non in prova.
6. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per l'Area nella quale il dipendente è stato assunto. Durante detto periodo verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione.
7. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, in qualsiasi momento, da ciascuna delle 2 parti stipulanti senza obbligo di preavviso, con diritto al TFR e alle connesse competenze di fine lavoro.
8. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa della Società durante il 1° 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 1a o la 2a quindicina del mese.
9. 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. 24 - Classificazione del personale.

L'evoluzione degli assetti societari e produttivi dell'Azienda ha indotto le Parti ad adottare, con il CCNL 26.11.94, un sistema di classificazione del personale basato su aree professionali e non più su singole categorie, e conseguenti livelli di retribuzione, tipiche della Pubblica amministrazione.

Il risanamento e il rilancio competitivo successivamente avviati, e il modello organizzativo adottato dalla Società, caratterizzati rispettivamente dalle innovazioni di prodotto e dall'informatizzazione dei processi produttivi e organizzativi, necessitano però, stanti le evoluzioni competitive del mercato di riferimento, di un sistema di classificazione del personale, che proseguendo nell'opera intrapresa, sia in grado di coniugare meglio, i modelli organizzativi aziendali con le professionalità attuali e future e con le aspettative dei lavoratori.

Detto sistema dovrà comunque basarsi sull'effettivo riconoscimento della professionalità - intesa come l'insieme delle competenze derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnica e professionale, dall'esperienza acquisita e dalla concreta capacità del lavoratore di

conseguire gli obiettivi produttivi - e sulla valorizzazione della stessa, in sintonia con modelli evoluti di produttività e qualità dei servizi alla clientela.

A tal fine le Parti condividono la necessità di sviluppare ulteriormente il sistema in atto, provvedendo a dotare il medesimo di strumentazione idonea a conciliare le sopra richiamate esigenze aziendali con quelle della clientela e dei lavoratori.

In relazione a quanto sopra le Parti, impregiudicata qualsivoglia posizione in merito, si incontreranno, a partire dalla sottoscrizione del presente contratto, per avviare i lavori necessari, con impegno reciproco a concludere gli stessi entro e non oltre il 1° semestre 2001, fermo restando che le relative intese troveranno applicazione a partire dal 2002 secondo tempi e modalità che, nella circostanza, sarà cura delle Parti definire.

Nelle more delle predette attività ed in assenza di qualsivoglia nuova intesa al riguardo, le norme attualmente in vigore in materia di inquadramento (CCNL 26.11.94 e Accordo integrativo al CCNL del 23.5.95) continueranno ovviamente a produrre ogni conseguente effetto.

Dette norme vengono riportate nell'allegato 1) al presente contratto del quale costituiscono parte integrante.

Art. 25 - Rapporto di lavoro a tempo determinato.

1. Ai sensi dell'art. 23, legge 28.2.87 n. 56 e successive modificazioni e integrazioni, si individuano le seguenti ipotesi aggiuntive a quelle di legge, per le quali la Società può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per fede nel periodo giugno-settembre;
- 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;
- punte di più intensa attività stagionale;
- sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.

2. Possono altresì essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere straordinario conseguenti a processi di riorganizzazione, ivi ricomprendendo un più funzionale riposizionamento di risorse sul territorio, anche derivanti da innovazioni tecnologiche, ovvero conseguenti all'introduzione e/o sperimentazione di nuove tecnologie, prodotti o servizi. Prima di dare corso alle conseguenti assunzioni, la materia formerà oggetto di confronto:

- a) a livello nazionale, qualora risultino interessate più regioni. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro;
- b) a livello regionale, qualora risulti interessata una sola regione. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro.

3. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non potrà superare, su base regionale, il 5% del numero dei lavoratori in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente per Poste Italiane SpA nell'ambito della stessa regione, e il 10% per le Società di cui all'elenco allegato all'art. 1, comma 1, lett. b), del presente contratto.

4. Nell'ambito del 2° livello di contrattazione possono essere realizzate intese per individuare ulteriori fattispecie di ricorso al contratto a tempo determinato rispetto a quelle di cui al presente articolo, nonché prevedere l'elevazione della quota percentuale di cui al comma che precede nell'ambito massimo di un ulteriore 3% per Poste Italiane SpA
5. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 22 del presente CCNL.
6. 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 d'infortunio.

Dichiarazione a verbale.

Per le Aziende di cui all'elenco allegato all'art. 1, comma 1, lett. b), del presente contratto, la percentuale di cui al comma 4 dell'articolo di cui sopra verrà definita, per ciascuna Azienda, in occasione della prevista fase di armonizzazione contrattuale.

Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Il ricorso al rapporto di lavoro a tempo parziale, mediante assunzioni dall'esterno ovvero mediante trasformazione consensuale del rapporto di lavoro del personale in servizio a tempo pieno, avviene nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs. 25.2.00 n. 61, e compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.
2. 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'area d'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.
3. 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.
4. La prestazione individuale, determinata consensualmente tra le parti, non può essere, in ragione d'anno, inferiore a 900 ore o superiore a 1.300 ore. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, le predette prestazioni possono essere, nell'ambito del 2° livello di contrattazione e sempre su base consensuale, ridotte ovvero ampliate.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato:
- 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.
6. 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 2° livello di contrattazione.  
Di norma 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 alle aree professionali e alle tipologie di attività interessate dall'attivazione di rapporti a tempo parziale.  
Per le Aziende di cui all'elenco allegato all'art. 1, comma 1, lett. B), 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. Tale percentuale potrà essere specificata per ciascuna Società in fase di armonizzazione contrattuale.
7. 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. dei dipendenti portatori di handicap grave, con figli portatori di handicap grave) ovvero con figli d'età inferiore a 8 anni, nonché dei 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 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 dell'area di inquadramento di appartenenza.

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 comprovate necessità del lavoratore, la possibile permanenza dell'interessato in regime di orario ridotto, anche attraverso l'eventuale sua assegnazione ad altra unità produttiva.
- B. In caso di ritorno del lavoratore ad attività a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con l'area 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.
8. 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, su base consensuale, con preavviso di almeno 10 giorni rispetto all'inizio della variazione medesima e 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 lett. 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.

9. È 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. 25, 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 2 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. 25.2.00 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.

10. 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 2 criteri se il rapporto di lavoro è a tempo parziale misto.

Al personale a tempo parziale sono applicate le tutele di cui all'art.

4, D.lgs. 25.2.00 n. 61 (Principio di non discriminazione).

11. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 7, informerà le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

Art. 27 - Apprendistato.

1. Le Parti stipulanti considerano l'istituto dell'apprendistato uno strumento utile al conseguimento delle competenze funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa e riconoscono nel medesimo un percorso finalizzato a collegare il sistema scolastico con il mondo del lavoro, al fine di favorire l'incremento dell'occupazione giovanile nella prospettiva di promuovere lo sviluppo della Società e le capacità della stessa di competere nell'ambito dei mercati di riferimento, anche in considerazione dei processi di riorganizzazione, di trasformazione e di informatizzazione che richiedono un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.
2. A tal fine le Parti stipulanti condividono l'esigenza di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, e concordano di individuare congiuntamente interventi finalizzati alla formazione, allo scopo di favorire l'acquisizione da parte degli apprendisti di professionalità coerenti con le esigenze organizzative, produttive e di sviluppo della Società, anche avvalendosi dei lavori dell'Ente bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale.
3. Le Parti stipulanti si impegnano a promuovere congiuntamente e disgiuntamente iniziative finalizzate a favorire la semplificazione delle procedure inerenti il rilascio delle autorizzazioni da parte delle competenti istituzioni per l'avviamento dell'apprendista.
4. In fase di primo avviamento dell'istituto dell'apprendistato, così come in occasione di successive iniziative specifiche, la materia formerà oggetto di consultazione con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL.
  - 1) Assunzione.
    1. L'assunzione dell'apprendista è subordinata alla 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.
    2. 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.
    3. Il lavoratore assunto con rapporto di apprendistato è soggetto a un periodo di prova di un mese, per l'acquisizione della qualifica di Area di base, e di 2 mesi per quella di Area operativa. 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.

2) Limiti di età.

1. Le Parti stipulanti convengono che, in applicazione delle previsioni di cui all'art. 16, comma 1, legge n. 196/97, possono essere assunti come apprendisti i giovani d'età non inferiore a 18 anni e non superiore a 24, ovvero, 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti d'età di cui al presente comma sono elevati di 2 anni.

3) Trattamento normativo.

1. L'apprendista ha diritto nel periodo dell'apprendistato allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per la quale compie il tirocinio, ivi comprese in particolare le previsioni in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e ferie.

Non sono tuttavia consentiti il lavoro a cottimo, o comunque incentivato, il lavoro tra le ore 22 e le ore 6, nonché il lavoro straordinario.

2. L'apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto e 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 d'infortunio sul lavoro l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione della retribuzione per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore a 1/2 rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.

3. 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.

4) Trattamento economico.

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

- per la 1a metà del periodo di apprendistato, il 75% dei minimi tabellari e il 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite;
- per la 2a metà del periodo di apprendistato, l'85% dei minimi tabellari e del 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite.

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

5) Formazione.

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

	ore formative
titolo di studio	medie annue

scuola dell'obbligo	120
attestato di qualifica professionale	100
diploma di scuola media superiore	80
diploma universitario e/o laurea	60

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

3. È in facoltà dell'Azienda anticipare parte delle ore di formazione previste per gli anni successivi.

4. Le ore di formazione, nei limiti sopraddetti, sono comprese nell'orario normale di lavoro.

5. La qualifica conseguita dall'apprendista deve essere annotata sul libretto individuale di lavoro.

6) Contenuti della formazione.

1. La formazione degli apprendisti ai sensi dei decreti attuativi dell'art. 16, legge n. 196/97, 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.

2. 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 e applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- g) conoscenza ed utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro;
- h) conoscenza e utilizzazione di strumenti e tecnologie di lavoro anche con riferimento all'area informatica;
- i) conoscenza e utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- l) conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

3. 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.

7) Tutor.

1. 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, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

8) Sfera di applicazione.

1. L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese nelle aree operative e di base di cui alla classificazione del personale con esclusione delle figure con funzioni di coordinamento e controllo.

2. Ai sensi e alle condizioni previste dall'art. 16, comma 2, legge n. 196/97, 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.

9) Proporzione numerica.

1. Il numero degli apprendisti non può superare a livello regionale il 10% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento. Tale limite potrà essere elevato fino ad un ulteriore 5% nell'ambito del 2° livello di contrattazione.

Nelle aziende di cui all'elenco allegato all'art. 1, comma 1, lett. B, il numero di apprendisti non può superare il 15% calcolato secondo il criterio di cui al presente comma. Tale percentuale potrà essere specificata per ciascuna Azienda in fase di armonizzazione contrattuale.

10) Durata.

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

area base	18 mesi
area operativa	36 mesi

2. 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 sosterrà prove di idoneità.

3. 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.

11) Informativa.

La Società, nell'ambito dell'incontro annuale, informerà le RSA stipulanti, sull'andamento delle assunzioni con contratto di apprendistato e delle relative attività formative.

Dichiarazione a verbale.

Le Parti stipulanti s'impegnano a realizzare congiuntamente, entro il 1° semestre 2001, un progetto pilota con l'impiego dei finanziamenti di cui al Fondo Sociale Europeo o ad altri fondi nazionali, per la sperimentazione di nuovi modelli formativi dell'apprendistato, anche nel quadro del confronto e della ricerca di soluzioni sul più vasto problema occupazionale.

Art. 28 - Orario di lavoro.

1. 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 teorica della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.
2. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate di norma in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto richiesto dalle 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.
3. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati di norma con un preavviso di 48 ore.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.
5. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato, di norma, mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.
6. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato.
7. 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. La determinazione della durata di detto intervallo, entro i limiti sopra citati, sarà definita nell'ambito del 2° livello di contrattazione. In detto orario di lavoro il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide normalmente con il sabato.
8. 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. 5, comma 3, 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.

Dichiarazione a verbale.

In coerenza con quanto previsto dai commi 2 e 5 del presente articolo, l'Azienda introdurrà sistemi automatici di rilevazione dell'orario.

A tal fine, entro il 28.2.01, l'Azienda s'impegna a rappresentare alle OO.SS. stipulanti il relativo progetto esecutivo, la cui attuazione dovrà trovare progressiva realizzazione entro il 31.12.01.

Nelle more dell'attuazione di quanto sopra espresso, le Parti 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.

1) Orario a turno unico.

1. 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:

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 2 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 2 periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno 1 ora e non superiore a 2 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. 5, comma 3, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

Al personale che osserva l'orario di cui al precedente punto sub b) viene riconosciuto, per i giorni di effettiva presenza in servizio, un "ticket restaurant" alle condizioni e secondo le modalità di cui alla normativa contrattuale vigente.

2) Orario su turni.

1. 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 2 o più turni giornalieri, la cui durata, di norma, 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. 5, comma 3, del presente CCNL;

c) attuazione di schemi di turnazione strettamente correlati ai flussi di traffico, sia per quanto riguarda l'articolazione dei turni di lavoro che la composizione degli stessi;

d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di una media plurisettimanale, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. Il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nell'arco di un mese, 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. 5, comma 3, 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

s'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;

- e) durante le soste fuori sede di lavoro il personale in servizio negli uffici ambulanti, natanti e aerei, in servizio viaggiante di messaggere e il personale comandato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 4 ore per soste non superiori alle 6 ore;
- f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge;
- g) in relazione a sopravvenute esigenze operative di carattere straordinario, la variazione del turno giornaliero assegnato nonché lo spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale verranno comunicati al lavoratore con un preavviso, di norma, di 48 ore;
- h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati in conformità con quanto previsto dal D.lgs. n. 532/99;
- i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

#### Art. 29 - Flessibilità dell'orario.

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

Art. 30 - Lavoro straordinario, festivo, notturno.

1. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo giustificato motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.
2. È considerato straordinario il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente art. 28, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.
3. Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico-produttive e/o nei casi di forza maggiore.  
In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure, idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le RSU competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.
4. È considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21 e le ore 7.
5. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.
6. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno 2 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.
7. 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.
8. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.
9. Per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente può scegliere, in luogo del compenso straordinario festivo, di fruire di 1 giorno di riposo compensativo.
10. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.
11. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi e approfondimenti nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio paritetico nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL.

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.

1. In via sperimentale, e fino al 31.12.01, viene introdotto, per ciascun lavoratore, il Conto ore individuale nel quale confluiscono le prime 10 ore delle prestazioni di cui al precedente art. 30 che, quali strumento di flessibilità e non in quanto lavoro straordinario, sono soggette al recupero in forma specifica da parte del personale interessato alle condizioni e secondo le modalità che seguono.
2. Optando per il meccanismo del Conto ore individuale, il lavoratore ha diritto al recupero delle ore effettuate oltre l'orario d'obbligo, confluendo in detto Conto anche quelle che il lavoratore stesso presterà fino ad un massimo di ulteriori 110 ore annue.
3. L'opzione di cui trattasi potrà essere esercitata dal lavoratore 2 volte l'anno in coincidenza dei mesi di gennaio, per il periodo 1 febbraio-31 luglio, e di giugno, per il periodo 1 agosto-31 gennaio, e si intende fissata per i successivi 6 mesi.
4. Gli aventi diritto fruiranno di riposi compensativi per giornate intere o per gruppi di ore non inferiori a 2. Detta fruizione sarà consentita, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità operativa di appartenenza, entro 3 mesi dalla data di inoltra della relativa richiesta. In caso di mancata fruizione, ai termine di detto periodo, il lavoratore potrà procedere al godimento del riposo con un preavviso di almeno 72 ore.
5. Per le ore eccedenti il normale orario di lavoro che confluiscono sul Conto ore individuale viene riconosciuta, per ciascuna delle suddette ore, una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'art. 62, da liquidarsi secondo le procedure in atto.
6. Al termine dell'intero periodo, eventuali saldi orari positivi verranno liquidati con la retribuzione oraria ordinaria in atto.
7. A tutti i lavoratori sarà garantito riscontro documentale mensile delle ore confluite nel conto in parola e dei relativi movimenti.
8. Con cadenza semestrale verranno forniti alle RSU e alle OO.SS. territoriali competenti i dati relativi all'andamento dell'istituto nell'ambito dell'unità produttiva interessata.
9. I dati di cui al comma 8, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno altresì oggetto di analisi e approfondimenti nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio paritetico nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

Considerata la sperimentalià di tale istituto, e atteso comunque che l'applicabilità dello stesso non può non tenere conto delle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, si chiarisce che per quanto attiene alle unità operative composte da un solo addetto, i recuperi verranno fruiti a giornate intere salvo residui.

Art. 32 - Reperibilità.

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.

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.

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.

Al personale di cui al presente articolo spettano:

- a) per la reperibilità prestata fino a 24 ore, un compenso di £. 40.000 per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di £. 30.000 per i restanti giorni della settimana. Ove la reperibilità richiesta risulti a cavallo tra 2 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, da liquidarsi secondo le previsioni normative vigenti in materia di lavoro straordinario. Ove tale intervento risulti, nell'ambito dell'intera reperibilità prevista, inferiore a 1 ora, il compenso di cui al presente punto sarà comunque liquidato nella misura minima di 1 ora.
- c) 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 entro e non oltre il 28.1.01 e rese note alle OO.SS. stipulanti.

Per quanto attiene invece al personale delle Aziende di cui all'elenco allegato all'art. 1, comma 1, lett. b), eventualmente interessate dall'istituto della reperibilità, le relative figure professionali e/o attività saranno individuate, per ciascuna Società, in occasione della prevista fase di armonizzazione contrattuale.

Art. 33 - Permessi.

1. 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.
2. È 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.

3. In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione.
4. Ai sensi della legge n. 53/00 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il 2° grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, ha diritto a 3 giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. In tali giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.
5. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti parenti entro il 1° 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.
6. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi 4 e 5 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.
7. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro 7 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.
8. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al comma 4 del presente articolo possono essere concordate, nel rispetto delle norme di attuazione della legge n. 53/00 e 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.
9. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare, nonché permessi di breve durata non superiori a 2 ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione.

Art. 34 - Aspettativa.

A) Per motivi di famiglia e/o personali.

1. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53/00 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, parenti o affini entro il 3° grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni nell'arco della vita lavorativa.
2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri

della prosecuzione volontaria.

3. Il limite di 2 anni è calcolato secondo il calendario comune.
4. L'Azienda è tenuta entro 10 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 15 giorni.
5. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.

B) Per servizio militare.

1. 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, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del servizio militare di leva. 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.
2. Entro 30 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.
3. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in servizio militare di leva viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
4. 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 60 giorni; successivamente a tale periodo la Società corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dalla Amministrazione militare.
5. La disposizione di cui al punto 4 è applicabile anche al personale con contratto a tempo determinato, fino alla scadenza del contratto stesso.

C) Per volontariato e servizio civile.

1. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11.8.91 n. 266. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.
2. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32, legge 26.2.87 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 1 anno.

3. L'aspettativa di cui ai 2 commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.
4. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma 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.

1. 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.
2. Il lavoratore che al termine dell'aspettativa di cui ai precedenti commi 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 DPR n. 613/94.

Art. 35 - Ferie.

1. Ai dipendenti spetta, a cominciare dall'anno successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie di 32 o 27 giorni lavorativi, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa rispettivamente su 6 o 5 giorni.  
Per l'anno solare di assunzione spetta ai dipendenti un periodo di ferie pari a 1/12 per ogni mese di servizio o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.
2. I periodi di ferie di cui al comma 1 non sono comprensivi delle festività soppresse.
3. Il periodo di ferie è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti.  
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.
4. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre.

5. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato al comma successivo.
6. 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.
7. 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 1° 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.
8. Il decorso delle ferie è interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie stesse, sopraggiunga un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.
9. 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.
10. 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 missione 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.

Art. 36 - Giorni festivi.

1. Sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e di seguito elencati:
  - 25 aprile (anniversario della Liberazione);
  - 1° maggio (festa del Lavoro);
  - 1° gennaio (Capodanno);
  - 6 gennaio (Epifania);
  - lunedì dopo Pasqua;
  - 15 agosto (festa dell'Assunzione);
  - 1° novembre (Ognissanti);
  - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
  - 25 dicembre (S. Natale);
  - 26 dicembre (S. Stefano).

Viene altresì riconosciuto come giorno festivo la ricorrenza del S. Patrono della località in cui il dipendente presta la propria opera.

2. Il personale ha diritto a 1 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.

3. Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni di cui ai commi 1 e 2 spetta il trattamento economico di cui all'art. 62.
4. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale per almeno 4 ore, hanno diritto a un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso di cui al precedente comma 3.
5. Qualora le festività di cui al comma 1 coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile. Ove le stesse festività coincidano con la domenica e questa, per il personale turnista, sia considerata giorno lavorativo, non spetta al personale medesimo l'erogazione del trattamento economico di cui al presente comma, fermi restando quelli diversi previsti dal presente CCNL.
6. In relazione al combinato disposto della legge 5.3.77 n. 54 e del DPR 28.12.85 n. 792, a compensazione e 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 fruito entro detto termine, l'Azienda provvederà ad imputare, a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell'anno medesimo.
7. Ai lavoratori appartenenti alle Chiese cristiane avventiste e alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22.11.88 n. 516 e 8.3.89 n. 101.
8. 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) Area Operativa e Area di Base.

1. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di km. 30 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.
2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. La Società, in caso di particolari esigenze di servizio, può disporre il trasferimento con un preavviso inferiore rispetto ai predetti termini, erogando per il restante periodo le indennità previste in caso di missione.
3. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna,

può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.

4. Nel caso di lavoratori portatori di handicap o di genitori o familiari che assistano un disabile, 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.
5. Qualora il lavoratore richieda alla Società di riesaminare le ragioni oggettive di cui al comma 1, potrà anche designare un componente della RSU o un rappresentante sindacale di una O.S. 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 responsabile della funzione delle risorse umane (oggi Responsabile regionale Risorse umane).
6. L'incontro, di cui al comma che precede, dovrà tenersi entro 5 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.
7. In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto:
  - al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco nonché all'indennità di missione per il tempo trascorso in viaggio nelle misure indicate nell'art. 39 del presente CCNL;
  - a un'indennità di prima sistemazione, secondo le misure di seguito riportate:

distanza	indennità
> 30 e = o < a km. 50	4 mensilità
> 50 e = o < a km. 100	8 mensilità
> 100 e = o < a km. 150	12 mensilità
8. 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.
9. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma 7 sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 56 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
10. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.
11. 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.
12. Nell'accoglimento delle domande di trasferimento, di cui al comma che precede, in presenza di più richieste per la stessa sede di lavoro, si terrà conto, nell'ordine:
  - dell'anzianità di servizio;
  - dei carichi familiari;
  - delle necessità di studio del dipendente e/o dei suoi familiari.

Chiarimento a verbale.

In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno

spostamento inferiore a km. 30, il preavviso di cui al comma 2 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 5 e 6.

b) Area Quadri.

Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio ad altro luogo di lavoro, al personale inquadrato nell'Area Quadri, 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 = o < a km. 100	4 mensilità
> 100 e = o < a km. 200	8 mensilità
> 200 e = o < a km. 300	12 mensilità

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.

Le indennità indicate nella tabella che precede sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 56 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

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.

Nel caso di Quadri portatori di handicap o di genitori o familiari che assistano un disabile, 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.

Dichiarazione a verbale.

La Società, in relazione ad eventuali trasferimenti verso isole minori, 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 1° grado residenti nell'isola o nell'arcipelago;

- non residenti, con possibilità abitativa presso parenti di 2° grado e oltre residenti nell'isola o nell'arcipelago.

Art. 38 - Trasferimenti collettivi.

1. I trasferimenti collettivi, intendendosi per tali, di norma, quelli conseguenti a processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale anche derivanti da innovazioni tecnologiche, formeranno oggetto di confronto con le OO.SS. stipulanti secondo le modalità di cui all'art. 2 del presente CCNL.
2. L'individuazione dei lavoratori da trasferire avverrà nel rispetto di criteri oggettivi individuati d'intesa con le predette Organizzazioni.
3. Al personale interessato dai trasferimenti regolati dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 4, 7, 8, 9 e 10 dell'art. 37 che precede.
4. In relazione all'attuazione di piani programmatici che prevedano assunzioni numericamente significative, le Parti si incontreranno, secondo le modalità di cui all'art. 2, lett. 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 - Missione.

A) Area operativa e Area di base.

1. Il personale inviato in missione 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 pernottamento documentate, alla indennità di missione 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 4.
2. L'indennità di missione non è dovuta per le missioni di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nelle località di abituale dimora, ove questa sia diversa dalla località in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di missioni effettuate in località distanti meno di km. 10 dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.
3. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorché compreso in 2 giorni consecutivi.
4. Le misure dell'indennità spettante al personale in missione sono fissate nei seguenti importi lordi:

AREA DI BASE	£. 1.250 per le ore diurne
	1.850 per le ore notturne
per complessive	36.000 giornaliera
AREA OPERATIVA	1.700 per le ore diurne
	2.500 per le ore notturne
per complessive	48.800 giornaliera

5. L'indennità di missione 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.

6. 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, spetta l'indennità di missione di cui ai commi che precedono, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità giudiziaria.
7. Eventuali assenze per ferie durante la missione vengono dedotte dal periodo di missione e non devono comportare oneri per la Società.
8. Qualora il dipendente in fede venga richiamato in servizio per essere inviato in missione, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in fede a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di servizio.
9. Al dipendente colpito da infortunio nel luogo di missione nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per trattamento d'infortunio, l'indennità di missione fino a quando, a giudizio delle strutture sanitarie preposte, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di servizio o di abituale dimora.

B) Area Quadri.

1. Il personale inviato in missione fuori della sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso - nei limiti della normalità - delle spese documentate di viaggio, di vitto e alloggio.
2. Qualora la missione non sia inferiore alle 10 ore è, inoltre, riconosciuta una quota fissa per il rimborso delle spese non documentabili pari al 2% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza per ogni giorno di missione.
3. Qualora la missione abbia una durata pari o superiore a 4 ore e fino a 10 ore spetta un'indennità oraria pari a £. 2.350 per le ore diurne e £. 3.500 per quelle notturne.
4. Nei casi di missione all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.
5. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte, ad alcun effetto del presente contratto, della retribuzione, ivi compreso il TFR.

Dichiarazioni a verbale.

Ai fini e per gli effetti di cui agli artt. 37 e 39 in materia di trasferimenti e missioni si precisa quanto segue:

1. Con l'espressione "sede di lavoro" s'intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.
2. Con il termine "località" e l'espressione "luogo di lavoro" s'intende l'ambito territoriale di un Comune.
3. 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.
4. Con l'espressione "dimora abituale" e "stabile dimora" s'intende la dimora effettivamente utilizzata, in modo non occasionale, dal lavoratore e dai componenti il proprio nucleo familiare conviventi e a carico.

5. 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.

#### Art. 40 - Assenze per malattie - Trattamento.

1. Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi 12. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a 30 giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 12 mesi. Nel computo del periodo di 12 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 immunodeficienza acquisita. In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di 24 mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.
2. 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 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal 1° giorno del 1° periodo di assenza per malattia.
3. Superati i periodi previsti dai precedenti commi per la conservazione del posto, durante i quali decorre l'anzianità, al lavoratore in malattia che ne faccia richiesta, verrà concessa l'aspettativa fino a 12 mesi senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.
4. 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.
5. 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.
6. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro 2 giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.
7. La Società ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5, legge 20.5.70 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.
8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal 1° 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.
9. 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.

10. Il lavoratore con contratto a tempo determinato, in caso di malattia, ha diritto alla retribuzione ed al periodo di compenso nella misura pari ad 1/6 della durata del contratto stesso e comunque non oltre la scadenza del medesimo.
11. 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.

1. A tutti i dipendenti vengono riconosciuti i permessi retribuiti previsti nell'art. 10, comma 2, legge 20.5.70 n. 300.
2. 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 UE, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore biennali 'pro capite', che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero doppio rispetto a quello richiesto a titolo di permesso retribuito.
3. Per le ore di permesso fruito ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa, ferma restando la presentazione della documentazione di cui al comma 9 che segue. Nei casi di cui al comma 2 del presente articolo, ove l'interessato abbandoni il corso di studi o rinunci ai restanti permessi, quando l'una o l'altra fattispecie non sia giustificata da causa di forza maggiore o da giustificati motivi sopravvenuti, si procede al recupero della retribuzione. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruito saranno detratte da una eventuale successiva concessione.
4. Ai sensi dell'art. 5, legge n. 53/00, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno 5 anni d'anzianità di servizio, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 11 mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di 2° 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.
5. Durante il periodo di aspettativa 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.
6. Il personale assente per le cause di cui ai commi 2 e 4 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 al 31 dicembre

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

7. Il personale assente per le cause di cui ai commi 1, 2 e 4 del presente articolo non potrà superare - in ciascun giorno - il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.
8. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di 2 ore all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative e produttive dell'unità di appartenenza.
9. I lavoratori interessati dalla fattispecie di cui ai presente articolo devono produrre la seguente documentazione:
  - per le previsioni di cui al comma 1, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;
  - per le previsioni di cui ai commi 2 e 4 il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.
10. 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. 53/00 e successive modificazioni e integrazioni.

Dichiarazione a verbale.

Per quanto attiene all'eventuale anticipazione del TFR di cui all'art. 7, legge n. 53/00, le Parti s'impegnano ad incontrarsi per definirne la relativa regolamentazione.

Art. 42 - Tutela della maternità e della paternità.

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

Astensione obbligatoria.

2. Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto e i 3 successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del SSN, o con esso convenzionato, e 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.
3. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.
4. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi 3 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.
5. I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto

contrattuale.

Astensione facoltativa.

6. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi 8 anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 3, comma 2, legge n. 53/00. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni.
7. I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico.

8. Nei periodi di astensione dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:
  - A) durante il periodo di astensione obbligatoria viene corrisposto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità e alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa e al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali;
  - B) durante il periodo di astensione facoltativa, di cui all'art. 3, comma 2, legge n. 53/00, ove fruito entro il 3° anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta una indennità pari all'80% della retribuzione per i primi 2 mesi, e pari al 30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa;
  - C) durante il periodo di astensione facoltativa fruito oltre il 3° anno e fino al compimento dell'8° anno di vita del bambino, viene corrisposta un'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. 3, comma 4, legge n. 53/00.

Norme finali.

9. Nei primi 3 mesi di gravidanza le lavoratrici non possono essere adibite ai videoterminali.
10. Qualora durante l'assenza obbligatoria dal servizio della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito significative modificazioni di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 17, legge n. 53/00, provvederà a collocare l'interessata/o, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nella unità più vicina e, ove necessario, ad inserire la/il dipendente che abbia ripreso servizio nei primi corsi utili di addestramento.
11. Per quanto riguarda il parto plurimo, il recesso dal rapporto di lavoro e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dalla legge n. 53/00 e

successive modificazioni e integrazioni.

Dichiarazioni a verbale.

- a) Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9, legge n. 53/00, relativo a "misure a sostegno della flessibilità d'orario", le Parti si riservano di definire accordi specifici che prevedano azioni positive per la flessibilità, in linea con quanto previsto alle lett. a) e b), comma 1, del succitato art. 9, legge n. 53/00, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato;
- b) le Parti s'impegnano altresì ad incontrarsi qualora eventuali successive modificazioni e/o integrazioni apportate alla legge n. 53/00 richiedano l'intervento della contrattazione collettiva;
- c) il testo della legge n. 53/00 viene allegato al presente CCNL.

Art. 43 - Tutela delle persone handicappate.

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5.2.92 n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima come modificato e integrato, ai commi 3, 5 e 6, dall'art. 19, legge n. 53/00.
2. I permessi mensili di cui all'art. 33, comma 3, della citata legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'unità lavorativa di appartenenza.
3. Le Parti seguiranno con attenzione l'evoluzione legislativa impegnandosi ad adeguare, anche in modo graduale, gli interventi necessari. A livello regionale saranno individuate 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.

1. Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22.12.75 n. 685, così come modificate dalla legge 26.6.90 n. 162.
2. In attuazione dell'art. 29, legge 26.6.90 n. 162 e del DPR 9.10.90 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 3 anni.
3. 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.
4. L'aspettativa di cui ai commi 2 e 3 che precedono comporta la sospensione del rapporto 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.

5. 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 una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per un massimo di 1 anno.
6. In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

#### Art. 45 - Tutele legali.

1. La Società, in applicazione dell'art. 5, legge 13.5.85 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.
2. Per i danni prodotti dal dipendente alla Società valgono le norme del codice civile.
3. 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.
4. 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.
5. Nei casi di cui al comma 3, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società e 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.
6. 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.

1. La Società, riconosciuta la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza del lavoro all'interno dei processi produttivi, si impegna ad adottare idonee iniziative volte a garantire l'applicazione della regolamentazione comunitaria e di tutte le norme

vigenti in materia, tenendo conto in particolare delle misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro, degli impianti e la prevenzione delle malattie professionali, nonché delle disposizioni contenute nel D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative, ivi ricomprendendo la Direttiva CEE n. 89/301 del 12.6.89.

2. Con particolare attenzione alla fisiologia femminile, la Società tutelerà in modo specifico la salute delle lavoratrici madri, segnatamente a quanto previsto in materia di lavoro notturno dalle leggi nn. 903/77 e 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.

3. 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;
- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali e alle visite sanitarie sui lavoratori;
- fornire un'adeguata e 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;
- istituire negli edifici a maggiore concentrazione di personale, e comunque con un numero di dipendenti superiore a 1.000, posti di pronta assistenza medica 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 D.lgs. n. 626/94, eventuali specificità in relazione alla complessità organizzativa e alla natura dei relativi rischi.

4. Le Parti, in particolare per quanto attiene alla elezione/designazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e alle loro agibilità, nonché agli Organismi paritetici di cui all'art. 20, D.lgs. n. 626/94, s'impegnano a promuovere ogni utile iniziativa finalizzata all'attuazione delle disposizioni normative in vigore e di quelle che saranno emanate in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, pervenendo in tal senso ad uno specifico accordo.

5. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto nel D.lgs. 19.9.94 n. 626, il cui testo viene allegato al presente CCNL, e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 47 - Lavori usuranti.

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti s'impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati,

nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio paritetico nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 48 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

1. La Società è tenuta ad assicurare i lavoratori presso INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.  
Fermo restando quanto previsto al comma 5 che segue, i lavoratori non in prova hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto e al trattamento di cui al comma 4 del presente articolo.
2. In caso d'infortunio sul lavoro, anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il proprio responsabile che provvederà, direttamente o mediante persona delegata, ad accompagnare l'interessato, ove necessario, al presidio sanitario del luogo oppure al più vicino pronto soccorso e a stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.
3. 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.
4. 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 1° giorno successivo a quello dell'infortunio, una integrazione dell'indennità corrisposta da 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 5.
5. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 40, comma 2, 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.
6. 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 INAIL secondo le previsioni di cui al comma 4 del presente articolo.
7. La normativa di cui al presente articolo trova applicazione subordinatamente al riconoscimento da parte INAIL dell'infortunio, ivi compreso quello in itinere ai sensi della normativa vigente, o della malattia professionale.

Art. 49 - Indumenti di lavoro.

1. La Società richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti e oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.
2. 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 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.

Sia la società che i lavoratori devono adottare nei reciproci rapporti comportamenti coerenti con il pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti.

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 UE 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.

In tale ottica le Parti s'impegnano a prevenire e rimuovere ogni azione tesa a discriminare il lavoratore nel proprio "status" e nella dignità e integrità della persona.

Art. 51 - Doveri del dipendente.

Il dipendente, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 C.C., deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esecuzione delle mansioni assegnategli, e 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 mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società;
- c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la Società;
- d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese e organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la Società;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela, una condotta improntata a principi di correttezza e astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona, non attendere ad occupazioni estranee al servizio e, in periodo di malattia o infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- g) non avvalersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà della Società per ragioni che non siano di servizio;
- h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;
- i) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a

contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla legge 31.12.96 n. 675.

Art. 52 - Provvedimenti disciplinari.

1. I provvedimenti disciplinari sono:

- a) rimprovero verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

2. 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.

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.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la RSU.

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.

3. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità nelle quali egli sia incorso.

4. 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.

5. I provvedimenti disciplinari di cui alle lett. b), c) e d) del precedente comma 1 potranno essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7, legge n. 300/70.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lett. e) ed f) del comma stesso potranno essere impugnati secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15.7.66, dall'art. 18, legge n. 300 del 20.5.70 e dalle leggi che regolano la materia.

6. 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, legge n. 300 del 20.5.70, 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.

7. Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta anche se la fattispecie non appartiene al gruppo cui la sanzione stessa si riferisce.
8. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Art. 53 - 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 1° 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 dalla retribuzione.

Art. 54 - Codice disciplinare.

1. Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:
  - non osservi le disposizioni di servizio;
  - non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze, si trattenga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;
  - non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
  - esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
  - non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenzemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
  - durante l'orario di lavoro, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa) tenga un comportamento scorretto;
  - si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
  - in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme infortunistiche portate a sua conoscenza.
2. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a 4 ore di retribuzione:
  - per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
  - per assenza arbitraria non superiore a 2 giorni;
  - per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, dipendenti o verso il pubblico;
  - per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
  - per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;
  - per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
  - per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.
3. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio

con privazione dalla retribuzione, fino a 4 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- per svolgimento di attività alle dipendenze di altra società, avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi dell'Azienda o comunque in concorrenza anche potenziale, se non altrimenti sanzionabile;
- per assenza arbitraria da 3 a 6 giorni;
- per ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede designata dai superiori, quando il ritardo non superi i 10 giorni;
- per inosservanza di doveri di leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
- per inosservanza di doveri e obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso o agli interessi della Società o un vantaggio per sé o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile;
- per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

4. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a 10 giorni:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
- per assenza arbitraria da 7 a 10 giorni;
- 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;
- 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;
- per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;
- per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona umana;
- per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- per atti, comportamenti o molestie di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona umana;
- per uso dell'impiego al fine di trarne illecito profitto per sé o per gli altri;
- per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
- per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno;
- in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
- per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- per ingiustificato ritardo, oltre i 10 giorni, nel trasferimento

disposto per esigenze di servizio.

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

- per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
- per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere e a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 44;
- per irregolarità, trascuratezza o negligenza oppure per inosservanza di leggi, di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni ai beni della Società o di terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;
- per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- per assenza arbitraria dal servizio superiore ai 10 giorni consecutivi, anche non lavorativi;
- per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

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

- 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;
- 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 sperati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- 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;
- per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
- 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;
- per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
- per condanna passata in giudicato, quando i fatti costituenti reato possano assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario, nell'ipotesi in cui la loro gravità, in relazione alla natura del rapporto, alle mansioni, al grado di affidamento, sia tale da far ritenere il lavoratore professionalmente inidoneo alla prosecuzione del lavoro;
- per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- quando sia accertato che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, 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.

#### Capitolo IV - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 55 - Struttura della retribuzione.

La retribuzione è strutturata in "fissa" e "variabile".

A. La retribuzione fissa comprende:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza in godimento;
- 13a mensilità;
- 14a mensilità;
- retribuzione individuale di anzianità (art. 25, DPR 4.8.90 n. 335);
- elemento distintivo della retribuzione;
- posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4, CCNL 19.6.97, integrativo per la parte economica del CCNL 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.

Le differenze esistenti tra le posizioni di cui all'alinea che precede e i minimi previsti per l'Area di inquadramento, la retribuzione individuale d'anzianità in godimento e l'elemento distintivo della retribuzione non saranno riassorbiti all'atto dell'eventuale passaggio all'Area superiore.

Le posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4, CCNL 19.6.97, sono riassorbibili all'atto dell'eventuale passaggio all'Area superiore.

B. La retribuzione variabile comprende:

- premi di produttività;
- indennità di funzione;
- indennità particolari.

C. Assegno per il nucleo familiare.

Art. 55 bis - Minimi tabellari e indennità di contingenza.

Al personale in servizio competono, in relazione all'Area funzionale di

appartenenza, i trattamenti annui lordi, tempo per tempo vigenti, di cui all'allegato 2 a) al presente CCNL.

Al personale che risulti in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL nonché alle scadenze indicate nella tabella di cui all'allegato 2 b), vengono altresì corrisposte, a titolo di "competenze contrattuali arretrate", le somme lorde forfettarie indicate nella tabella di cui al suddetto allegato 2 b).

Delle somme in parola saranno considerate utili, ai fini del computo del TFR, esclusivamente quelle relative al 2001.

#### RETRIBUZIONE FISSA

Art. 56 - Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria.

1. La retribuzione base mensile è costituita da 1/12 del minimo tabellare, della retribuzione individuale di anzianità, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distintivo della retribuzione ove spettante.
2. La retribuzione base giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
3. La retribuzione base oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

Art. 57 - Pagamento della retribuzione.

Il pagamento della retribuzione viene effettuato il giorno 27 di ogni mese, ovvero il 1° giorno lavorativo ad esso precedente in caso di sua coincidenza con un giorno non lavorativo, e sarà accompagnato da cedolino stipendio contenente l'indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e le relative trattenute. Lo stipendio del mese di dicembre viene erogato entro il 22 del mese stesso.

Art. 58 - Tredicesima mensilità.

- a) Entro il 15 dicembre di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una 13a mensilità d'importo pari alla retribuzione mensile in godimento al lo 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.
- b) Nel caso d'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 13a 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.
- c) Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di 13a è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

Art. 59 - Quattordicesima mensilità.

1. Entro il 20 giugno di ciascun anno la Società corrisponde ai

dipendenti una 14a d'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.

2. Nel caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di assenze non retribuite, avvenute durante il corso dell'anno in cui si matura la 14a, in analogia a quanto previsto per la 13a 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 15 giorni.
3. Nell'anno di maturazione della 14a per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di 14a sarà ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione, sempre computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

#### RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 60 - Premi di produttività.

Al personale in servizio è riconosciuto un premio di produttività secondo le modalità e i criteri di cui agli artt. 2, lett. B), e 5, ivi compresa la norma transitoria, del presente CCNL.

Art. 61 - Indennità di funzione.

Al personale appartenente all'Area Quadri, fermo restando quanto disciplinato in materia di orario di lavoro, in considerazione della specificità del ruolo funzionale ricoperto, della connessa responsabilità di direzione e/o dell'apporto professionale altamente qualificato, nonché, della conseguente necessità di garantire una presenza in servizio svincolata dalla limitazione giornaliera dell'orario prevista per le restanti Aree, viene attribuita l'indennità di funzione le cui misure sono individuate nella tabella di cui all'allegato 3 del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale.

La materia dell'indennità di funzione verrà riesaminata unitamente a quella inerente la classificazione del personale dell'Area Quadri.

Art. 62 - Indennità per lavoro festivo, notturno e straordinario.

Indennità per lavoro festivo.

1. La misura giornaliera dell'indennità spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 36 è fissata in £. 42.000 lorde.
2. In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, l'indennità è corrisposta nella misura di £. 55.000 lorde.
3. Qualora la prestazione fornita sia di durata pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di 2 ore, l'indennità di cui ai punti 1 e 2 viene ridotta del 50%.

Indennità per lavoro notturno.

La misura lorda oraria dell'indennità per il lavoro ordinario prestato dalle ore 21 alle ore 7 è pari a £. 7.000.

Indennità per lavoro straordinario.

La misura oraria dell'indennità per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) minimo tabellare;
- b) indennità di contingenza in godimento;
- c) ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26.11.94, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- d) rateo di 13a mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lett. 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%

Dichiarazione a verbale.

A decorrere dall'1.1.02 le misure attualmente previste a titolo di indennità per lavoro festivo e notturno saranno trasformate in equivalente percentuale di maggiorazione oraria.

A decorrere dalla stessa data, il calcolo della misura oraria dell'indennità per lavoro straordinario terrà conto anche del rateo di 14a mensilità.

Art. 63 - 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 dispacci 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 dentro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:

- a) capoturno £. 3.600;
- b) restante personale £. 3.360.

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 forfettario dell'indennità stessa nella misura di £. 12.000 e un ulteriore supplemento forfettario di £. 12.000 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 forfettario 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, e da 2 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 £. 4.460;
- b) restante personale £. 4.220.

L'indennità di cui al comma 1 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 e 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 1 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 2 ore al giorno, per effettuare la movimentazione dei dispacci postali in pista, compete l'importo giornaliero di £. 12.000.

Art. 64 - Indennità di cassa.

Al personale dell'Area operativa, assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici postali retti da Quadri, 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 £. 160.000, pari a £. 6.155 giornaliera.

La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al seguente personale:

- a) addetti agli sportelli degli Uffici postali non retti da Quadri;
- b) addetti agli sportelli delle Sezioni contabili ovvero operanti all'interno delle strutture produttive aziendali;
- c) personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati di diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra;
- d) 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 e al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.

Art. 65 - 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 13.5.88 n.

153.

Art. 66 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il TFR di cui al combinato disposto dell'art. 2120 C.C., come novellato dalla legge 29.5.82 n. 297, e dell'art. 53, legge 27.12.97 n. 449.

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

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza in godimento;
- retribuzione individuale d'anzianità;
- elemento distintivo della retribuzione;
- 13a e 14a mensilità;
- 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;
- 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 centralinisti non vedenti.

In materia di anticipazione del TFR le Parti s'impegnano a definire, entro 2 mesi dalla data di sottoscrizione del presente CCNL, il necessario regolamento di attuazione.

Dichiarazione a verbale.

Restano ferme, ai fini pensionistici, le previsioni di legge tempo per tempo vigenti in materia.

Art. 67 - Fondo di previdenza complementare.

In considerazione di quanto stabilito dal D.lgs. n. 124/93 sulla "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" e dalle successive disposizioni di legge che regolano il sistema pensionistico obbligatorio pubblico, le Parti stipulanti il presente CCNL, nel ribadire la particolare rilevanza che riveste l'introduzione in Azienda della previdenza complementare e nell'intento di coniugare le relative attese di tutela dei lavoratori con l'esigenza complessiva di contenere i costi previdenziali, si confermano reciprocamente la volontà di avviare al più presto i lavori per istituire, nei tempi tecnici necessari, il Fondo di Previdenza complementare su base volontaria, volto ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale ai dipendenti della Società.

A tal fine, le Parti stipulanti, nel condiviso intento di regolare la costituzione ed il funzionamento del Fondo medesimo, si danno atto di voler affidare ad una Commissione paritetica, composta da non più di 2 componenti per O.S. e da altrettanti componenti dell'Azienda, il compito di studiare ed approfondire la materia relativa con l'obiettivo di redigere l'ipotesi di accordo nazionale, che andrà sottoposto alle Delegazioni negoziali per perfezionarne la stipula.

La predetta Commissione paritetica, le cui spese di organizzazione resteranno a carico dell'Azienda, verrà insediata, per avviare i lavori, a

partire dal mese di marzo p.v.

In particolare, il futuro accordo dovrà:

- rappresentare la fonte costitutiva del Fondo, definendone la data di attivazione e le modalità di funzionamento;
- confermare che l'adesione al Fondo da parte dei lavoratori interessati avverrà su base volontaria, con eventuale previsione del pagamento di una quota di ingresso, regolando altresì le modalità di riscatto e quelle di trasferimento delle posizioni individuali da e verso altri fondi;
- stabilire la quota di TFR e i conseguenti importi da destinarsi come finanziamento individuale al Fondo, fermo restando che per il personale di prima occupazione, assunto dopo il 28.4.93, dovrà essere prevista l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando, a decorrere dalla data di adesione al Fondo medesimo;
- prevedere, all'atto del pensionamento dell'iscritto, le modalità per l'esercizio dell'opzione tra l'erogazione del trattamento pensionistico e/o il riconoscimento della quota capitale di spettanza;
- individuare, nel rispetto della normativa vigente, i soggetti cui affidare la gestione delle risorse del Fondo, definendo criteri e modalità.

Le Parti medesime fin da ora stabiliscono che il contributo mensile a carico del lavoratore e quello a carico dell'Azienda corrisponda, per ciascuno, all'1% della retribuzione utile ai fini del TFR e si impegnano a fare in modo che i lavori propedeutici all'attivazione del Fondo di Previdenza complementare, per i dipendenti delle Poste Italiane SpA, possano concludersi, per consentirne il funzionamento, a partire dal 2002, secondo le scadenze che sarà cura delle Parti definire.

#### Capitolo V - CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 68 - Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

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

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

Art. 69 - Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica.

Il dipendente divenuto inidoneo alle mansioni assegnategli in base all'Area di appartenenza può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, previo accertamento dell'inidoneità fisica e nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono del presente articolo.

Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica, la Società s'impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni dell'Area contrattuale di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni

di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In subordine, la Società s'impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni dell'Area d'inquadramento inferiore, anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 C.C., presso una sede di lavoro collocata preferibilmente nell'ambito del Comune o della Provincia, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

Nei casi di cui ai commi 2 e 3 che precedono, il personale interessato, ove necessario, sarà avviato a specifici corsi di addestramento.

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 da INAIL;
- affetti da malattie professionali riconosciute dagli organi competenti;
- personale invalido assunto in applicazione delle leggi nn. 482/68 e 68/99 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità;
- affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma 1, del presente CCNL.

Art. 70 - Modalità di risoluzione.

1. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lett. f), art. 68, del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.
2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa della Società, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Art. 71 - Preavviso.

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

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

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
3. I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.
4. 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.
5. 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.
6. È in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso

di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

7. 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. 72 - 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, CISAP e IASA.

Ogni precedente intesa in materia di ritenute assicurative e associative resta superata dalla disposizione di cui al precedente comma.

Art. 73 - Servizi sociali.

Le forme e l'entità dei finanziamenti, sia di carattere organizzativo che economico, necessari per consentire la realizzazione delle attività istituzionali di cui al CRAL aziendale - costituito anche in conformità dell'art. 11, legge 20.5.70 n. 300 e degli accordi sottoscritti dalle Parti stipulanti il CCNL - sono regolate da separati accordi tempo per tempo vigenti.

Detti finanziamenti, che saranno di volta in volta negoziati, continueranno ad avvalersi delle normative che disciplinano la materia (leggi nn. 208/52 e 325/68 e successive integrazioni e modificazioni).

Al momento le Parti hanno regolato la materia con accordo che resta in vigore fino al 31.12.02.

I successivi accordi avranno durata correlata con quella degli Organismi Statutari.

Riguardo ai sistemi di refezione in atto, la trasformazione degli stessi in favore della graduale introduzione della formula dei "Tickets", formerà oggetto di confronto specifico tra le Parti, che dovrà concludersi entro il 30.4.01, nel corso del quale saranno individuati criteri, destinatari e modalità di erogazione, tenuto conto della precedente contrattazione intervenuta in materia ed entro i limiti quantitativi ivi individuati.

Art. 74 - Durata e applicazione.

Il presente CCNL, con riferimento sia alla parte normativa che a quella economica, resta in vigore, in linea con quanto previsto dal Protocollo d'intesa 23.7.93, fino al 31 dicembre 2001 e si applica al personale in servizio alla data di stipulazione nonché a quello assunto successivamente.

Il presente CCNL rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce integralmente, per le materie da esso regolate, quanto contenuto nei preesistenti CCNL.

Eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in

evidente contrasto con quanto disciplinato nel presente CCNL, potranno essere oggetto di confronto tra le Parti ai fini della relativa armonizzazione o superamento, secondo le modalità di cui al comma successivo.

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 OO.SS. nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intende:

- per unità produttiva e RSU, salvo diverse specificazioni contenute nel presente CCNL, quelle previste nel Protocollo d'intesa sulle RSU del 18.5.99;
- per OO.SS. stipulanti, ovvero Parti stipulanti, quelle OO.SS. che hanno stipulato il presente CCNL.

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

Protocollo aggiuntivo.

Ai fini di quanto previsto all'art. 5, punto 3, del presente CCNL, le Parti convengono quanto segue:

- a) a livello di unità produttiva la Delegazione sindacale è costituita da non più di 1 dirigente RSU eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso la U.P., congiuntamente a non più di 1 dirigente sindacale delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;
- b) a livello regionale la Delegazione sindacale è costituita da non più di 24 dirigenti sindacali, dei quali:
  - 12 dirigenti sindacali delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura di 2 dirigenti per ciascuna delle predette OO.SS.;
  - 12 dirigenti delle RSU eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Il presente protocollo aggiuntivo costituisce ad ogni conseguente effetto parte integrante dell'Accordo 18.5.99.

ALLEGATI

Allegato 1 all'art. 24 del CCNL.

Art. 1 - Aree di classificazione.

- a) Il personale della Società Poste Italiane SpA, in relazione al diverso grado di partecipazione al processo produttivo aziendale, al differente apporto professionale richiesto ed alle diverse responsabilità connesse ad ogni funzione aziendale, è inquadrato nelle seguenti 4 aree funzionali:

1. area DI BASE
2. area OPERATIVA
3. area QUADRI di 2° livello

4. area QUADRI di 1° livello.

b) In tutte le Aree si individueranno le posizioni di lavoro particolari dei tecnici; nell'Area Quadri di 1° livello si individueranno 2 diversi profili, di cui uno destinato ad alcune tipiche figure "PROFESSIONALI", le quali, possono svolgere attività professionale nel rispetto dei requisiti e dei principi fissati dalla legge e dai rispettivi ordini professionali, senza vincolo di subordinazione gerarchica.

Art. 2 - Declaratorie.

Area di base.

Attività semplici, con conoscenze elementari; attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche.

Comprende i dipendenti che svolgono mansioni, manuali e non, che presuppongono conoscenze tecniche non specifiche o, se di natura amministrativa, tecnica o contabile, di mero supporto manuale o di contenuto puramente esecutivo. Può essere richiesta l'utilizzazione di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Area operativa.

Attività esecutive e tecniche, con conoscenze specifiche, responsabilità personali e di gruppo, con contenuti professionali di parziale o media specializzazione.

Comprende i dipendenti che, impegnati direttamente nel business di base o in attività di supporto, svolgono mansioni - a contatto o meno con la clientela - che presuppongono adeguata preparazione professionale con capacità di utilizzazione 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.

Area Quadri di 2° livello.

Attività con preparazione professionale specializzata e responsabilità di gestione di unità organiche.

Comprende i dipendenti che, in ragione della particolare connotazione organizzativa della Società, delle articolazioni funzionali e dei relativi assetti territoriali sono preposti:

- alla conduzione e al controllo di unità organizzative o parti di esse di media rilevanza;
- a funzioni di significativa importanza con facoltà di iniziative nell'ambito delle direttive gestionali;
- a favorire contributi per il conseguimento degli obiettivi di qualità ed efficienza del servizio;
- alla promozione dei servizi, con piena responsabilità per le direttive impartite e i risultati conseguiti.

Area Quadri di 1° livello.

Attività con elevata preparazione professionale e responsabilità di gestione di grandi unità organiche.

Comprende i dipendenti cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.

In particolare, essi esplicano funzioni implicanti la responsabilità e il controllo di unità organizzative e di particolare complessità, ampia

autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità stabilite dalla direzione della Società, conoscenze professionali e gestione di rapporti con terzi di considerevole rilievo, ovvero - essendo in possesso di appropriate conoscenze e competenze di tipo dottrinario e scientifico - svolgono funzioni di interesse strategico per la Società, con prevalente ed elevato contenuto specialistico in attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione e pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

Comprende inoltre alcune tipiche figure professionali, con competenze specialistiche, abilitazioni all'esercizio della professione ed iscrizione ai relativi albi, necessarie per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della Società, con funzioni di studio, consulenza, progettazione, programmazione e ricerca ad essi assegnati dalla direzione della Società.

Art. 3 - Descrizione delle mansioni secondo le 4 aree di inquadramento (profili professionali esemplificativi).

#### AREA DI BASE

Servizi di vigilanza, anticamera, portineria e collegamenti interni; servizi di archivio, protocollo, copia ed operazioni connesse, anche con l'uso di strumenti meccanici o informatici; facchinaggio (mobili e materiali), pulizia (locali, mobili, materiali); piccola manutenzione e pulizia veicoli nei garage; guida di automezzi per i quali sia prevista la patente B; mansioni di operaio comune.

#### AREA OPERATIVA

##### FILONE OPERATIVO GESTIONALE

Tipologia Amministrativa di Staff.

Attività impiegatizia nelle strutture di Agenzie, Filiali, Sedi ed Aree Centrali, comprese le attività accessorie di dattilografia, videoscrittura e archiviazione, anche con l'uso di apparecchiature semplici e complesse.

Tipologia Produzione/Vendita presso le Agenzie:

- processi di produzione e vendita dei servizi postali, di comunicazione elettronica e/o finanziari anche tramite strumenti e apparecchiature semplici e complessi;
- telefonia;
- servizi di trasmissione e ricezione;
- compiti amministrativi/contabili e cassa connessi;
- servizi di informazione;
- carico-scarico;
- coordinamento di squadre/gruppi operativi (anche nel caso di sportelli avanzati).

Tipologia Produzione/Vendita a domicilio:

- recapito e consegna di tutte le tipologie di corrispondenze e pacchi;
- trasporto e ritiro di effetti postali;
- vuotatura delle cassette di impostazione;
- carico e scarico di carattere marginale nelle Agenzie;
- operazioni connesse appartenenti al ciclo operativo della specifica tipologia di attività.

Dette mansioni si espletano anche con guida di automezzi e motomezzi.

Tipologia Produzione Agenzie Rete Postale.

Processo di produzione dei servizi postali telegrafici e comunicazione elettronica anche con l'impiego e conduzione di strumenti e apparecchiature semplici e complesse, compiti amministrativi contabili connessi, compreso:

- scambio dispacci e operazioni connesse, compreso carico-scarico;
- scorta, scambio e lavorazione su mezzi ferroviari;
- trasporto da e per le Agenzie, anche con guida dei veicoli adibiti allo scopo;
- coordinamento di gruppi operativi.

Tipologia Produzione Agenzie Rete Finanziaria:

- processo di produzione dei servizi finanziari anche con l'impiego di strumenti ed apparecchiature semplici e complesse compresi i compiti amministrativi contabili e gli adempimenti di lavorazione di effetti postali connessi espletamento della specifica tipologia di attività;
- esercizio impianti per l'elaborazione elettronica dei dati, gestione procedure, data entry e attività connesse;
- assistenza tecnico/amministrativa alle Agenzie di contatto;
- coordinamento di gruppi operativi;
- guida automezzi con carattere di marginalità.

FILONE OPERATIVO "TECNICO"

Installazione, manutenzione e disattivazione apparecchiature semplici e complesse; attività tecnica nella logistica e costruzioni; manutenzione impianti di meccanizzazione postale; esercizio tecnico di impianti per l'elaborazione elettronica dei dati (EDP); mansioni di "programmatore junior"; coordinamento squadre operative; manutenzione cassette postali, automezzi e carpenteria metallica; mansioni di operaio specializzato. Dette mansioni possono essere svolte anche con guida automezzi.

AREA QUADRI 2° LIVELLO

FILONE OPERATIVO "GESTIONALE"

Gestione di Agenzie di Base di media rilevanza; collaborazione ai responsabili di Agenzie di superiore livello, attribuite a Q1, o di altre strutture organizzative, centrali e territoriali.

FILONE OPERATIVO "TECNICO"

Attività tecnica specializzata nella logistica, costruzioni, informatica, meccanizzazione e comunicazione elettronica e di tipo statistico-attuariale; collaborazione ai responsabili di strutture organizzative, centrali e territoriali, di superiore livello.

AREA QUADRI 1° LIVELLO

FILONE OPERATIVO "GESTIONALE"

Responsabilità di gestione di grandi unità organiche: Agenzie di rilevanti dimensioni di contatto o non, Agenzie di Coordinamento, Aree funzionali; collaborazione con elevato contenuto specialistico ai Dirigenti di strutture centrali e territoriali.

FILONE OPERATIVO "TECNICO"

Attività tecnica con elevato contenuto specialistico nella logistica, costruzioni, informatica, meccanizzazione e comunicazione elettronica e di tipo statistico-attuariale, anche con responsabilità diretta di strutture organizzative.

## AREA Q1 PROFILO "PROFESSIONALI"

Attività professionale di patrocinio e assistenza legale; attività professionale di progettazione, direzione e collaudo di costruzioni o manutenzione di edifici e impianti tecnologici.

### Art. 4 - Surrogabilità di applicazione.

Nell'ambito delle Aree di base e operativa, nelle quali il contenuto di specializzazione funzionale non costituisce elemento ostativo, deve essere garantita, in presenza di necessità di servizio, l'intercambiabilità del personale tra i vari settori operativi, salvo i limiti posti all'esercizio di mansioni tecniche.

### Art. 5 - Norma transitoria - Surrogabilità di applicazione.

a) Nell'ordinamento giuridico del personale, a regime, basato su 4 Aree, di cui all'art. 41, saranno previsti percorsi professionali collegati a filoni operativi omogenei. All'interno di essi potrà essere attuata la fungibilità delle mansioni;

b) in attesa della definizione dell'inquadramento del personale, in fase di prima applicazione delle previsioni del presente contratto, all'interno delle qualifiche e categorie che confluiranno nelle Aree di base e operativa, la Società potrà:

- nell'ambito dei progetti di riorganizzazione aziendale, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali, attuare - per quanto possibile - la fungibilità all'interno di ciascuna Area anche attraverso corsi di riqualificazione professionale nell'ambito di accordi sindacali in materia di mobilità collettiva;

- attuare la piena fungibilità orizzontale tra i vari profili nell'ambito delle esistenti categorie del precedente ordinamento, fatti salvi i requisiti normativi previsti per lo svolgimento di attività tecniche;

- attuare la fungibilità in senso verticale, ascendente e discendente, senza che ciò concretizzi aspettative giuridiche di inquadramento in Aree superiori, relativamente alle seguenti attuali qualifiche, nell'ambito di quelle indicate in ciascuno dei raggruppamenti che seguono:

A) Dirigente di esercizio, Revisore, Operatore Specializzato di Esercizio;

B) Operatore di esercizio, Operatore Trasporti, Vigilante, Operatore Telecomunicazioni;

C) Qualifiche di mestiere (Operaio qualificato ed Operaio specializzato);

D) Qualifiche tecniche;

- attuare la fungibilità in senso verticale, dal basso verso l'alto, tra le qualifiche di Coadiutore e Dattilografo e quella di Operatore specializzato di esercizio, fermo restando la precisazione di cui al comma precedente.

Atteso quanto sopra precede in via transitoria si precisano ulteriori indicazioni per la gestione della presente fase di riorganizzazione e di affidamento dei compiti al personale.

Anzitutto nell'ambito di ciascuna tipologia di attività sarà possibile la completa fungibilità in senso orizzontale e la surrogabilità in senso verticale dal basso verso l'alto senza limitazioni che, parimenti, non vi

sono tra mansioni precedentemente classificate come di 5a e di 6a categoria mentre si evita la surrogabilità tra queste 2 ex categorie e la ex 4a categoria.

Le Parti s'incontreranno successivamente per determinare l'entrata a regime di quanto previsto dagli artt. 46 e 47, CCNL 26.11.94.

Naturalmente tali limitazioni vengono meno laddove vi sia volontarietà di applicazione da parte del lavoratore.

In linea di principio l'applicazione del personale già in servizio avverrà nell'ambito delle tipologie di attività di cui sopra con riferimento a quelle già espletate e facendo salve le esigenze della riorganizzazione in atto.

In ogni caso, per esigenze di servizio, e in particolare per garantire il prioritario soddisfacimento dei servizi di produzione e vendita, il personale potrà essere temporaneamente applicato a tipologia di attività diversa da quella abituale; in tal caso l'interessato verrà informato per iscritto.

Ovviamente nella individuazione delle unità si terrà conto della preparazione professionale già acquisita che permetta la possibilità concreta di svolgere il servizio stesso. Laddove non fossero presenti risorse già professionalizzate o non fossero in numero sufficiente, si provvederà all'addestramento professionale preventivo.

In caso reiterata necessità, per l'applicazione temporanea a tipologie di attività diverse da quelle abituali si seguirà, laddove possibile, il principio della rotazione.

Sulle movimentazioni temporanee effettuate si terrà informativa semestrale alle OO.SS.

Per quanto riguarda l'applicazione degli appartenenti all'Area Operativa nella quale la confluenza di più ex categorie e qualifiche presenta specifici problemi di gestione, si sottolinea anzitutto la primaria necessità di salvaguardare le professionalità acquisite, atteso che è certamente nell'interesse dell'azienda limitare gli spostamenti da mansioni già conosciute ad altre per le quali sarebbe necessario un nuovo apprendimento.

Si privilegerà la scelta di personale con passate esperienze per l'affidamento delle mansioni di capogruppo.

È opportuno precisare che le mansioni di capogruppo non implicano la responsabilizzazione esclusiva del caposquadra stesso in ordine ai risultati del lavoro di gruppo; ogni appartenente alla squadra è responsabile del suo lavoro e del risultato complessivo del gruppo; il caposquadra è soltanto il coordinatore del gruppo, colui che aggiunge all'esplicazione delle mansioni operative usuali quelle di micro organizzazione interna al gruppo stesso e che funge da interlocutore per conto della squadra, del responsabile dell'unità produttiva alla quale il gruppo fa capo.

Per gli stessi motivi già enunciati di opportunità organizzativa/lavorativa ai fini di una migliore produttività, nelle Agenzie specializzate di particolare grandezza in via prioritaria saranno adibiti alle mansioni di carico/scarico completate ed arricchite dalla partecipazione alle fasi successive del processo operativo di lavorazione delle corrispondenze, gli operatori che già le esercitavano.

Anche in questo caso il lavoro dovrà essere organizzato in squadra e il coordinamento di essa sarà affidato con i criteri prima illustrati.

In relazione alle piccole Agenzie di contatto, per le quali sono allo studio forme organizzative diverse dalle attuali di effettuazione dei servizi, potrà essere prevista la prestazione di sportelleria e di recapito da parte di un operatore unico: in questo caso, in via prioritaria, si professionalizzerà l'operatore addetto al recapito a saper rendere anche i servizi.

Nei confronti del personale neo-assunto, per il quale non vi sono problemi di transizione da precedenti ordinamenti e qualifiche alla nuova organizzazione e conseguenti necessità di gestire la fase transitoria, le norme contrattuali hanno piena efficacia dal momento stesso dell'assunzione.

Infine, per quanto concerne l'Area di base, alla quale sono ascritte attività a contenuto semplice e non specialistico, fatte salve le indicazioni generali già espresse di continuità di applicazione, si richiama l'attenzione sulla circostanza che non esistono più segmentazioni di mansioni e, specialmente nei settori di staff, tutti gli appartenenti all'Area possono e devono espletare tutte le attività necessarie, fatte salve le limitazioni legate espletamento di attività tecniche.

Art. 6 - Requisiti di accesso alle Aree.

- a) Nelle procedure di selezione per l'accesso alle Aree, oltre il titolo di studio, la Società potrà richiedere il possesso dei requisiti comprovanti conoscenze professionali specifiche;
- b) per l'accesso alle procedure di selezione relative al profilo, definito "PROFESSIONALE" dell'Area Quadri di 1° livello di cui all'art. 41, sono richiesti l'abilitazione professionale e l'iscrizione ai relativi albi, nonché una esperienza professionale esterna, debitamente comprovata, di 5 anni.

Art. 7 - Titolo di studio.

Il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alle Aree di classificazione del personale è, di norma, il seguente:

- per la 1a Area di BASE diploma di scuola media 1° grado;
- per la seconda Area OPERATIVA diploma di scuola media 2° grado;
- per la 3a Area QUADRI 2° diploma di scuola media 2° grado o diploma di laurea;
- per la 4a Area QUADRI 1° diploma di laurea.

Art. 8 - Criteri di accesso alle Aree.

- a) La competente Area di Gestione "Personale e Organizzazione" curerà la selezione, il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale del personale della Società, sulla scorta delle esigenze aziendali programmate.
- b) La selezione del personale da reclutare per le diverse Aree individuate si baserà su prove mirate alle mansioni che dovranno essere svolte, utilizzando procedure di selezione idonee a garantire la massima trasparenza e obiettività.
- c) La Società potrà avvalersi, laddove risulterà consigliabile, per le prime 2 Aree, di sistemi automatizzati di accertamento e selezione.
- d) Per le Aree Quadri la Società attuerà procedure di accertamento e selezione - potendo avvalersi di qualificati organismi esterni - che

individuino le capacità, le potenzialità, le attitudini e il livello culturale dei selezionandi al fine dell'efficace programmazione e sviluppo della carriera individuale. Per il personale interno si terrà conto anche del curriculum lavorativo.

#### Art. 9 - Accesso dall'interno.

- a) In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità e competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse umane interne alla Società.
- b) La Società, in presenza di necessità di reclutamento di nuove unità, sulla base dei criteri selettivi di cui sopra, dovrà individuare le percentuali di accesso dall'interno alle diverse Aree, nel rispetto di quanto previsto.

#### Art. 10 - Formazione.

- a) La Società riconosce la necessità di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti in coerenza con i propri obiettivi di sviluppo.
- b) 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.
- c) Particolare cura sarà altresì rivolta in generale nei confronti delle funzioni maggiormente interessate dal contatto con la clientela.
- d) Il personale incaricato dell'attività formativa centrale e periferica dovrà seguire specifici corsi di aggiornamento professionale.

#### Art. 11 - Mansioni superiori.

In applicazione dell'art. 2103 C.C., come modificato dall'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, in caso di assegnazione a mansioni superiori a quelle dell'area d'inquadramento, il lavoratore, ad eccezione di quanto previsto nell'articolo successivo del presente allegato per la categoria dei Quadri, ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva salvo che la medesima non abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di 3 mesi.

#### Art. 12 - Quadri.

La categoria dei "Quadri" è costituita dai dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.

I requisiti di appartenenza all'Area "Quadri" sono stabiliti nella parte del presente contratto relativa alla classificazione del personale.

- a) Orario di lavoro.

La prestazione lavorativa del "Quadro" si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicato nell'unità produttiva nella quale lo stesso è addetto. Tuttavia, fermo restando quanto previsto dall'art. 28 del presente contratto relativamente alla durata della prestazione lavorativa settimanale, in considerazione della

specificità della posizione ricoperta dal personale qualificato "Quadro", per lo stesso viene prevista la possibilità di modulare in maniera flessibile l'articolazione della propria prestazione giornaliera in diretta correlazione alle esigenze di servizio relative al settore d'appartenenza.

b) Brevetti.

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto di 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.

c) Assegnazione temporanea.

In applicazione dell'art. 6, legge 13.5.85 n. 190, l'assegnazione temporanea del dipendente a mansioni proprie della categoria Quadri, ovvero a mansioni dirigenziali, 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 6 mesi.

d) Norma di rinvio.

Per quanto non specificatamente previsto nel presente articolo valgono per i "Quadri" le norme stabilite, per il restante personale, nel presente CCNL e nelle leggi vigenti in materia di rapporto di lavoro subordinato nell'impresa.

Allegato 2a all'art. 55 bis.

#### AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI

aree professionali 1.1.01 1.11.01 1.7.02(\*) 1.10.02(\*)

Q1 PROF	68.690	38.161	30.529	30.529
Q1	59.826	33.237	26.589	26.589
Q2	54.657	30.365	24.292	24.292
AO	44.304	24.614	19.691	19.691
AB	37.635	20.909	16.727	16.727

(\*) Trattamenti economici di competenza del presente CCNL

#### MINIMI TABELLARI IN VIGORE

aree professionali 1.1.01 1.11.01 1.7.02(\*) 1.10.02(\*)

Q1 PROF	30.173.130	30.631.062	30.997.408	31.363.754
Q1	24.806.327	25.205.167	25.524.238	25.843.310
Q2	21.745.559	22.109.940	22.401.445	22.692.950
AO	15.560.546	15.855.909	16.092.200	16.328.490
AB	11.564.561	11.815.464	12.016.186	12.216.908

(\*) Trattamenti economici di competenza del presente CCNL

#### INDENNITÀ DI CONTINGENZA

aree professionali	1.1.01	1.11.01	1.7.02	1.10.02
Q1 PROF	12.859.620	12.859.620	12.859.620	12.859.620
Q1	12.673.368	12.673.368	12.673.368	12.673.368
Q2	12.496.044	12.496.044	12.496.044	12.496.044
AO	12.195.288	12.195.288	12.195.288	12.195.288
AB	12.013.236	12.013.236	12.013.236	12.013.236

Allegato 2b all'art. 55 bis.

#### COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE

##### ANNO DI PAGAMENTO

aree professionali	1.1.01	1.1.02
Q1 PROF	1.282.210	408.730
Q1	1.116.751	384.242
Q2	1.020.268	349.565
AO	827.017	274.938
AB	702.528	233.499

Le somme sopra indicate vengono corrisposte esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato o di formazione e lavoro, in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL nonché alle scadenze indicate (gennaio 2001 e gennaio 2002).

Per quanto attiene alle somme da liquidarsi nel 2001, le stesse saranno corrisposte in via convenzionale al predetto personale, eventualmente assunto nel periodo intercorrente tra l'1.1.99 e l'11.1.01, nella misura di 1/24 per ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestato nel suddetto periodo.

Per quanto attiene alle somme da liquidarsi nel 2002, le stesse, in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dello stesso anno, saranno ridotte, sempre in via convenzionale, mediante conguaglio con le competenze spettanti, nella misura di 1/12 per ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, non prestato nel corso dell'anno medesimo.

Allegato 3

#### TABELLA INDENNITÀ DI FUNZIONE (allegata all'art. 61 del CCNL)

Q1

parametro	quota annua	posizione
215	£. 13.542.000	- PROFESSIONAL
		- RESPONSABILI PROGETTI SPECIALI (per il tempo di realizzazione)
210	13.226.400	- RESPONSABILI UFFICIO D.C./DIV. c/o STRUTTURA CENTRALE
		- RESPONSABILI CRP E CUAS
		- RESPONSABILI SERVIZIO PRC c/o DRT REGIONALE
		- RESPONSABILI SERVIZIO POLO
190	11.967.600	- RESPONSABILI COMMERCIALE TERRITORIALE
		- RESPONSABILI DI AREA CORRIERE

		ESPRESSO/POSTACELERE
		- RESPONSABILI SERVIZIO CRP (1° LIV.)
		- ISPETTORI SUL TERRITORIO
		- RESPONSABILI CASSA PROVINCIALE
170	10.707.600	- RESPONSABILI SERVIZIO DI FILIALE (1° LIV.)
		- RESPONSABILI UFFICIO POSTALE FASCIA A
		- RESPONSABILI SEZIONE CUAS (1° LIV.)
		- RESPONSABILI COMMERCIALI DI ZONA
		- ASSISTENTE AUDITORS
		- COLLABORATORI c/o STRUTTURE CENTRALI E REGIONALI D.C./DIV;
		- COLLABORATORI SERVIZIO POLO
140	8.817.600	- RESPONSABILI SERVIZIO DI FILIALE (2° LIV.)
		- RESPONSABILI UFFICIO POSTALE FASCIA B
		- RESPONSABILI ADR > 80 UNITA'
		- RESPONSABILI CTR
		- RESPONSABILI SERVIZIO DIV/COMUNICAZIONI ELETTRONICHE
100	6.298.800	- RESPONSABILI UFFICIO POSTALE FASCIA C

Q2

parametro	quota annua	posizione
		- COLLABORATORI c/o STRUTTURE CENTRALI E REGIONALI D.C./DIV
		- RESPONSABILI SERVIZIO CRP (2° LIV.)
		- RESPONSABILI SEZIONE CUAS (2° LIV.)
130	4.440.000	- COLLABORATORI SERVIZI DI FILIALE (RO-MI-TO-NA)
		- RESPONSABILI UFFICI POSTALI FASCIA A
		- COLLABORATORI UFFICI POSTALI > 100 UNITA'
		- RESPONSABILI ADR = o < 80 UNITA'
		- RESPONSABILI COMMERCIALI DI ZONA
		- COLLABORATORI c/o STRUTTURE PROVINCIALI DIV./FILIALE
		- RESPONSABILI UFFICI POSTALI FASCIA B
100	3.441.600	- COLLABORATORI UFFICI POSTALI = o < 100 UNITA'
		- COLLABORATORI UFFICI POSTALI CON APERTURA POMERIDIANA
		- COLLABORATORI CUAS/CRP

postale

1° livello	CRP = CMP/CPO > 100 unità
2° livello	CRP = CMP/CPO = o < 100 unità

bancoposta

CUAS > 100 unità
CUAS = o < 100 unità

Rete

filiale > 1.000 unità	UP A)=alta	ADR > 80 unità
filiale < 1000 unità	UP B)=media	ADR = o < 80 unità

Allegato 4

POSTE ITALIANE

Direzione Centrale Risorse Umane  
Servizio Relazioni Industriali

- alla Segreteria nazionale SLC-CGIL;
- alla Segreteria nazionale SLP-CISL;
- alla Segreteria nazionale UIL-POST COMUNICAZIONE;
- alla Segreteria nazionale SAILP-CONFESAL;
- alla Segreteria nazionale FAILP-CISAL;
- alla Segreteria nazionale UGL-COMUNICAZIONI.

Con la presente Vi confermiamo che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, al personale interessato spetta, per il periodo lavorativo antecedente al 28.2.98, data di trasformazione dell'Ente Poste Italiane in Poste Italiane SpA, l'indennità di buonuscita maturata fino alla suddetta data, che continuerà ad essere calcolata e liquidata secondo la normativa tuttora vigente.

Distinti saluti

Francesco Micheli  
Il Direttore

Allegato 5

Dichiarazione delle Parti in materia di occupazione.

Nel corso della negoziazione contrattuale le OO.SS. hanno sottolineato l'importanza che esse annettono al problema dell'occupazione, e al riguardo hanno ribadito l'impegno a ricercare l'impiego ottimale dei nuovi e ulteriori strumenti in materia di mercato del lavoro specificamente introdotti nell'impianto contrattuale.

La Società, preso atto di quanto sopra, considera l'impiego suddetto in grado di contribuire, nell'ambito del problema dell'occupazione in Azienda, al conseguimento degli obiettivi di risanamento e rilancio della Società.

Le Parti, pertanto, s'impegnano a dare il più immediato impulso ai lavori già avviati in materia di occupazione, anche accelerando i ritmi del relativo confronto.

Allegato 6

POSTE ITALIANE

Direzione Centrale Risorse Umane.  
Relazioni industriali.

Roma, 30 ottobre 2000

Alle Segreterie nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL  
SLP-CISL

UIL-POST COMUNICAZIONE  
SAILP-CONFESAL  
FAILP-CISAL  
UGL-COMUNICAZIONI  
SINDIP-QUADRI  
TECSTAT-USPPI  
UNIONQUADRI

ADEGUAMENTO DEGLI ACCORDI ALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83

Si fa seguito a quanto già comunicato per le vie brevi sulla materia indicata in oggetto, per trasmettere copia della lettera con la quale la Società ha informato la Commissione di Garanzia dell'avvio dell'esame, in sede negoziale, in ordine all'adeguamento degli accordi sulle prestazioni indispensabili ex. lege 11.4.00 n. 83.

Distinti saluti.

Il Direttore

POSTE ITALIANE

Direzione Centrale Risorse Umane  
Relazioni Industriali

Roma, 25 ottobre 2000

Alla Commissione di Garanzia per l'attuazione della legge  
sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.  
via Po, 15/a  
00198 - ROMA

ADEGUAMENTO DEGLI ACCORDI ALLA LEGGE 11 APRILE 2000, N. 83

Si fa riferimento alla nota del 15 settembre u.s., con la quale codesta Commissione ha richiamato l'attenzione dei soggetti interessati sull'approssimarsi della scadenza per procedere all'adeguamento degli accordi sulle prestazioni indispensabili, da assicurare in caso di sciopero, alle nuove disposizioni contenute nella legge 11.4.00 n. 83.

Al riguardo si chiarisce che questa Società ha raggiunto con le OO.SS., nell'ambito delle trattative per il rinnovo del CCNL, la condivisione sulle procedure da adottare in occasione di conflitti di lavoro.

Tali procedure, il cui testo è riportato negli allegati alla presente comunicazione, verranno inserite nell'articolato definitivo del CCNL, costituendone quindi parte integrante, nonché nello specifico accordo, ancora oggetto di confronto sindacale, destinato a disciplinare secondo le nuove regole legali l'intera materia che regolerà l'esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali che Poste Italiane assicura.

Con riguardo a tale ultimo aspetto questa Società si riserva di inviare a codesta Commissione l'accordo definitivo non appena il medesimo verrà raggiunto con i soggetti negoziali che rappresentano i lavoratori all'interno dell'azienda.

Nel restare a disposizione per ogni chiarimento che si rendesse necessario in ordine a quanto sopra illustrato si inviano distinti saluti.

Allegato 7

alla Segreteria nazionale SLC-CGIL  
alla Segreteria nazionale SLP-CISL  
alla Segreteria nazionale UIL-POST COMUNICAZIONE  
alla Segreteria nazionale SAILP-CONFSAL  
alla Segreteria nazionale FAILP-CISAL  
alla Segreteria nazionale UGL-COMUNICAZIONI

Con riferimento al Fondo di previdenza complementare, di cui all'art. 67 del CCNL, Vi confermiamo che la relativa contribuzione, prevista a carico del lavoratore e dell'Azienda, avrà decorrenza dall'1.10.02.

Distinti saluti

Francesco Micheli  
Il Direttore

Allegato 8

Estratto della G.U. n. 219/L del 29.12.00 concernente la legge 23.12.00 n. 388 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2001)

(omissis)

Capo XIII - INTERVENTI IN MATERIA PREVIDENZIALE E SOCIALE

(omissis)

Art. 68 - Gestioni previdenziali.

(omissis)

4. Con effetto dall'1.1.03 è soppresso il contributo di cui all'art. 37 del testo unico approvato con DPR 29.12.73 n. 1032, dovuto dai dipendenti iscritti alla gestione speciale presso l'istituto poste telegrafonici, soppressa ai sensi dell'art. 53, comma 6, legge 27.12.97 n. 449. Per gli anni 2001 e 2002 il predetto contributo è rispettivamente stabilito nella misura dell'1,75% e dell'1%.

(omissis)

8. Al fine di migliorare la trasparenza delle gestioni previdenziali, l'eventuale differenza tra l'indennità di buonuscita, spettante ai dipendenti della Società Poste Italiane SpA fino al 27.2.98 da un lato e l'ammontare dei contributi in atto posti a carico dei lavoratori, delle risorse dovute da INPDAP e delle risorse derivanti dalla chiusura della gestione commissariale di IPOST, dall'altro, è posta a carico del bilancio dello Stato.

.OMISSIS.APPENDICE da pag. 102 a pag. 152. È riportata la seguente legislazione:

- legge 20.5.70 n. 300, Statuto dei Lavoratori: "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e

- dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento";
- D.lgs. 19.9.94 n. 626: "Attuazione delle Direttive CEE 89/391, 89/654, 89/655, 89/656, 90/269, 90/270, 90/394, 90/679, 93/88, 97/42 e 99/38 riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro;
  - legge 8.3.00 n. 53: "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città";
  - legge 15.6.90 n. 146 e testo coordinato con legge n. 83/00: "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge";
  - legge 10.4.91 n. 125: "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro".