

ENTE POSTE ITALIANE

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELL'E.P.I.

Roma, 26 novembre 1994

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL PERSONALE DIPENDENTE  
DELL'ENTE POSTE ITALIANE

Addì 26 novembre 1994, in Roma

TRA

l'Ente Poste Italiane, rappresentato dal Presidente Prof. Dott. E. Cardi,  
autorizzato alla sottoscrizione con delibera n. del 26 novembre 1994 del  
Consiglio d'Amministrazione,

E LE OO.SS.

FEDERAZIONE PT/SLP-CISL

rappresentata dai signori: (seguono firme)

UIL-POST

rappresentata dai signori: (seguono firme)

FILPT-CGIL

rappresentata dai signori: (seguono firme)

SINDIP

rappresentato dai signori:

PREMESSA

Il presente contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra

l'Ente Poste Italiane e i suoi dipendenti. Esso si ispira alle norme generali contenute nella legge 20 maggio 1970, n. 300 e nella legge 10 aprile 1991, n. 125, nonché ai principi previsti nel Protocollo d'intesa, tra Governo e Sindacati, del 23 luglio 1993.

art. 1

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Il nuovo modello di relazioni industriali è ispirato ai principi generali individuati nelle leggi e nelle intese sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

L'articolazione dello schema di modello relazionale si basa sui seguenti punti:

- 1) informazione trasparente e sistematicizzata;
- 2) consultazione come momento di arricchimento del processo decisionale;
- 3) partecipazione sistematicizzata in commissioni paritetiche per renderla realmente efficace;
- 4) contrattazione chiaramente delimitata sui due livelli ipotizzati;
- 5) procedure di raffreddamento

### 1. INFORMAZIONE

#### 1.1 Contenuti e finalità.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali tra l'Ente e le organizzazioni sindacali dei lavoratori postelegrafonici viene definito un modello relazionale di informazione sulle attività e sulle strategie dell'Ente, nel quadro di una gestione caratterizzata dalla massima trasparenza possibile.

Lo scopo è quello di eliminare cause latenti di estraneazione e conflittualità dando consapevolezza alle azioni per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

#### 1.2 Livelli

L'informazione si articolerà su tre livelli:

- 1 - Centrale
- 2 - di Sede
- 3 - di Filiale.

#### 1.3 Oggetto e Modalità

##### 1.3.1 A livello centrale, l'informazione avrà per oggetto:

- a) dati relativi agli atti di portata generale aventi ad oggetto la

gestione dei rapporti di lavoro;

b) scelte strategiche e programmi inerenti:

- situazione economica dell'Ente e relativi piani finanziari;
- politiche di investimento e di partecipazione societaria;
- tipologie e volumi delle attività in appalto o in concessione;
- dati occupazionali secondo la qualificazione indicata nell'art. 9 della legge n. 125/91.

Viene istituito a livello centrale, quale organismo stabile di informazione preventiva un Comitato composto da rappresentanti effettivi e supplenti dell'Ente e da n. 3 rappresentanti effettivi e n. 1 supplente delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. maggiormente rappresentative, in proporzione alla rispettiva consistenza associativa risultante dal numero di deleghe rilasciate dal personale per la riscossione dei contributi sindacali e ai risultati conseguiti nelle elezioni delle R.S.U.

Il predetto Comitato si riunirà con cadenza semestrale o su richiesta di una delle parti; in tal caso l'incontro avverrà nei successivi 30 giorni.

1.3.2. A livello di Sede l'informazione avrà per oggetto gli atti di gestione adottati ed i relativi risultati riguardanti:

- gli obiettivi di miglioramento da realizzare nel corso dell'esercizio;
- parametri e risultati circa la qualità e la produttività dei servizi prestati;
- criteri di massima sull'organizzazione del lavoro;
- iniziative previste riguardo a strutture, criteri e modalità di funzionamento dell'organizzazione;
- programmi di formazione e sviluppo del personale;
- ambienti di lavoro;
- dati conoscitivi disaggregati in merito alla collocazione del personale nonché alla attività dei comitati territoriali di pari opportunità;
- qualità del servizio e rapporto con la clientela.

Saranno previsti due incontri annuali, in relazione ai quali l'Ente fornirà preventivamente le informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali regionali stipulanti il C.C.N.L.

Qualora si verificassero variazioni significative in ordine alle iniziative oggetto dell'informazione sarà prevista un'analogha comunicazione, anche a richiesta della parte sindacale, in un successivo incontro.

1.3.3. A livello di Filiale l'informazione avrà per oggetto le materie di cui al precedente punto 1.3.2.

Saranno previsti due incontri annuali in relazione ai quali l'Ente fornirà preventivamente l'informazione sulle predette materie alle R.S.U. ed alle Strutture territoriali delle organizzazioni sindacali componenti le

medesime R.S.U.

1.4 L'informazione di cui sopra sarà comunque assicurata alle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. non partecipanti ai previsti incontri semestrali, mediante l'invio della documentazione relativa.

## 2. CONSULTAZIONE

### 2.1. Contenuti e finalità

Lo scopo della consultazione è quella di arricchire i contenuti della conoscenza per l'adozione di scelte più adeguate anche per un'ottimale gestione delle risorse umane.

### 2.2 Livelli

La consultazione si articolerà su tre livelli:

- 1 - Centrale
- 2 - di Sede
- 3 - di Filiale.

### 2.3 Oggetto e modalità

2.3.1 A livello centrale, la consultazione avverrà nell'ambito del Comitato di cui al precedente punto 1.3.1, sui progetti esecutivi riguardanti le seguenti materie:

- prospettive strategiche e produttive;
- programmi di strutturazione e sviluppo con particolare riguardo alle nuove iniziative, ai riflessi sull'occupazione, alla professionalità delle risorse umane e alle innovazioni tecnologiche;
- programmi di intervento ambientale e di sicurezza sul lavoro.

2.3.2 A livello di Sede la consultazione avrà per oggetto le medesime materie previste nella consultazione a livello centrale, limitatamente alle modalità attuative di competenza della Sede stessa, ivi comprese quelle relative alla mobilità interfiliale e di filiale, nonché i piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo a livello nazionale.

2.3.3 A livello di Filiale la consultazione avrà per oggetto le medesime materie previste nella consultazione a livello di Sede, limitatamente alle modalità attuative di competenza della Filiale stessa, nonché i piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo a livello nazionale.

Considerato il carattere non negoziale della consultazione e lo scopo di non ritardare l'attuazione dei programmi e delle strategie dell'Ente, sia a livello centrale che territoriale, la consultazione stessa avverrà come

segue:

A livello centrale, per le materie sopra definite, l'Ente darà preventiva comunicazione alle Federazioni sindacali presenti nel Comitato, cui potrà far seguito, a richiesta di una delle parti, da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro del Comitato stesso, per l'esame dei progetti esecutivi inviati.

L'esame dovrà essere condotto nei dieci giorni successivi alla richiesta stessa entro i quali l'Ente comunque non darà luogo all'attuazione dei progetti oggetto della consultazione.

Decorso tale termine l'Ente assumerà le proprie autonome determinazioni.

A livello territoriale di Sede, per le materie sopra definite, sarà data preventiva comunicazione alle organizzazioni sindacali regionali stipulanti il C.C.N.L., ed a livello di Filiale alle R.S.U. nonché alle Strutture territoriali delle organizzazioni sindacali componenti le medesime R.S.U. cui potrà far seguito, a richiesta di una delle parti, da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro per l'esame dei progetti esecutivi inviati.

L'esame dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta durante i quali la Sede o la Filiale non daranno luogo all'attuazione dei progetti oggetto della consultazione.

Decorso tale termine l'Ente assumerà le proprie autonome determinazioni.

Il Comitato di informazione e consultazione, istituito a livello centrale, stabilirà con proprio regolamento interno le modalità di svolgimento delle relative attività.

### 3. PARTECIPAZIONE

#### 3.1. Contenuti e finalità

Le competenze degli organismi paritetici partecipativi, che si caratterizzano come sedi di confronto non negoziale, presentano essenzialmente finalità di studio, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, con al possibilità di realizzare anche la predisposizione di pareri e proposte da demandare alle parti stipulanti.

#### 3.2. Livelli

La partecipazione si articolerà su due livelli:

- 1 - centrale
- 2 - di Sede

#### 3.3. Oggetto e modalità

3.3.1 A livello centrale viene istituito, quale organismo partecipativo paritetico, un Osservatorio sulla Qualità del servizio composto da n. 3 rappresentanti effettivi e n. 1 supplente designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. maggiormente rappresentative in proporzione alla rispettiva consistenza associativa risultante dal numero di deleghe rilasciate dal personale per la riscossione dei contributi sindacali e dai risultati conseguiti nelle elezioni delle R.S.U. e da altrettanti rappresentanti dell'Ente, effettivi e supplenti.

L'Osservatorio è finalizzato alla conoscenza delle fondamentali filosofie-guida che sono alla base dei programmi volti al miglioramento del sistema tecnico e dei processi aziendali, oltre che delle iniziative idonee alla diffusione nell'Ente di cultura e comportamenti organizzativi orientati alla qualità del servizio e ai rapporti con la clientela.

Vengono inoltre istituiti a livello centrale, nel rispetto dei criteri di composizione sopra enunciati, i seguenti Comitati paritetici:

- a) Comitato per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane;
- b) Comitato per le pari opportunità;
- c) Comitato per l'ambiente e la sicurezza.

3.3.2 A livello di Sede verranno istituiti, nel rispetto dei criteri di composizione sopra enunciati, comitati paritetici partecipativi, composti da rappresentanti dell'Ente e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali regionali stipulanti il C.C.N.L., corrispondenti a quelli di cui alle lettere a - b - c previsti a livello centrale.

I singoli organismi partecipativi, istituiti sia a livello centrale che territoriale, stabiliranno nell'ambito dei propri regolamenti interni le modalità di svolgimento dell'attività di partecipazione.

#### 4. CONTRATTAZIONE

##### 4.1. Contenuti e finalità

Coerentemente con l'obiettivo del continuo miglioramento della qualità, efficienza e redditività dei servizi prestati viene definito un modello relazionale di contrattazione nell'ambito del quale le parti valuteranno le condizioni economico-finanziarie, le prospettive di sviluppo occupazionale e la situazione competitiva dell'Ente.

##### 4.2. Livelli

La contrattazione si articolerà su due livelli territoriali:

- 1 - nazionale
- 2 - di Sede

##### 4.3. Oggetto e modalità

4.3.1 A livello nazionale saranno regolati con apposito accordo:

- il recepimento di eventuali intese tra Governo e Confederazioni Sindacali su materie che abbiano riflessi diretti sul rapporto di lavoro;
- individuazione del fabbisogno di personale;
- eventuali nuovi istituti salariali connessi all'introduzione di nuovi servizi;
- le linee di indirizzo per l'applicazione delle disposizioni di legge

in materia di contratto di formazione lavoro;

- criteri per la mobilità volontaria e collettiva d'ufficio;
- alcuni aspetti del rapporto di lavoro a tempo parziale relativi alla variazione della percentuale di personale da impiegare nella predetta tipologia contrattuale nonché alla scala di priorità delle condizioni per ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro.

La delegazione dell'Ente sarà composta da uno o più rappresentanti dell'Ente.

Le delegazioni di parte sindacale saranno composte da rappresentanti delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L.

Sulle predette materie l'Ente fornirà, preventivamente, alle organizzazioni sindacali partecipanti alla trattativa, un'ipotesi di accordo corredata di ogni utile informativa.

4.3.2 A livello di Sede la contrattazione avrà per oggetto:

- nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane, la gestione degli effetti e delle ricadute derivati dall'introduzione di nuovi modelli strutturali che comportino l'articolazione dei turni e degli orari di lavoro;
- incentivi economici legati ad obiettivi di budget;
- nella gestione del budget l'assunzione di unità con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La delegazione di parte sindacale sarà composta dalle organizzazioni sindacali regionali stipulanti il C.C.N.L. opportunamente integrate dalle OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. per le materie riferite al territorio di competenza.

## 5. PROCEDURE DI RAFFREDDAMENTO

Allo scopo di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali ed al fine di ridurre quanto più possibile le situazioni conflittuali, ed i conseguenti effetti negativi nei confronti dell'utenza, le parti firmatarie del presente contratto collettivo si obbligano a ricorrere alle procedure di conciliazione di seguito descritte.

### 5.1 Interpretazione autentica del contratto collettivo

Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo, nell'ipotesi in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel contratto stesso, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della clausola controversa, cui le parti sottostaranno.

### 5.2 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 Direzione dell'Ente e le OO.SS. firmatarie del contratto collettivo escludendosi, durante la fase di confronto, il ricorso a qualsiasi forma di azione sindacale e legale.

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

Per l'attivazione delle procedure di confronto indicate nei punti 5.1 e 5.2 è necessario formulare, con atto scritto, una richiesta di incontro, adeguatamente motivata, da parte di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo.

La relativa convocazione deve avvenire entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

In ogni caso il complessivo iter della procedura di confronto si intende concluso entro il termine massimo di trenta giorni a decorrere dalla data della prima convocazione a prescindere dal raggiungimento o meno dell'eventuale accordo.

### 5.3 Conflitti di lavoro

I conflitti di lavoro sorti nelle Agenzie di base, nelle Agenzie di coordinamento, negli uffici di Ferrovia e di Arrivi e Distribuzione, nei CPO e nelle Filiali dovranno essere oggetto di confronto tra la Direzione di Filiale e le R.S.U. costituite, nonché le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.

I conflitti di lavoro sorte nei CCSB/CCED/CCUPE, nei CMP e nei CMPP nonché nelle Sedi dovranno essere oggetto di confronto tra la Direzione di Sede e le R.S.U. costituite, nonché le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.

La richiesta di incontro, adeguatamente motivata, deve essere inoltrata in forma scritta e la relativa convocazione deve avvenire entro cinque giorni dal ricevimento della stessa.

In caso di mancato accordo, ad istanza di una delle parti, l'oggetto della controversia sarà esaminato in Sede entro dieci giorni.

In caso di conflitto a livello di Sede, su materie oggetto di contrattazione territoriale, ad istanza di una delle parti, la controversia sarà esaminata, in apposito incontro da tenersi entro dieci giorni dalla presentazione dell'istanza medesima, a livello centrale con i rappresentanti delle Segreterie Generali delle organizzazioni sindacali firmatarie del OO.SS.

Fino al completo esaurimento delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, né le organizzazioni sindacali interessate potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia collettiva.

L'Ente, fino alla scadenza delle procedure di cui sopra, non darà luogo all'attuazione delle eventuali modifiche connesse al confronto, comprese quelle relative agli adeguamenti di turni ed articolazioni dell'orario di lavoro, con esclusione delle modifiche stesse che riguardino i servizi essenziali e quelli al pubblico.

In ogni caso il complessivo iter della procedura di confronto si intende concluso entro il termine massimo di trenta giorni a decorrere dalla data di inizio della convocazione a prescindere dal raggiungimento o meno



dell'eventuale accordo.

art. 2

## DIRITTI SINDACALI

### 1. Diritto di assemblea

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalle R.S.U., nonché della strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., assemblee del personale ivi applicato, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

Per problemi comuni a tutto il personale della Agenzia di coordinamento, e delle Agenzie di base comprese 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 dall'Ente 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 all'Ente con preavviso scritto da effettuarsi tre 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.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato 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.

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

Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio all'utenza. Per particolari settori operativi durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio.

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

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

La predetta disposizione può esser applicata anche al personale applicato nelle Agenzie di base 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.

## 2. Referendum

L'Ente deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti, da tutte le R.S.U., nonché dalle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L., tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

## 3. Locali delle rappresentanze sindacali unitarie

L'Ente, in ciascuna Filiale e negli uffici con un numero di dipendenti superiori a 600, su richiesta delle rappresentanze sindacali, pone permanentemente a disposizione delle medesime, un idoneo locale comune attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.

## 4. Trattenute per contributi sindacali

1. Le trattenute per contributi sindacali vengono operate dall'Ente, 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 organizzazioni sindacali, 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 trattenute (quota fissa o percentuale);
- l'organizzazione sindacale beneficiaria;
- il mese e l'anno di decorrenza;
- il luogo e la data del rilascio;
- la firma del dipendente.

4. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dall'Ente non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.

5. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna organizzazioni sindacali e notificata per iscritto alla Direzione del Personale dell'Ente e portata a conoscenza del personale dipendente.

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 dall'Organizzazione sindacale.

7. Dalla data di entrata in vigore del presente C.C.N.L. e per tutto l'anno 1995 le deleghe hanno validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre dello stesso anno e s'intendono tacitamente rinnovate ove non vengano revocate dall'interessato entro la data del 31 ottobre.

Per l'anno 1996 le deleghe hanno validità fino al 30 giugno e s'intendono tacitamente rinnovate fino al 31 dicembre ove non siano state revocate entro il 30 giugno.

Le revoche presentate entro il 30 giugno hanno efficacia dal 1° luglio; quelle presentate entro il 31 dicembre hanno efficacia dal 1° gennaio 1997.

A partire da quest'ultima data 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 all'Ente.

La revoca può essere effettuata mediante comunicazione scritta a mezzo raccomandata indirizzata alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende ed all'organizzazione sindacale interessata.

8. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del C.C.N.L. conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

#### 5. Diritto di affissione

L'Ente collocherà all'interno dei luoghi di lavoro, ed in ambiente accessibili a tutti i lavoratori, un albo a disposizione delle rappresentanze sindacali, per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili delle medesime rappresentanze.

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

L'Ente provvederà a deaffiggere il materiale di informazione o di propaganda affisso al di fuori delle apposite bacheche.

## 6. Attività sindacale

Lo svolgimento di attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi ritenuti idonei dalle organizzazioni sindacali per garantire la massima informazione dei lavoratori, senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e verrà, comunque, effettuato senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

I dirigenti delle R.S.U., nonché di dirigenti nazionali, regionali e provinciali delle corrispondenti organizzazioni sindacali potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito della unità produttiva, nel rispetto delle modalità e cautele adottate dall'Ente al fine di non pregiudicare l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'Ente stesso.

## 7. Tutela dei dipendenti dirigenti delle rappresentanze sindacali unitarie

Il trasferimento in un ufficio di diversa unità produttiva, del dirigente della R.S.U., può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza, salvi i casi di cambiamento di qualifica o categoria.

La medesima tutela è attribuita ai dirigenti degli organi statutari delle organizzazioni sindacali del personale postelegrafonico sia aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale sia non affiliate alle predette Confederazioni, che siano stipulanti il presente C.C.N.L., nella misura massima, per ciascun sindacato, dell'8% del numero degli iscritti risultante, a livello nazionale, dalle deleghe rilasciate dai dipendenti per la riscossione dei contributi sindacali alla data del 1° gennaio, ovvero ad un dirigente sindacale per ogni Filiale ove il sindacato abbia costituito, a norma di statuto, una propria struttura territoriale.

La garanzia di cui al punto precedente non opera nell'ipotesi di trasferimento collettivi.

Il riconoscimento della prerogativa di cui al punto precedente è subordinato alla preventiva comunicazione all'Ente dei nominativi dei destinatari della tutela.

Le organizzazioni sindacali, a tal fine, avranno cura di comunicare tempestivamente all'Ente 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.

## 8. 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 D. lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Ente, secondo le modalità stabilite con accordo aziendale.

## 9. Unità produttiva

Sono definite unità produttive le Agenzie di coordinamento, i CCSB/CCED/CCUPE, i CMP e i CMPP, i CPO, gli uffici di Ferrovia e di Arrivi e Distribuzione, nonché la Sede Centrale (Aree), le Filiali e le Sedi, in quanto strutture organizzate che, pur se integrate nella più ampia attività

dell'Ente, sono dotate di sufficiente autonomia nel promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'Ente stesso, tale da renderle idonee ad esplicare l'attività di produzione del servizio in modo da concludere l'attività di produzione medesima e perciò distinte dagli organismi minori che non presentano quei connotati.

#### 10. Permessi sindacali

I permessi retribuiti per i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria sono definiti da appositi accordi aziendali - aventi la stessa durata del contratto - con le medesime organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L.

#### DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

##### art. 3

##### Costituzione del rapporto di lavoro

1. Per l'assunzione del personale le parti fanno riferimento alle disposizioni del Capo I titolo II del libro V del C.C. ed alle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa nonché, in materia di assunzioni obbligatorie, alle leggi 2 aprile 1968, n. 482 e 12 agosto 1974, n. 370 e successive integrazioni e modificazioni.

2. L'assunzione di personale nella Regione Autonoma di Val d'Aosta e nella Provincia di Bolzano è regolata dalle norme richiamate nella legge istitutiva dell'Ente.

##### art. 4

##### Reclutamento

1. Nel reclutamento di personale mediante pubblica selezione una percentuale dei posti, non superiore al 10%, dovrà essere riservata ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato, in possesso degli stessi requisiti stabiliti per i partecipanti esterni alla selezione medesima, con riferimento a quanto stabilito nella parte del presente contratto relativa all'ordinamento del personale.

2. Nelle assunzioni a tempo indeterminato hanno la precedenza, nell'ordine:

- i lavoratori che hanno trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, a norma del successivo articolo 7, comma 13;
- i dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- i soggetti di cui al successivo comma 3, nel rispetto della disciplina ivi stabilita;
- i soggetti di cui all'art. 8, nel rispetto dei requisiti e delle condizioni ivi stabilite.

3. In caso di assunzioni, per pubblica selezione, nelle aree di base e operativa avrà la precedenza il figlio o il coniuge del dipendente deceduto o reso permanentemente e totalmente inabile al servizio per infortunio sul lavoro o per malattia professionale.

La domanda di assunzione del coniuge o del figlio maggiorenne di cui al precedente punto dovrà essere presentata entro sei mesi dall'accertamento dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale. Per il figlio minorenni il termine suddetto decorre dal giorno del raggiungimento della maggiore età.

art. 5

Assunzione

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:

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

2. Nella lettera di assunzione sarà inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del presente contratto.

3. L'assunzione decorre a tutti gli effetti dal giorno di presentazione in servizio.

4. L'assunzione può avvenire con giustificato ritardo sul termine fissato per motivi ritenuti validi dall'Ente. In ogni caso il ritardo non potrà superare trenta giorni. Si prescinde dal predetto termine nei casi di astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (legge n. 1204/71) e di servizio militare di leva.

5. All'atto dell'assunzione il dipendente deve presentare i seguenti documenti:

- documento di identificazione;
- libretto di lavoro o equipollente;
- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;
- certificato degli studi compiuti (a richiesta dell'Ente);
- eventuale documento di servizio militare;
- stato di famiglia;
- certificato medico rilasciato dall'U.S.L. competente per territorio dal quale risulti l'idoneità specifica al lavoro per il quale viene assunto;
- ogni altro documento che l'Ente ritenesse opportuno richiedere.

Il dipendente, in luogo dei predetti documenti, può produrre, ove consentito, le dichiarazioni sostitutive ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

6. Il dipendente è tenuto a dichiarare il suo domicilio ed a notificare

all'Ente ogni successivo cambiamento.

art. 6

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.
2. La durata del periodo di prova è:
  - fino ad un massimo di tre mesi per i lavoratori della prima area;
  - fino ad un massimo di sei mesi per dipendenti delle restanti qualifiche.
3. Il periodo di prova resta sospeso durante le assenze dovute a malattia e infortunio del dipendente, nonché in ogni altro caso stabilito per legge oppure quando il completamento del periodo di prova si presenti incompatibile con obblighi e divieti imposti dalla legge.
4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non più in prova.
5. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo le ipotesi in cui l'Ente ritiene giustificata l'assenza stessa, nel qual caso il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.
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.
7. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto da ciascuna delle due parti senza obbligo di preavviso o di indennità.
8. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa dell'Ente durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al dipendente la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.
9. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.
10. Il personale già in servizio presso l'Ente, assunto nell'area superiore a seguito di pubblica selezione, qualora non superi il prescritto periodo di prova, viene reintegrato nell'area e nella Filiale di provenienza.

art. 7

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. A titolo sperimentale fino al 31 dicembre 1997, il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere introdotto, compatibilmente con le esigenze connesse alla funzionalità dei servizi, che saranno valutate dall'Ente, sia

mediante la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno su richiesta del lavoratore, sia mediante assunzioni.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere costituito per iscritto secondo quanto previsto nella legge 19 dicembre 1984, n. 863.

3. La prestazione di lavoro in regime di tempo parziale dovrà essere non inferiore alla metà di quella resa in regime di tempo pieno. In relazione alle effettive esigenze di servizio, previo assenso del dipendente, la durata della prestazione di lavoro potrà essere fissata per un tempo pari ai 2/3 di quella resa in regime di tempo pieno.

4. Il tempo parziale può essere realizzato:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana (c.d. tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione lavorativa su alcuni giorni della settimana, del mese od in determinati periodi nell'arco dell'anno (c.d. tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale, prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese od anno).

5. La prestazione lavorativa dovrà essere svolta senza soluzione di continuità e sarà collocata nell'arco temporale del ciclo produttivo in relazione alle esigenze del settore di applicazione.

6. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso da prestazioni di lavoro straordinario.

7. Il trattamento economico previsto nel presente contratto sarà proporzionale alla prestazione lavorativa.

8. Ai fini dei passaggi di area e dei criteri di ammissione al sistema di accertamento per i passaggi di area, i periodi di lavoro a tempo parziale sono computati in proporzione alla ridotta durata della prestazione: i relativi parametri temporali sono pertanto prolungati in misura corrispondente.

9. Il trattamento normativo verrà determinato per i singoli istituti, avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento e ad esso si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto sono regolati dalle disposizioni dettate nella legge 11 novembre 1983, n. 638 e nel D.L. 9 ottobre 1989, n. 338 convertito con modificazioni nella legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni e integrazioni.

10. I lavoratori a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate lavorate nell'anno.

Il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

11. La percentuale massima di personale a tempo parziale non potrà superare il 10% del personale a tempo indeterminato in forza presso le singole Filiali. Il superamento della predetta percentuale, fino ad un massimo del 15%, dovrà essere oggetto di negoziazione a livello nazionale.

12. Il personale in servizio a tempo indeterminato con prestazioni a tempo pieno e con anzianità non inferiore a 24 mesi potrà chiedere la



trasformazione del proprio rapporto di lavoro in quello a tempo parziale con esclusione dei quadri.

13. Le domande volte alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potranno essere accolte compatibilmente con le esigenze di servizio e la specificità delle funzioni.

14. Nell'accoglimento delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale l'Ente terrà conto delle seguenti situazioni:

- a) dipendenti con figli portatori di handicap grave;
- b) dipendenti con figli di età inferiore a sei anni;
- c) dipendenti studenti di cui all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- d) dipendenti portatori di handicap grave;
- e) altre motivazioni, in particolare di carattere familiare.

L'applicazione del presente comma avverrà secondo intese a livello nazionale.

15. Il personale a tempo parziale potrà chiedere il ripristino del tempo pieno dopo un periodo di 18 mesi. Le domande saranno valutate positivamente dall'Ente nel limite del 25% del lavoratori che ha già ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale, in forza nella Filiale al 31 dicembre dell'anno precedente. Avrà la precedenza il personale con maggiore anzianità nel rapporto di lavoro a tempo parziale e, in subordine, quello con maggiore anzianità di servizio.

16. In caso di assunzione a tempo parziale è ammesso per specifiche esigenze organizzative, lo svolgimento di lavoro supplementare, nel limite massimo dell'orario settimanale contrattuale, sempre con la normale retribuzione, per un ammontare complessivo non superiore a 50 ore annue.

17. L'assunzione a tempo parziale potrà avere durata limitata; in tale ipotesi si applicano le disposizioni contenute nelle leggi 18 aprile 1962 n. 230, 28 febbraio 1987 n. 56 e 26 giugno 1990, n. 162 e successive modificazioni ed integrazioni nonché quelle indicate nell'art. 8 del presente C.C.N.L.

18. L'assunzione a tempo parziale dovrà essere preceduta da un'interpellanza rivolta al personale della Filiale interessata, che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

19. Il personale assunto a tempo parziale con anzianità minima di 36 mesi potrà presentare domanda volta a trasformare il proprio rapporto di lavoro in quello a tempo pieno. La domanda sarà valutata dall'Ente, a suo insindacabile giudizio, sulla base delle esigenze di servizio.

20. In caso di assunzioni a tempo pieno è riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

art. 8

Rapporto di lavoro a tempo indeterminato

1. L'Ente potrà assumere personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. In tale caso al rapporto di lavoro si applicano le disposizioni contenute nelle leggi 18 aprile 1962, n. 230, 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, ed il trattamento economico fisso e variabile corrispondente all'area di applicazione.

2. In attuazione di quanto specificamente previsto dall'art. 23, punto I), della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'Ente potrà valersi delle prestazioni di personale con contratto a termine, oltre che nelle ipotesi già previste dalle leggi di cui al comma precedente, nei seguenti casi:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per ferie 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 normale organico;
- punte di più intensa attività stagionale.

3. Il numero dei lavoratori assunti con contratto a termine non potrà superare la quota percentuale massima del 10% rispetto al numero dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato.

4. In caso di esigenze assunzionali a tempo indeterminato, nell'arco della vigenza contrattuale, avranno la precedenza quei lavoratori che abbiano prestato servizio con contratto a termine, per un periodo complessivo di almeno sei mesi anche non continuativo negli ultimi tre anni, in analoga posizione di lavoro nell'ambito della stessa Filiale. A tal fine, il servizio prestato verrà compreso tra gli elementi di valutazione prescelti per la selezione del personale.

5. In applicazione della legge 26.6.1990, n. 162, l'Ente potrà ricorrere, per la sostituzione dei lavoratori tossicodipendenti di cui al 1° comma dell'art. 99 della citata legge, ad assunzioni a tempo indeterminato ai sensi della legge 18.4.1962, n. 230 e successive modificazioni e integrazioni.

art. 9

Orario di lavoro

1. Il regime dell'orario di lavoro dovrà essere funzionale ad un ottimale utilizzo delle risorse in relazione alle reali esigenze operative e ad una necessaria corrispondenza delle prestazioni effettive rispetto all'orario contrattuale, così da realizzare concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.

2. L'orario ordinario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate di norma in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico-produttive.

3. L'orario di lavoro settimanale concentrato in 6 giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al sabato.

4. L'orario di lavoro settimanale concentrato in 5 giorni deve essere normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un eventuale intervallo non superiore a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio, che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo. Con la suddetta articolazione dell'orario di lavoro la seconda

giornata di libertà coinciderà con il sabato.

5. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, l'Ente 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.

#### Orario a turno unico

Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale potrà 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;

b) orario spezzato:

- sarà attuato, di norma, nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni, salvo che ragioni tecnico-produttive non ne rendano più efficiente l'introduzione nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 6 giorni, anche per cicli operativi plurisettimanali;
- la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori;
- l'introduzione è demandata alla contrattazione decentrata.

#### Orario su turni

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

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata, di norma, non può superare le 8 ore;
- b) possibilità di istituire e modificare turni per brevi periodi ed a fronte di particolari esigenze;
- 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;
- e) durante le soste fuori sede il personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti, in servizio viaggiante di messaggerie ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto degli effetti postali da comune a comune con automezzi dell'Ente, è considerato in

servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 3 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.

Il genitore componente una famiglia monoparentale con prole di età non superiore a 6 anni ha diritto all'esclusione dal turno notturno.

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

art. 10

Osservanza e controllo degli orari di lavoro

1. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.

2. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro sarà di norma effettuato mediante controllo di tipo automatico.

A tale controllo sono soggetti anche i dipendenti che effettuano prestazioni di lavoro straordinario.

3. I sistemi automatici di rilevazione dell'orario di lavoro dovranno essere utilizzati per determinare le eventuali riduzioni delle retribuzioni in conseguenza di assenze totali o parziali dal posto di lavoro non giustificate, nonché per il controllo sulla fruizione dei permessi orari e sui recuperi di questi ultimi e dei ritardi.

art. 11

Orario flessibile

1. L'orario flessibile può essere introdotto a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico-operative e tenendo conto di criteri che garantiscano:

- il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
- la massima efficienza dell'organizzazione della strutture 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 applicate al settore interessato;
- nessun aggravio di spesa.

2. L'applicazione dell'orario flessibile resta in ogni caso subordinata all'esistenza di idonei mezzi di rilevazione automatica delle presenze.

3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:

- di norma i lavoratori che 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;
- il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

4. La flessibilità si articolerà su una fascia massima di 60 minuti, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, sarà 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.

6. La richiesta del lavoratore per l'orario flessibile potrà essere accolta, nel rispetto dei criteri sopra enunciati, per un periodo non superiore a tre mesi, ferma restando la possibilità di ulteriore accoglimento per lo stesso periodo previa verifica delle condizioni richieste.

art. 12

Lavoro supplementare, straordinario, festivo, notturno e a cottimo

1. Il personale, salvo giustificato motivo di impedimento, non può esimersi dall'effettuare lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dall'Ente.

2. E' considerato lavoro supplementare quello eseguito dai lavoratori a tempo parziale oltre l'orario d'obbligo individuale, fino a limite massimo di 36 ore settimanali previsto nell'art. 9 del presente C.C.N.L.

3. E' considerato lavoro straordinario quello eseguito dai lavoratori a tempo pieno, oltre l'orario ordinario contrattuale di lavoro.

4. E' considerato lavoro festivo quello effettuato in giorno riconosciuto festivo a norma del successivo art. 16.

5. E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 7.00.

6. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.

Allo scopo di contenere le prestazioni straordinarie entro i limiti di stretta indispensabilità, si dovranno attivare possibili strumenti alternativi quali l'attuazione di adeguate turnazioni ed articolazioni di orario nonché l'impiego di unità eventualmente disponibili a livello di agenzia.

7. Le prestazioni straordinarie dovranno essere inserite in specifici programmi articolati per area funzionale e territoriale, da sottoporre a verifica periodica da parte dell'Ente con cadenza almeno trimestrale, al

fine di valutarne l'effettiva entità e di adottare possibili interventi correttivi.

8. Il lavoratore a tempo pieno chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie per esigenze non programmabili dovrà essere informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.

9. 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 ore.

10. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno verranno corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.

11. Per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente, in luogo del compenso straordinario festivo, può scegliere di fruire di un giorno di riposo compensativo.

12. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.

13. Non è ammessa la forfettizzazione del lavoro straordinario.

14. Per le esigenze di funzionalità dei servizi, in presenza di spiccate variabilità dei flussi di traffico o di lavori eccezionali da espletare con carattere di urgenza, l'Ente può attivare sistemi di lavorazione a quantità secondo e nei limiti del budget assegnato agli organi e secondo le modalità di contrattazione.

15. Per quanto attiene al recapito, la regolamentazione salariale prevederà anche la modalità di attivazione delle prestazioni lavorative aggiuntive in uno con i relativi compensi di produttività compatibilmente con la peculiarità del servizio.

art. 13

Indennità di bilinguismo

1. Al personale in servizio nelle regioni autonome a statuto speciale del Trentino Alto Adige e della Valle d'Aosta, ai sensi della legge 23.10.1961 n. 1165 e del D.P.R. 18.5.1987 n. 269, è attribuita una indennità di bilinguismo collegata alla professionalità da corrispondersi con le modalità previste dalla legge 13.8.1980 n. 454 e dal D.P.C.M. 30.5.1988 n. 287, dalla legge 2 agosto 1991 n. 279, e nel decreto del Ministro del Tesoro del 22 dicembre 1992 e successive modificazioni.

art. 14

Ferie

1. Ai dipendenti spetta, a cominciare dall'anno solare successivo a quello di assunzione, un periodo annuale di ferie della durata di 32 o 27 giorni lavorativi, a seconda che la prestazione lavorativa sia resa, rispettivamente su 6 o 5 giorni.

I suddetti periodi di ferie non comprendono le festività soppresse.

2. Per l'anno solare di assunzione ai dipendenti spetta un periodo di ferie pari a 1/12 di ferie per ogni mese di servizio o frazione superiore a 15 giorni, prestati o da prestare nell'anno medesimo.

3. Il periodo di riposo dovrà essere programmato dall'Ente tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio.

La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni stabiliti.

4. L'Ente 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.

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

7. La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati.

8. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per invalidità permanente a svolgere qualsiasi mansione della propria area, per giusta causa ai sensi dell'art. 2129 C.C., per giustificato motivo e per decesso del dipendente, il lavoratore o gli eredi avranno diritto ad una indennità sostitutiva delle ferie maturate e non godute, pari, per ogni giorno di ferie, alla retribuzione fissa base giornaliera di cui all'art. 56.

9. Non può essere computato nelle ferie il periodo di preavviso indicato nell'art. 2128 del C.C.

10. L'assegnazione delle ferie dovrà avvenire in modo che nei periodi di maggiore intensità produttiva l'aliquota di personale contemporaneamente in ferie, nelle singole unità produttiva, risulti contenuta in relazione alle esigenze del servizio.

11. Il decorso delle ferie resa interrotto nel caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopraggiunge un'infermità di natura tale da comportare un ricovero ospedaliero, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, o nel caso in cui il lavoratore sia colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli).

12. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, di quelle non godute per i motivi di cui al precedente punto, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per malattia per infortunio o per evento luttuoso.

13. Al dipendente richiamato dalle ferie per motivate esigenze di servizio competono, previa esibizione di idonea documentazione, il rimborso delle spese personali di viaggio sostenute e l'indennità di missione per la durata del viaggio.

art. 15

#### Cure termali

1. Valgono le disposizioni di cui alla legge 30 dicembre 1991, n. 412 ed al decreto del Ministro della Sanità del 12 agosto 1992 e successive modificazioni ed integrazioni.

I dipendenti dell'Ente non possono, quindi, fruire delle cure termali fuori delle ferie.

art. 16

#### Giorni festivi

1. Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta la sua opera.

2. Il riposo settimanale cade normalmente di domenica e non deve essere inferiore alle 24 ore. 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 in turno che prestano servizio nei giorni di cui al comma 1, compete una maggiorazione retributiva.

4. Ai lavoratori i quali nel normale giorni di riposo settimanale effettuino prestazioni lavorative pari o superiori a 4 ore, compete un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso della maggiorazione di cui al precedente punto.

5. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose sopresse vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno. Per la fruizione dei predetti permessi nonché per la corresponsione di un compenso in caso di mancata fruizione degli stessi, si applica la stessa disciplina prevista nell'art. 14 per le ferie.

6. Ai lavoratori appartenenti alle chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi del 22 novembre 1988 n. 516 e dell'8 marzo 1989 n. 101.

Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso straordinario.

art. 17

#### Permessi

1. Al lavoratore che ne faccia domanda, l'Ente può accordare, per giustificati motivi, permessi fino ad un massimo di 30 ore annue, da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.

E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso



da recuperare, nelle giornate di permesso retribuito spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse.

2. In occasione del matrimonio, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione.

3. Al lavoratore colpito da grave lutto familiare (genitore, coniuge, figli o fratelli) sarà concesso un permesso retribuito di 3 giorni, se l'evento luttuoso si sia verificato nella città sede di lavoro o provincia e di 5 giorni, di cui 3 retribuiti, se l'evento si sia verificato fuori della provincia.

4. L'Ente può, inoltre, concedere ai dipendenti, per ragioni familiari o personali, permessi speciali non retribuiti fino al massimo nell'anno solare di 10 giorni, nonché permessi di breve durata, non superiore a due ore, per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione.

5. Resta salvo il diritto del lavoratore di chiedere, ove ne ricorrano le condizioni, i permessi retribuiti e non retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge.

art. 18

Assenze per malattie - Trattamento

1. Il lavoratore, non in prova, assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengono 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 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 di computano dal primo giorno del primo 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 che ne faccia richiesta potrà essere 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, l'Ente potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Ente immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica anche ne 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. L'Ente ha diritto di far controllare la malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto all'Ente, ne dovrà dare preventiva comunicazione precisando l'indirizzo dove potrà essere reperito.

8. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19.

9. Il lavoratore che - per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi - non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Ente della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

10. La permanenza del lavoratore nel proprio domicilio durante le fasce orarie come sopra definite potrà essere verificata nell'ambito e nei limiti delle disposizioni di legge vigenti.

11. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi sopra indicati comporta la perdita del trattamento di malattia ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.

art. 19

Aspettativa

per motivi di famiglia

1. Al lavoratore non in prova può essere concesso, per motivi da valutarsi dall'Ente e purché questo non comporti nocumento all'andamento del servizio, un periodo di aspettativa fino ad un massimo di un anno.

2. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione e non è utile ai fini dell'anzianità, né ai fini della carriera e del trattamento economico.

per servizio militare

3. 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, qualora beneficino del rinvio del servizio militare, hanno diritto, anche in periodo di prova, alla conservazione del posto di lavoro per tutta la durata del servizio.

4. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore deve porsi a disposizione dell'Ente per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto.

5. 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.

6. I dipendenti richiamati alle armi hanno diritto alla conservazione del posto e percepiscono lo stipendio e gli assegni personali di cui sono provvisti, per un periodo massimo di sessanta giorni; successivamente a tale periodo l'Ente corrisponderà l'eventuale differenza fra lo stipendio in godimento e quello erogato dall'Amministrazione militare.

7. La disposizione di cui al punto 6 è applicabile anche al personale con contratto a termine, fino alla scadenza del contratto stesso.

per volontariato

8. L'Ente può concedere, dopo avere valutato 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 agosto 1991, n. 266.

9. Durante la suddetta aspettativa il rapporto di lavoro si intende sospeso a tutti gli effetti.

10. L'Ente può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli art. 31 e 32 della legge 26 febbraio 1987, n. 49 e successive modificazioni, che intendano prestare la loro opera in Paesi in via di sviluppo, un periodo di aspettativa di durata anche superiore a quella massima di un anno.

11. 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 rilasciate dal Ministero della Difesa.

per ricoprire cariche pubbliche elettive

12. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonché eletto 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.

13. Il lavoratore che al termine dell'aspettativa di cui ai precedenti commi non riprenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario.

art. 20

Lavoratori studenti - diritto allo studio

1. Per i lavoratori studenti si fa riferimento all'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, postuniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per la frequenza a corsi organizzati dalla Comunità Economica Europea potranno usufruire, a richiesta, 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 di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

3. A tutti i dipendenti di cui al precedente comma 2 vengono riconosciuti i permessi retribuiti previsti nell'art. 10, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Il personale, che potrà assentarsi per frequentare i corsi di studio di cui sopra, non dovrà superare - nel biennio - il 2% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato applicati in ciascuna Filiale.

5. Il totale delle assenze dal servizio, per effetto dell'utilizzazione dei permessi di cui sopra, non potrà superare, in ciascun giorno, l'1% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.

I permessi verranno concessi compatibilmente alla possibilità di un normale espletamento del servizio.

6. La durata giornaliera delle singole assenze può variare da un minimo di due ore all'intero orario d'obbligo, secondo le esigenze organizzative del lavoro e funzionali dell'ufficio.

7. Il richiedente deve allegare alla domanda il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, impegnandosi altresì a produrre i certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché il certificato della competente autorità scolastica comprovante la sua avvenuta partecipazione agli esami ed il risultato conseguito.

8. Per le ore di permesso fruito competono all'interessato i soli assegni fissi, salvo recupero nel caso di mancata presentazione dell'intera certificazione di cui sopra. Al recupero si procede altresì in caso di abbandono del corso di studio o di rinuncia ai restanti permessi, quando l'uno o l'altra non siano giustificati da causa di forza maggiore o da seri motivi sopravvenuti. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruito vengono detratte da una eventuale successiva concessione.

9. I lavoratori sono tenuti a documentare la frequenza ai corsi e la loro presentazione agli esami, mediante la produzione delle certificazioni richieste dall'Ente.

art. 21

Tutela della maternità

1. Al personale si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia di tutela della maternità (legge 30 dicembre 1971 n. 1204 - legge 9 dicembre 1977 n. 903).

2. Nei primi tre mesi di gravidanza le lavoratrici non possono essere adibite ai videoterminali.

3. Nei periodi di assenza 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 ed alla produttività dell'unità produttiva di applicazione, con esclusione di

quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi produttività di gruppo o individuali, e comunque in coerenza con quanto verrà stabilito in applicazione dell'art. 77 comma 4;

- b) durante il periodo di assenza facoltativa, per il primo ed il secondo mese viene corrisposto l'80% della 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 produttività di gruppo o individuali; per il terzo, il quarto, il quinto ed il sesto mese viene corrisposto il 30% della retribuzione di cui alla lettera b).

4. I periodi di assenza obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ai fini dell'anzianità di servizio e di carriera.

5. Per i periodi di assenza facoltativa con retribuzione ridotta si applicano le disposizioni di cui all'art. 13 della legge 29 aprile 1976, n. 177.

Detti periodi di assenza sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13<sup>a</sup> mensilità.

6. Qualora, durante l'assenza obbligatoria dal servizio della lavoratrice madre, la struttura organizzativa e tecnologica dell'unità produttiva di applicazione abbia subito significative modificazioni, l'Ente provvederà, se necessario, ad inserire nei primi corsi utili di addestramento la dipendente che abbia ripreso servizio.

art. 22

Tutela delle persone handicappate

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte nella legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui agli artt. 21 e 33 della legge medesima e successive modificazioni, secondo gli accertamenti previsti dalla stessa.

2. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata legge possono essere fruiti in forma frazionata.

3. A tale scopo le parti seguiranno con attenzione l'evoluzione legislativa, impegnandosi ad adeguare, anche in modo graduale, gli interventi necessari. A livello di sede saranno individuate le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, al fine di migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap.

art. 23

Tutela tossicodipendenti

1. Per i lavoratori tossicodipendenti si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

2. In applicazione dell'art. 29 legge 26 giugno 1990, n. 162, ai lavoratori assunti a tempo indeterminato i cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di

riabilitazione presso servizi sanitari delle UU.SS.LL. e di altre strutture, l'Ente concede un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata della terapia e comunque per un massimo di tre anni.

3. I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

4. L'aspettativa comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti, giuridici ed economici.

5. A coloro che fruiscono del predetto periodo di aspettativa, l'Ente si riserva la facoltà di erogare la retribuzione nella misura del 30% per un massimo di un anno, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico, adeguatamente comprovate e documentate.

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 vicine alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle mansioni più adeguate alla condizione dello stesso.

7. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'assunzione o il mantenimento in servizio.

art. 24

Igiene e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente, riconosciuta al priorità della tutela della salute dei lavoratori e della 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 sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e la prevenzione delle malattie professionali, nonché delle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

2. In ottemperanza alla direttiva C.E.E. n. 89/301 del 12.6.89, il personale addetto in via esclusiva all'uso dei videoterminali deve essere adibito ad attività lavorative di diverso contenuto per periodi, non cumulabili, di dieci minuti per ogni ora di lavoro.

3. Con particolare attenzione alla fisiologia femminile, l'Ente tutelerà in modo specifico la salute delle lavoratrici durante il periodo di gestazione, allontanandole dai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri.

4. Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori, l'Ente, assumendosi il relativo onere:

a) predisporrà, per le attività esposte a rischio anche derivante dall'uso continuo di videoterminali, visite preventive e controlli periodici tramite le UU.SS.LL. e gli altri organismi pubblici a ciò preposti dalle vigenti disposizioni, cui sono anche demandati collaudi e verifiche di macchinari, impianti e strutture;

- b) istituirà, per i lavoratori che operano in ambienti di lavoro insalubri, un libretto personale sanitario al fine di sottoporre gli stessi a visite mediche periodiche a scopo preventivo, secondo le modalità previste in materia per il personale dei Vigili del Fuoco dall'art. 13 del D.P.R. 10.4.84, n. 210;
- c) fornirà tutte le indicazioni atte ad una efficace prevenzione ed attuerà interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- d) curerà iniziative per assicurare l'igiene industriale negli ambienti di lavoro e l'igiene generale nelle mense e nei luoghi di ritrovo;
- e) provvederà ad istituire, negli edifici a maggiore concentrazione di personale, e comunque con un numero di dipendenti superiore a 1000, posti di pronta assistenza medica onde assicurare ai lavoratori la possibilità di avvalersi di un adeguato supporto sanitario;
- f) garantirà interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori.

5. Al fine di garantire una equilibrata partecipazione dei lavoratori e, per essi, dei loro rappresentanti, finalizzata a conoscere adeguatamente ed a sostenere l'attività dell'Ente per la tutela della sicurezza fisica e della salute dei lavoratori durante il lavoro, le parti affidano ai Comitati Paritetici per l'ambiente e la sicurezza il perseguimento coordinato degli obiettivi volti a garantire, a norma dell'art. 9 della L. n. 300/70, il controllo dello stato di applicazione della vigente normativa di legge ed aziendale in materia di ambiente, ergonomia, sicurezza, igiene del lavoro, barriere architettoniche, proponendo idonee iniziative a tutela della salute, del benessere e dell'integrità fisica dei lavoratori.

6. L'Ente, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove verificchi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, facendo assistere il dipendente da un legale.

L'Ente deve esigere dal dipendente, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa.

Ove si verificchi l'apertura di un procedimento di responsabilità, dinanzi al giudice ordinario, nei confronti del dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, nel caso in cui il dipendente non abbia accettato il legale di nomina dell'Ente ed abbia nominato uno di propria fiducia, l'Ente è tenuto al rimborso delle spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate, nei limiti stabiliti dall'Ente stesso, entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile.

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

## Infortuni sul lavoro e malattie professionali

1. Fino a quando non verrà garantita la copertura assicurativa da parte dell'INAIL, agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia per il personale dell'Amministrazione delle Poste e delle Telecomunicazioni.

2. Eventuali atti di convenzione con l'INAIL o con altri Istituti assicuratori, previdenziali e assistenziali, saranno sottoposti al preventivo esame delle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L.

3. In applicazione dell'art. 6 della legge 29 gennaio 1994, n. 71 la materia delle pensioni privilegiate conseguenti alle infermità riconosciute dipendenti da causa di servizio è demandata alla competenza dell'Istituto postelegrafonici.

L'Ente provvederà a definire tutte le procedure relative alle istanze, presentate prima della stipulazione del presente C.C.N.L., intese ad ottenere la concessione dell'equo indennizzo.

4. Nell'ipotesi di copertura assicurativa da parte dell'INAIL, agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali si applicano le disposizioni di legge vigenti in materia (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni). In tali casi i lavoratori non in prova hanno diritto alla conservazione del posto ed alla retribuzione mensile per tutto il periodo dell'inabilità temporanea riconosciuto dall'INAIL.

5. Dalle retribuzioni spettanti nei casi di infortunio sul lavoro o di malattie professionali previste dal presente articolo, verrà dedotto quanto il lavoratore ha diritto di percepire dall'Istituto assicuratore, come indennità temporanea.

6. In riferimento all'art. 70 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, l'Ente provvederà a corrispondere al lavoratore l'indennità di invalidità temporanea determinata dall'Istituto assicuratore.

7. In caso di infortunio sul lavoro anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il responsabile dell'ufficio che lo accompagna al presidio sanitario del luogo oppure al più vicino posto di pronto soccorso per stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

8. Qualora l'infortunio accada al lavoratore sempre sul lavoro, ma mentre è comandato fuori dai locali dell'azienda, la denuncia viene estesa al più vicino posto di soccorso con le possibili testimonianze.

9. I periodi di assenza dovuti ad infortuni sul posto o a malattia professionale non sono computati ai fini del raggiungimento del limite di 12 o 24 mesi di cui all'art. 18 commi 1 e 2 del presente contratto.

10. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile relativamente alla quota di retribuzione e oneri inerenti, eccedenti il trattamento INAIL sarà versato dal lavoratore all'Ente.

art. 26

Lavori usuranti

Valgono in materia le disposizioni contenute nell'art. 3 del Decreto Legislativo 11 agosto 1993, n. 374.



art. 27

#### Vestiario

1. L'Ente può richiedere ai dipendenti, in relazione alle specifiche attività lavorative, di indossare degli indumenti ed oggetti di vestiario forniti dall'Ente stesso, da definire in apposito regolamento.
2. E' obbligo specifico del dipendente indossare gli indumenti protettivi, che verranno forniti dall'Ente secondo le disposizioni di legge in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, in rapporto agli speciali servizi cui il medesimo dipendente è addetto.

art. 28

#### Trasferimenti

1. Il trasferimento del dipendente può essere disposto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, oppure, a domanda dell'interessato compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Il trasferimento a domanda è disposto secondo criteri che tengano conto:
  - delle condizioni familiari;
  - dell'anzianità di servizio;
  - delle necessità di studio del dipendente e/o dei familiari.
3. I trasferimenti collettivi sono disposti secondo quanto previsto al punto 2 nonché tenendo conto della professionalità.
4. I criteri di cui ai commi 2 e 3 sono definiti nell'ambito della contrattazione a livello nazionale prevista nell'art. 1 punto 4.3.1. quinto capoverso, della parte "Relazioni Industriali del presente contratto.
5. Nei trasferimenti d'ufficio non rientranti nella categoria di cui ai punti precedenti e riguardanti movimenti interprovinciali di personale, esclusi quelli nell'ambito dell'agenzia il cui territorio è ricompreso in più province, l'Ente curerà di contemperare le esigenze di servizio con l'interesse del dipendente e seguirà i criteri della mobilità collettiva privilegiando quello della professionalità.
6. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto all'interessato con un congruo preavviso non inferiore a 45 giorni, e non inferiore a 60 giorni per il dipendente con famiglia a carico.
7. Il dipendente, entro dieci giorni dalla comunicazione del trasferimento, ha facoltà di proporre opposizione all'Organo superiore a quello che lo ha disposto, adducendo obiettive comprovate ragioni.
8. Entro venti giorni dalla notifica dell'opposizione, l'Organo competente, valutate in contraddittorio con l'interessato le motivazioni da lui addotte, deciderà in merito al trasferimento con provvedimento motivato.
9. In caso di trasferimento per ragioni di servizio, al dipendente e ai suoi familiari conviventi a carico, è dovuta l'indennità di missione per il tempo impiegato nel viaggio.
10. In caso di trasferimento per ragioni di servizio, al dipendente saranno

rimborsate le spese di viaggio e di trasporto per sé, per i congiunti conviventi a carico e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.), e sarà corrisposta un'indennità di prima sistemazione.

11. Le indennità ed i rimborsi di cui ai precedenti commi sono dovuti nel caso in cui il dipendente venga trasferito in Comune diverso da quello di applicazione ed ivi stabilisca la propria abitazione.

12. Per le operazioni inerenti al trasloco è concesso, indipendentemente dalle ferie, il permesso di assentarsi dal servizio, mantenendo il diritto alle competenze fisse, per non oltre 3 giorni.

13. Prima di effettuare ed attivare il piano programmatico delle assunzioni, si farà luogo al piano dei trasferimenti intersele per quota parte delle disponibilità, al fine di lasciare inalterato l'assetto occupazionale correlato.

art. 29

#### Missioni

1. Il personale inviato in missione fuori della località ove è ubicato l'ufficio di normale applicazione, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal trattamento vigente, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di pernottamento documentate, alla indennità di missione in misura proporzionale all'assenza dall'ufficio stesso, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio.

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 sede di servizio, nonché nel caso di missioni effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di servizio o dalla dimora abituale.

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

4. 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 servizio.

5. Al personale chiamato, quale testimone in procedimenti penali o civili, per essere ascoltato su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, spetta l'indennità di missione, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'autorità giudiziaria.

6. Eventuali assenze per ferie durante la missione vengono dedotte dal periodo di missione e non devono comportare oneri per l'Ente.

7. Se il dipendente in ferie è comandato in missione, la durata di questa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di servizio.

8. Al dipendente colpito da infortunio nel luogo di missione nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per trattamento di infortunio, l'indennità di missione fino a quando, a giudizio dei sanitari dell'Unità Sanitaria Locale, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di servizio o di abituale dimora.

9. Per i trattamenti retributivi si fa rinvio alla parte economica del

contratto.

art. 30

Doveri del dipendente

1. Il dipendente, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del Codice Civile, nonché a quelli, in quanto applicabili, contenuti nel Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 31 marzo 1994, deve tenere un contegno disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni assegnategli, ed in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Ente 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 dall'Ente;
- c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi dell'Ente; non trarre profitto, da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con l'Ente;
- d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese od organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela 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 od infortunio, ad attività lavorativa ancorché non remunerata;
- f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti e automezzi a lui affidati;
- g) non valersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà dell'Ente per ragioni che non siano di servizio;
- h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Ente da parte del personale e non introdurre salvo che non siano debitamente autorizzate persone estranee all'Ente 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, dovranno esporre un adeguato contrassegno identificativo.

art. 31

Salvaguardia della dignità dei lavoratori

1. Considerata la necessità di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, dovrà

essere assicurato il pieno rispetto della dignità della persona in ogni sua manifestazione, anche per quanto attiene la sfera sessuale.

2. A tal fine l'Ente, nella consapevolezza dell'esistenza del problema delle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, si impegna, in linea con gli indirizzi espressi dalla Comunità Economica Europea nella Risoluzione n. 90/c 157/02 del 29 maggio 1990, a prevenire e reprimere comportamenti indesiderati a connotazione sessuale.

art. 32

Provvedimenti disciplinari

1. Le violazioni da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nel presente contratto daranno luogo, secondo la gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale o scritto;
- b) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

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

3. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitati al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare può disporre il trasferimento dello stesso ad altro ufficio o, in ipotesi di particolare gravità, la sospensione dal servizio per un periodo di tempo non superiore a quindici giorni corrispondendogli tuttavia la retribuzione.

Il periodo di sospensione dal servizio è valutabile a tutti gli effetti quale servizio prestato.

4. L'applicazione delle sanzioni disciplinari di cui al precedente comma 1 resta integralmente assoggettata alla procedura prevista dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

art. 33

Sospensione cautelare

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà, con facoltà, per l'Ente, di prolungare il periodo di sospensione fino alla sentenza definitiva.

2. La medesima facoltà di sospensione è riconosciuta all'Ente nel caso in cui il dipendente venga sottoposto a procedimento penale che non comporto la restrizione della libertà personale, quando la natura del reato sia particolarmente grave o si tratti di reati commessi a danno dell'Ente o abusando della posizione ricoperta presso l'Ente stesso, nonché nei casi di condanna per i delitti di abuso di ufficio, peculato, concussione,

corruzione e falsità.

3. Al dipendente sospeso è concesso un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione mensile, oltre gli assegni per carichi di famiglia.

4. Nel caso in cui il dipendente riprenda servizio, per mancata proroga o per revoca del provvedimento di sospensione, quanto corrisposto a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto ad altro titolo al lavoratore, nell'ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione.

art. 34

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si precisa quanto segue:

- l'entità di ciascuna delle sanzioni, sarà determinata anche 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 di cui al sopra richiamato art. 7 L. 300/70.

Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nello stesso biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità nell'ambito di quelle previste per fatti appartenenti al medesimo gruppo, ovvero 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.

- Si applicano, secondo i predetti criteri di graduazione, le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o scritto 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.
- Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro 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 due giorni;
  - per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;
  - per tolleranza di irregolarità di servizio, 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 dell'Ente;
  - per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
  - per comportamenti che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dall'Ente.
- Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a quattro 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 altro ente o di privati, avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi dell'Ente o comunque in concorrenza anche potenziale, se non altrimenti sanzionabile;
  - per assenza arbitraria da tre a sei giorni;
  - per ingiustificato ritardo a trasferirsi nella sede designata dai superiori, quando il ritardo non superi i dieci giorni;
  - per inosservanza 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 dell'Ente o un vantaggio per sé o per terzi, se non altrimenti sanzionabile;
  - per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.
- Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, fino a dieci 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;
  - 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 l'Ente, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
  - per assenza arbitraria da sette a dieci giorni;
  - per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia dell'Ente 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 all'Ente è affidato;
  - per alterchi con vie di fatto negli edifici dell'Ente;
  - 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 altri;
  - per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti dell'Ente, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti dell'Ente;
  - per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato grave 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.
- 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 ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 23;
  - 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 dell'Ente o di terzi, o anche con gravi danni dalle persone;
  - per aver occultato fatti e circostanze relativi a illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;
  - per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
  - per assenza arbitraria dal servizio superiore a dieci giorni consecutivi, anche non lavorativi;
  - per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto gravissimo che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente gli obblighi di servizio.
- 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 dell'Ente o ad esso 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 all'Ente o a terzi;
  - per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti dell'Ente o ad esso 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. 32, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 30 e quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai presenti criteri di correlazione.

Devoluzione delle ritenute per multe

L'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel Bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali.

Concorso di mancanze

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

art. 35

Responsabilità

1. L'Ente, in applicazione dell'art. 5 della legge 13 maggio 1985, n. 190, è tenuto 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 all'Ente valgono le norme del Codice Civile.

art. 36

Formazione

1. L'Ente riconosce la necessità di valorizzare permanentemente a professionalità dei propri dipendenti secondo gli obiettivi strategici che attengono alla sua missione.

2. L'attività formativa si realizza attraverso metodiche di addestramento, aggiornamento, qualificazione, riqualificazione.

3. In ragione dell'articolazione del personale in aree professionali occorrerà distinguere: formazione di base, formazione specifica, riqualificazione.

4. Dovranno altresì essere realizzati progetti di formazione mirata, con particolare riguardo per l'attività lavorativa dei quadri ed il loro aggiornamento in ordine alla missione dell'Ente. In tale contesto si

colloca, ai livelli suddetti, la formazione relativa alle acquisizioni professionali concernenti la tecnologia e le ristrutturazioni.

5. Particolare cura sarà altresì rivolta nei confronti delle funzioni di marketing e più in generale di contatto con il pubblico.

6. Il personale incaricato dell'attività formativa centrale e periferica dovrà seguire specifici corsi di aggiornamento professionale.

7. L'attività di formazione avrà la disponibilità di un apposito budget previsto nel contratto di programma.

art. 37

Funzioni superiori

In applicazione dell'art. 2103 del Codice Civile, come modificato dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di assegnazione a mansioni superiori a quelle dell'area di inquadramento, il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.

art. 38

Quadri

1. 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 dell'Ente.

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

2. 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. 9 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 di appartenenza.

3. Rimborso spese

- Il personale "Quadri", inviato in missione fuori della sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso - nei limiti della normalità - delle spese documentate di viaggio, vitto ed alloggio.

- 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.

- Qualora la missione abbia una durata superiore a 4 ore e fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a L. 2.000 per le diurne e L. 3.000 per le notturne.
- Nei casi di missione all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.
- Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione ad alcun effetto del presente contratto, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

#### 4. Trasferimenti

- Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio, al personale "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 congiunti 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 necessari 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.

#### 5. Responsabilità civile e penale - Brevetti

##### Responsabilità civile e penale

- L'Ente provvederà a garantire, attraverso apposita polizza assicurativa, il personale "Quadri" in caso di danni derivanti da responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni, ad eccezione di quelli causati da dolo o colpa grave.
- A detto personale viene riconosciuta la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili e penali per cause non dipendenti da dolo o colpa grave e relative a fatti direttamente connessi all'esercizio delle funzioni loro attribuite.

##### 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.

#### 6. Informazione

- Sul piano informativo i "Quadri" verranno sempre più coinvolti nei processi preparatori all'assunzione di decisioni da parte dell'Ente e saranno destinatari di selezionati flussi di informazioni riguardanti sia l'area di attività nella quale sono inseriti che i più generali problemi di gestione dell'ente.

#### 7. Assegnazione temporanea

- In applicazione dell'art. 6 della legge 13 maggio 1985, 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 sei mesi.

#### 8. Norma di rinvio

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

#### art. 39

Ritenute per quote assicurative e associative

1. L'Ente può effettuare, su delega del dipendente, ritenute sullo stipendio per quote associative dovute dal dipendente medesimo ad enti ed associazioni a carattere professionale ricreativo e mutualistico nonché per premi relativi ad assicurazioni.

2. Le ritenute sono praticate nei limiti previsti dal D.P.R. 5.1.1950, . 180, fermo restando il disposto dell'art. 70 dello stesso decreto presidenziale.

3. Sono effettuate a titolo gratuito le ritenute per conto dell'Istituto postelegrafonici e del Dopolavoro postelegrafonici, nonché quelle concernenti i premi dovuti al Comitato sindacale assicurazioni postelegrafonici per assicurazioni contro gli infortuni e la responsabilità amministrativa nonché per ricoveri ospedalieri.

#### CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### art. 40

Criteri

1. Con il presente inquadramento si procede ad una ridefinizione ordinamentale che realizzi un assetto aziendale efficiente e funzionale alla produzione e vendita dei servizi, soddisfacendo i seguenti criteri:

- la affermazione della centralità del processo produttivo;
- la ricompattazione delle mansioni lavorative come scelta strategica per conseguire la massima flessibilità gestionale;
- la responsabilizzazione di tutti i partecipanti al processo produttivo, sebbene a diversi livelli, in ordine al risultato finale del processo stesso;
- la valorizzazione delle posizioni aziendali direttamente connesse con la produzione di base e di quelle che comportino un diretto contatto con i clienti;
- la giusta considerazione delle posizioni lavorative di supporto, amministrativo e tecnico;
- la valorizzazione della professionalità degli addetti.

Per ciascuna Area di inquadramento saranno previste posizioni retributive differenziate, raggiungibili attraverso avanzamenti, attribuiti ad una percentuale di addetti, sia in base alla esperienza lavorativa sia ad accertamenti professionali, nei limiti delle risorse disponibili e tenuto presente l'accordo Governo-Sindacati del 23 luglio 1993.

art. 41

Aree di classificazione

1. Il personale dell'Ente Poste Italiane, 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

2. In tutte le Aree si individueranno le posizioni di lavoro particolari dei tecnici; nell'Area Quadri di primo livello si individuano 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. 42

Area di base - Declaratoria

1. 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.

art. 43

Area operativa - Declaratoria

1. 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.

art. 44

Area Quadri di 2° livello - Declaratoria

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

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

- alla conduzione ed 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 ed i risultati conseguiti.

art. 45

Area Quadri di 1° livello - Declaratoria

1. 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 dell'Ente.

In particolare, essi esplicano funzioni implicanti la responsabilità ed il controllo di unità organizzative e di particolare complessità, ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità stabilite dalla direzione dell'Ente, 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 l'Ente, 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 dell'Ente, con funzioni di studio, consulenza, progettazione, programmazione e ricerca ad essi assegnati dalla direzione dell'Ente.

art. 46

Surrogabilità di applicazione

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

art. 47

Norma transitoria

Surrogabilità di applicazione

1. 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.

2. 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 ed Operativa, l'Ente 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 delle 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.

art. 48

requisiti di accesso alle aree

1. Nelle procedure di selezione per l'accesso alle aree, oltre il titolo di

studio, l'Ente potrà richiedere il possesso dei requisiti comprovanti conoscenze professionali specifiche.

2. Per l'accesso alle procedure di selezione relative al profilo, definito "PROFESSIONALE" dell'Area quadri di rimo 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 cinque anni.

art. 49

Titolo di studio

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

- per la prima area DI BASE diploma di scuola media 1° grado
- per la seconda area OPERATIVA diploma di scuola media 2° grado
- per la terza area QUADRI 2° diploma di scuola media 2° grado o diploma di laurea
- per la quarta area QUADRI 1° diploma di laurea

art. 50

Criteri di accesso alle aree

1. La competente Area di Gestione "Personale e organizzazione" curerà la selezione, il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale del personale dell'Ente, sulla scorta delle esigenze aziendali programmate.

2. 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 ed obiettività.

3. L'Ente potrà avvalersi, laddove risulterà consigliabile, per le prime due Aree, di sistemi automatizzati di accertamento e selezione.

4. Per le aree Quadri l'Ente attuerà procedure di accertamento e selezione - potendo avvalersi di qualificati organismi esterni - che individuino le capacità, le potenzialità, le attitudini ed 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. 51

Accesso dall'interno

1. In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità e competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse umane interne all'Ente.

2. L'Ente, 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 nell'art. 1, punto 4.3.1.

art. 52

Pubblicità

1. L'Ente darà pubblicità, di tutti i passaggi di area disposti e delle relative assegnazioni del personale, mediante affissione agli albi e comunicazione alle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

art. 53

Procedure di inquadramento - Norma di rinvio

1. Con riferimento alle declaratorie di cui agli artt. 42, 43, 44 e 45 e in relazione alle Aree di classificazione individuate nell'art. 41, l'Ente, a partire dal 15 febbraio 1995, effettuerà, tramite l'Area Personale e Organizzazione, l'inquadramento dei dipendenti in servizio.

2. Ferme restando le declaratorie di cui sopra, fino alla data sopra indicata, le parti potranno stipulare accordi integrativi al presente C.C.N.L. volti a definire le modalità di concreta attuazione dei principi di classificazione rilevanti.

3. Nessun onere economico, individuale o collettivo, potrà discendere, in termini di trattamento, dall'attuazione, in base al presente articolo, dell'inquadramento, sia per l'accorpamento di più livelli di categorie di provenienza in un'unica Area, sia per l'eventuale diverso inquadramento nell'area di un'unica ex categoria.

TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 54

Criteri

La retribuzione del personale dell'Ente viene individuata sulla base dei seguenti criteri:

- 1) garantire un recupero del potere di acquisto dei salari;
- 2) privilegiare la professionalità;
- 3) assicurare un opportuno collegamento con il livello di prestazione globale dell'Ente;
- 4) garantire una debita connessione con il livello di prestazione individuale o per gruppi o unità produttive dell'Ente;
- 5) orientare i comportamenti dei dipendenti ai vari livelli verso risultati di efficienza, qualità e soddisfazione della clientela.

art. 55

#### Struttura della retribuzione

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

A - La retribuzione fissa comprende:

- a regime:
  - minimo tabellare
  - indennità di contingenza
  - tredicesima mensilità
- in via transitoria:
  - indennità di contingenza in godimento;
  - retribuzione individuale di anzianità (art. 25 del D.P.R. 4 agosto 1990, n. 335)
  - elemento distintivo della retribuzione
  - ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, al fine di conservare al personale proveniente da differenti ex categorie la voce stipendiale fissa d'origine.

Le differenze esistenti tra tali posizioni e i minimi previsti per l'Area di inquadramento non saranno riassorbite all'atto dell'eventuale passaggio all'Area superiore.

Nelle stesse circostanze sarà ugualmente conservata al retribuzione individuale di anzianità in godimento e l'elemento distintivo della retribuzione.

B - La retribuzione variabile comprende:

- premi di produttività
- indennità di funzione
- compenso incentivante (transitorio)
- indennità particolari

C - assegno per nucleo familiare

#### RETRIBUZIONE FISSA

art. 56

retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

- 1) La retribuzione base mensile è costituita da un dodicesimo del minimo tabellare, della retribuzione individuale di anzianità, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distintivo della retribuzione ove spettante.

- 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

1. Il pagamento della retribuzione sarà effettuato il giorno 25 di ogni mese relativamente al mese stesso; esso sarà accompagnato da distinta, che resterà in possesso del lavoratore, con la chiara indicazione di tutti gli elementi che compongono la retribuzione e delle relative trattenute.

2. E' riservata all'Ente la scelta delle procedure di pagamento.

art. 58

Minimi tabellari

1. Al personale dell'Ente Poste Italiane, assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, competono i seguenti minimi tabellari annui lordi, in relazione all'Area di appartenenza:

	al 1/10/94	al 1/1/95	al 1/10/95
Area di base	L. 7.535.400	L. 8.805.000	L. 9.121.800
Area operativa	L. 10.337.600	L. 12.100.400	L. 12.540.800
Area quadri di 2° livello	L. 14.640.800	L. 17.133.200	L. 17.756.000
Area quadri di 1° livello professionali	L. 16.783.800 L. 20.702.012	L. 19.647.000 L. 24.235.628	L. 20.363.400 L. 25.119.668

art. 59

Indennità di contingenza

1. L'indennità di contingenza viene corrisposta nelle seguenti misure:

Area di base	L. 12.013.236
Area operativa	L. 12.195.288
Area quadri di 2° livello	L. 12.496.044
Area quadri di 1° livello	L. 12.673.368

art. 60

Tredicesima mensilità

1. Entro il 20 dicembre di ciascun anno l'Ente corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento dal 1° dello stesso mese, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.

2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenza non retribuita, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13^ mensilità per quanto sono i mesi di servizio prestati presso l'Ente, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

3. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

art. 61

Norma transitoria

Compenso incentivante

1. Con l'intento di facilitare il conseguimento degli obiettivi stabiliti dal Contratto di programma, per avviare la ristrutturazione aziendale in vista della trasformazione dell'Ente in Società per Azioni, e nell'intesa di orientare la struttura aziendale all'incremento dei livelli di produttività e qualità dei servizi, è istituito, fino al 31 dicembre 1995, un compenso pari alla retribuzione individuale mensile spettante al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, in vista di un processo di ristrutturazione del salario teso ad un maggiore riconoscimento degli apporti professionali e produttivi dei lavoratori.

2. Detto compenso sarà corrisposto a tutto il personale - ad eccezione di quello fuori ruolo o comandato nonché di quello di pubblica sicurezza della Polizia Postale - entro il 30 giugno di ogni anno secondo le modalità previste per la tredicesima mensilità e sostituisce il compenso annuale di incentivazione di cui all'art. 4 della legge 22 dicembre 1980, n. 873.

art. 62

Norma transitoria

Indennità "una tantum"

1. L'Ente, dalla data di stipulazione del presente contratto e fino al 31 dicembre 1994, corrisponderà, in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il terzo mese successivo a quello della cessazione stessa, ai dipendenti che abbiano maturato il diritto alla pensione, la somma sotto indicata per ogni anno di effettivo servizio comunque prestato, per un massimo di quarant'anni.

II Categoria	L. 74.100	VII Categoria	L. 144.400
III Categoria	L. 87.400	VIII Categoria	L. 163.400
IV Categoria	L. 102.600	IX Categoria	L. 190.000
V Categoria	L. 114.000	Dir. Div. r.e.	L. 220.400
VI Categoria	L. 123.500	Ispett. Gen. E.	L. 241.300

art. 63

Assegno per il nucleo familiare

1. L'Ente corrisponderà ai dipendenti che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni di cui al D.L. 13.3.1988, n. 69, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, primo comma, della legge 13.5.1988, n. 153.

art. 64

Trattamento di quiescenza e previdenza

1. Ai dipendenti dell'Ente si applica quanto previsto in materia di quiescenza e previdenza dalla legge, n. 71 del 29.1.1994 art. 6, commi 5, 7, 9 e 10, compreso il trattamento di fine rapporto.

2. Le componenti della retribuzione variabile non sono computabili ai fini del trattamento di previdenza e di quiescenza.

art. 65

Miglioramenti contrattuali

Al personale in servizio alla data del 1° ottobre '94 saranno corrisposti aumenti contrattuali così determinati:

- 1 - Per il periodo dal 1/1/1994 al 30/9/1994, L. 160.000 a titolo di una tantum, da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre 1994, quale parziale recupero del valore reale del salario per il periodo di vacanza contrattuale.
- 2 - A partire dalle date sotto indicate, incrementi sui minimi tabellari mensili lordi come specificato per le singole ex categorie:

INCREMENTI MENSILI

	INCR. 1/10/94 L.	INCR. 1/1/95 L.	INCR. 1/10/95 L.	TOTALE L.
2^	46.200	105.800	26.400	178.400
3^	54.800	125.400	31.300	211.500
4^	64.300	146.900	36.700	247.900

5^	70.000	160.000	40.000	270.000
6^	78.600	179.600	44.900	303.100
7^	90.900	207.700	51.900	350.500
8^	104.400	238.600	59.700	402.700
9^	121.600	277.800	69.500	468.900

-----

art. 66

Norma transitoria

Trattamento economico personale ex ruolo ad esaurimento

Al personale già appartenente alle qualifiche ad esaurimento, di cui agli articoli 60 e 61 del D.P.R. n. 784/1972 e successive modificazioni, viene conservata la retribuzione fissa in godimento all'entrata in vigore del presente contratto.

Al medesimo personale saranno corrisposti i seguenti aumenti contrattuali:

- 1 - per il periodo dal 1/1/94 al 30/9/94, L. 160.000 a titolo di una tantum, da corrispondersi con la retribuzione del mese di dicembre 1994, quale parziale recupero del valore reale del salario per il periodo di vacanza contrattuale.
- 2 - A partire dalle date sotto indicate i seguenti incrementi mensili lordi:

	INCR. 1/10/94 L.	INCR. 1/1/95 L.	INCR. 1/10/95 L.	TOTALE L.
ex DDE	188.100	429.900	107.500	725.500
ex IGE	208.900	477.400	119.400	805.700

-----

Agli appartenenti alle ex qualifiche ad esaurimento le pensioni ordinarie e gli assegni sostitutivi sono liquidati sulla base del trattamento economico che sarebbe ad essi spettato se, all'atto della cessazione dal servizio, avessero conseguito l'inquadramento a 1° Dirigente secondo il precedente ordinamento giuridico (art. 62 e 73 D.P.R. 748/72); al trattamento economico così determinato vanno aggiunti i miglioramenti contrattuali come sopra attribuiti.

RETRIBUZIONE VARIABILE

art. 67

Premi di produttività

Le disponibilità finanziarie, destinate fino al 1993 a remunerare le c.d. competenze accessorie, saranno finalizzate a compensare, durante il periodo di vigenza contrattuale, aumenti di produttività aziendale sia di natura quantitativa (intesa come rapporto tra costi e ricavi e tra servizi prodotti e risorse umane impiegate), sia di natura qualitativa (ad es. legata alla riduzione dei tempi di recapito) in stretta correlazione con i programmi e gli obiettivi previsti nel Contratto di Programma dell'Ente.

I premi di produttività saranno erogati al raggiungimento degli obiettivi di quantità e qualità distintamente previsti e definiti nei budget assegnati alle Unità Produttive o nei sub-budget di gruppo o individuali.

La valutazione delle condizioni di erogabilità dei premi sarà effettuata mediante controllo periodico a consuntivo dai dirigenti delle Unità Produttive responsabili della attribuzione rispettivamente dei budget e sub-budget.

art. 68

Indennità di funzione

1. Al personale appartenente alla Area Quadri, in considerazione della specificità dei posti di funzione ricoperti e della connessa responsabilità di direzione o di apporto professionale altamente qualificato, nonché della conseguente necessità di garantire una presenza in servizio svincolata dalla limitazione giornaliera dell'orario prevista per le restanti categorie, viene attribuita l'indennità di funzione di cui all'art. 55, lettera B), a decorrere dal 1° gennaio 1995.

2. I criteri di assegnazione saranno definiti nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

art. 69

Indennità particolari

In ragione di particolari prestazioni richieste ai dipendenti ovvero a prestazioni da effettuare in condizioni ambientali disagiate, vengono individuate le seguenti indennità di cui all'art. 55 lettera B):

- indennità per prestazioni festive
- indennità per prestazioni notturne
- indennità per prestazioni straordinarie, feriali e festive
- indennità per missioni fuori sede e di prima sistemazione
- indennità per servizi viaggianti, di motomezzo o di mezzo meccanico
- indennità di bilinguismo

art. 70

Indennità per prestazioni di lavoro festivo

1. La misura lorda giornaliera dell'indennità spettante al personale

chiamato a prestare servizio di turno nelle giornate festive di cui all'art. 16 è fissata in L. 17.150.

2. Qualora la prestazione fornita sia di durata pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore, l'indennità è ridotta a L. 8.575.

3. Per i servizi di turno resi in occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto l'indennità suddetta è corrisposta nella misura lorda di L. 24.500, ridotta a L. 12.250 ove la prestazione sia di durata pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore.

art. 71

Indennità per prestazioni di lavoro notturno

1. La misura lorda oraria dell'indennità per il lavoro prestato dalle ore 21.00 alle ore 7.00 è pari a L. 3.675.

art. 72

Indennità per lavoro straordinario

1. 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:

- a1) stipendio tabellare base iniziale di livello mensile previsto dall'ordinamento previgente per le varie categorie e qualifiche, incrementato dei miglioramenti contrattuali mensili di cui all'art. 65 per il personale in servizio alla data di entrata in vigore del contratto;
- a2) minimo tabellare dell'Area di appartenenza, per il personale assunto successivamente;
- b) indennità di contingenza in godimento;
- c) rateo di tredicesima mensilità delle due precedenti voci.

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

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

art. 73

Indennità di missione

1. Le misure orarie dell'indennità spettante al personale in missione fuori sede, sono fissate, per ciascuna Area funzionale, nei seguenti importi lordi:



- AREA DI BASE                   L. 1.060 per le ore diurne;  
                                   L. 1.590 per le ore notturne;  
                                   per complessive L. 29.680 giornaliera.
- AREA OPERATIVA               L. 1.440 per le ore diurne;  
                                   L. 2.160 per le ore notturne;  
                                   per complessive L. 40.320 giornaliera.

art. 74

Indennità di prima sistemazione

1. La misura dell'indennità di prima sistemazione spettante al dipendente trasferito per ragioni di servizio è fissata in tre mensilità della retribuzione base fissa, per colui il quale abbia carichi di famiglia ed in due mensilità della retribuzione base fissa, qualora il dipendente stesso non abbia carichi di famiglia.

art. 75

Indennità per servizi viaggianti, di motomezzo o di mezzo meccanico

1. Al personale dipendente addetto alla distribuzione dei telegrammi, degli espressi e delle corrispondenze ordinarie o iscritte, può essere affidata, per le esigenze di servizio connesse all'espletamento delle proprie mansioni e in relazione all'organizzazione dei servizi, la conduzione di motoveicoli di proprietà dell'Ente, purché gli interessati siano in possesso dei requisiti prescritti dalla legge.

Il predetto personale ha titolo, per ogni giornata di effettivo espletamento delle mansioni anzidette, ad un'indennità, per gli oneri connessi al consumo di carburante e lubrificante nonché alla manutenzione ed al ricovero del motoveicolo, corrisposta secondo i seguenti criteri:

Percorso	Indennità
da km. 4 a km. 15	L. 2.300
oltre km. 15 fino a km. 20	L. 2.700
oltre km. 20 fino a km. 28	50 cc. L. 3.050      125 cc. L. 4.000
oltre km. 28 fino a km. 35	50 cc. L. 3.350      125 cc. L. 4.500
oltre km. 35 fino a km. 45	L. 5.150
oltre km. 45 compresi fattorini e brigadieri	L. 6.000
addetti al recapito Posta celere	L. 9.200

Nel caso di utilizzo di motoveicolo a quattro ruote tipo "ape poker" al personale compete l'indennità di cui sopra aumentata del 50%.

2. Il personale di cui al comma 1 può essere autorizzato a far uso di mezzo di sua proprietà riconosciuto idoneo dall'Ente, purché abbia contratto

idonea assicurazione per responsabilità civile secondo i criteri che saranno stabiliti dall'Ente, con titolo ad una indennità globale, per tutti gli oneri a carico dell'interessato derivanti dall'impiego ed uso del proprio mezzo, per ogni giornata di effettiva prestazione, corrisposta secondo i seguenti criteri:

Percorso	Indennità
da km. 4 a km. 15	L. 3.600
oltre km. 15 fino a km. 20	L. 4.250
oltre km. 20 fino a km. 28	L. 4.750
oltre km. 28 fino a km. 35	L. 5.300
oltre km. 35 fino a km. 45	L. 5.700
oltre km. 45 compresi fattorini e brigadieri	L. 6.500
addetti al recapito Posta celere	L. 10.000

5. Al personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti, in servizio viaggiante di messaggere ed al personale chiamato a prestare servizio di trasporto degli effetti postali da Comune e Comune con automezzi dell'Ente, compreso quello addetto alla guida, è 3. Al personale addetto al servizio di procacciato, al recapito dei pacchi ed alla vuotatura delle cassette, viene attribuita l'indennità prevista nelle tabelle di cui ai punti 1 e 2. per la fascia corrispondente alla percorrenza risultante dal modello 36.

4. L'Ente può autorizzare l'uso della bicicletta di proprietà del dipendente che svolge i servizi di cui al punto 1, corrispondendo al medesimo un'indennità di L. 1.000 concessa, dal momento della partenza del mezzo di trasporto fino al momento del rientro nell'ufficio di appartenenza, una indennità oraria nelle seguenti misure:

a) direttore di treno postale e capo turno	L. 3.000
b) rimanente personale	L. 2.800

L'indennità di cui al comma 1 è conteggiata ad ore intere; le frazioni di ora inferiori alla mezz'ora si trascurano, le frazioni di mezz'ora superiori si calcolano per ora intera.

Al personale postale in servizio negli uffici ambulanti e natanti, nonché in servizio di messaggere, che si rechi in territorio estero ed ivi soste per almeno quattro ore, per il periodo intercorrente dall'entrata all'uscita dal territorio stesso, l'indennità di cui al comma 1 è corrisposta con la maggiorazione del 100%.

Il personale di cui al presente comma può richiedere, dietro presentazione di regolare fattura, il rimborso della spesa dell'albergo, anche per riposo goduto in ore diurne, con riduzione, nella misura di un terzo, dell'indennità per servizi viaggianti spettante.

Nel caso in cui, nella località della sosta fuori sede, esistano strutture alberghiere convenzionate il dipendente deve, in via prioritaria, usufruire di tali strutture.

art. 76

Indennità di bilinguismo

Le misure dell'indennità di bilinguismo spettante al dipendente in servizio presso le regioni Trentino Alto Adige e Valle d'Aosta sono fissate nei seguenti importi mensili lordi:

Area quadri (personale inquadrato nell'ex 7° livello retributivo e superiori): L. 337.130

Area operativa (personale inquadrato nell'ex 4° 5° e 6° livello retributivo): L. 280.942

Area di base (personale inquadrato nell'ex 4° e 3° livello retributivo): L. 224.753

Area di base (personale inquadrato nell'ex 2° e 1° livello retributivo): L. 202.277

art. 77

Criteri di determinazione dei compensi - posizioni aziendali

1. La determinazione dei premi di produttività avverrà in relazione al valore delle posizioni aziendali ricoperte.

2. Tali posizioni differenziate, rilevanti solo ai fini economici di cui si parla, sono determinate a seconda della presenza di elementi significativi per il funzionamento e la produttività aziendale quali:

- l'impegno diretto nella produzione del business aziendale
- il contatto diretto con i clienti/utenti
- il livello di responsabilità gestionale
- il livello di specializzazione ed apporto professionale

3. La presenza e combinazione delle variabili suddette individua posizioni cui collegare la retribuzione variabile.

4. Ad una Commissione paritetica formata da rappresentanti dell'Ente e delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto sarà demandato il compito di definire i criteri di attribuzione dei premi di produttività sia di unità operativa che di gruppo o individuali.

5. Tali premi saranno oggetto di rinegoziazione tra le parti nel rispetto di quanto stabilito nell'accordo del 23 luglio 1993, tra Governo e Sindacati.

6. Alla contrattazione decentrata sarà riservata l'ulteriore determinazione criteri di individuazione dei singoli compensi da attribuire al personale interessato alla realizzazione degli obiettivi qualitativi e quantitativi previsti nei budget o sub budget.

art. 78

Norma transitoria

1. La misura base del premio industriale cessa di essere corrisposta dal 1° gennaio 1995.

2. Entro il 20 dicembre 1994 l'Ente presenta alle organizzazioni sindacali stipulanti il C.C.N.L. la proposta relativa ai criteri di distribuzione del premio di produttività di cui all'art. 67.

3. Entro il 15 gennaio 1995 le parti definiscono la materia con accordo integrativo del presente C.C.N.L. Fino a tale data le indennità accessorie vengono corrisposte secondo i criteri validi al 31 dicembre 1994. Successivamente alla data del 15 gennaio 1995 le relative disponibilità sono accantonate per essere destinate secondo le modalità stabilite nell'accordo integrativo.

art. 79

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 compimento del 65° anno di età;
- b) per recesso con diritto al preavviso: licenziamento-dimissioni;
- c) per invalidità permanente a svolgere qualsiasi mansione della propria qualifica;
- d) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e per giustificato motivo;
- e) per decesso del dipendente.

art. 80

Modalità di risoluzione

1. Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro di cui alle lettere a), b), c) e d) del precedente articolo, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne contestualmente la motivazione.

art. 81

Risoluzione per compimento del limite di età

1. La risoluzione del rapporto di lavoro di cui alla lettera a) dell'art. 79, avviene automaticamente al realizzarsi della condizione prevista senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

2. La risoluzione per raggiunti limiti di età avviene dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento del 65° anno.

art. 82

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di recesso per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c., il contratto a tempo indeterminato non potrà essere risolto senza preavviso.

I termini di detto preavviso sono stabilito come segue:

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

2. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.

Tale disposizione si applica a partire dal 1° gennaio 1995

3. I termini di preavviso decorrono dal 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. L'Ente ha il diritto di ritenere su quanto sia da esso dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato nei termini previsti.

6. E' in facoltà della parte destinataria della dichiarazione di recesso, di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

art. 83

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

1. Il dipendente divenuto inidoneo a qualsiasi mansione della propria qualifica può essere licenziato con preavviso o con il pagamento della indennità sostitutiva, previo accertamento della inidoneità fisica.

art. 84

Indennità in caso di decesso

Nel caso di decesso del dipendente, l'Ente corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c.

art. 85

Contratto di agenzia

1. Ai fini della rimodulazione degli organici, l'Ente favorirà le istanze, del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, tese alla stipulazione di contratti di agenzia, nel rispetto dei principi previsti nel Libro IV, titolo III Capo X del Codice Civile.

art. 86

Norma finale

le parti convengono che ulteriori modalità di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, possono essere previste da idonei accordi collettivi aventi funzione integrativa del presente C.C.N.L.

art. 87

Decorrenza e durata

1. Fatte salve le diverse decorrenze espressamente indicate per i singoli istituti, il presente contratto ha decorrenza dalla data della stipulazione e rimarrà in vigore fino al 31 dicembre 1997.

2. Dalla medesima data il rapporto di lavoro del personale dell'Ente e disciplinato dal codice civile - libro V - dalle leggi che regolano il rapporto di lavoro nell'impresa, dal regolamento d'azienda, dal presente contratto e dal contratto individuale.

3. La parte relativa al trattamento economico scadrà il 31 dicembre 1995.

art. 88

Servizi Sociali

1. Le attività sociali e assistenziali verranno regolate con separato accordo entro il 15 gennaio 1995.

2. In attesa del compimento dell'iter di realizzazione dei CRAL e degli organismi centrali, le parti convengono di mantenere in funzione l'attuale struttura del Dopolavoro postelegrafonico, nelle forme e secondo l'ordinamento esistenti.

ACCORDO INTEGRATIVO DI CUI ALLA "NORMA FINALE" DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Nel quadro del raggiungimento degli obiettivi di contenimento dei costi di gestione, come definiti nel Contratto di programma tra l'Ente ed il Ministero delle Poste e Telecomunicazioni previsto nell'art. 8 della legge 29 gennaio 1994, n. 71, le parti concordano sulla necessità di utilizzare idonei strumenti che ottengano l'ottimizzazione della complessiva gestione delle risorse umane in un'ottica di efficienza.

La realizzazione di tale obiettivo non può prescindere dalla esigenza di

salvaguardare l'interesse primario, di carattere generale, della tutela del lavoro, di tal che gli strumenti di intervento vanno individuati fra quelli che, mantenendo inalterati i livelli occupazionali, favoriscano l'esodo del personale senza pregiudizio del diritto al raggiungimento della massima anzianità contributiva.

Pertanto le parti convengono che, oltre alle ipotesi previste nel C.C.N.L., la risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei dipendenti dell'E.P.I., dal 31 gennaio 1995, si verifica anche al raggiungimento della massima anzianità contributiva, con effetto dal giorno successivo a quello del compimento di quaranta anni utili ai fini pensionistici ed avviene automaticamente senza l'obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva.

Le parti convengono inoltre di differire, al 31 gennaio 1995, l'entrata in vigore delle disposizioni contenute negli artt. 79 lettera a) e 81 del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il presente accordo cessa di avere efficacia alla data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti dell'Ente Poste Italiane.

per l'ENTE POSTE ITALIANE

IL PRESIDENTE

FPT-CISL

SLP-CISL

FILPT-CGIL

UIL-POST

SINDIP

APPENDICI E DICHIARAZIONI A VERBALE AL C.C.N.L. DEL PERSONALE DELL'ENTE POSTE ITALIANE del 26 novembre 1994

Dichiarazione a verbale all'art. 1 Relazioni industriali

Le parti convengono che laddove le questioni trattate nell'ambito dei diversi Comitati, costituiti a livello centrale e periferico in attuazione dei modelli relazionali di informazione, consultazione e partecipazione, riguardino il personale appartenente all'area "Quadri", in considerazione dello specifico ruolo svolto da quest'ultimi, la composizione dei predetti organismi verrà integrata con un rappresentante dei quadri di livello superiore.

LETTERA DELL'E.P.I. alle organizzazioni sindacali FAILP-CISAL, SAILP aderente CONFISAL, CISNAL-POSTE e USPPI, in materia di relazioni industriali

Con riferimento a quanto emerso nel corso della trattativa per il rinnovo del C.C.N.L. si conferma che l'EPI garantirà alle R.S.A., costituite da codeste organizzazioni sindacali a norma dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non solo i diritti sindacali disciplinati nella legge medesima ma anche tutte le prerogative che il C.C.N.L. stesso attribuisce alle R.S.U.

La stessa garanzia assume l'EPI nei confronti delle strutture territoriali di codeste organizzazioni sindacali laddove il C.C.N.L. prevede prerogative nei confronti delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali componenti le R.S.U.

Per quanto concerne, infine, l'attuazione dei modelli relazionali riguardanti l'informazione, la consultazione e la partecipazione saranno costituiti Comitati, con le stesse caratteristiche, competenze e modalità previste in proposito nel C.C.N.L., la cui composizione farà riferimento a codeste organizzazioni sindacali.

Dichiarazione a verbale all'art. 3 Costituzione del rapporto di lavoro

1. Allo scopo di armonizzare alcuni articoli del C.C.N.L. con le norme di attuazione dello Statuto Speciale del Trentino Alto Adige contenute nel D.P.R. 26 luglio 1976, n. 752 e successive modificazioni, le parti si impegnano ad adottare ogni utile iniziativa tesa a realizzare, sulla materia del rapporto di lavoro, un costante raccordo con il Commissario di Governo e con la Provincia Autonoma di Bolzano.

2. In via transitoria ed eccezionale il personale non dirigente dipendente da Amministrazioni pubbliche o da Enti pubblici in posizione di comando o di fuori ruolo presso l'Ente Poste alla data del 30 giugno 1994 può essere inquadrato, a domanda, nei ruoli dell'Ente.

3. La domanda di cui al comma precedente deve essere presentata nel termine perentorio di giorni 60 dall'entrata in vigore del C.C.N.L.

4. L'inquadramento nelle aree di classificazione di cui all'art. 41, viene effettuato sulla base della comparazione delle qualifiche ricoperte presso l'Amministrazione di provenienza e quelle ascritte ai livelli retributivi vigenti prima del C.C.N.L. Il trattamento economico sarà determinato ai sensi degli artt. 56 e seguenti senza tener conto dell'anzianità maturata e delle indennità godute presso le Amministrazioni di provenienza.

5. In via transitoria ed eccezionale il personale estraneo all'Ente che a seguito di formale incarico abbia evidenziato, secondo la valutazione autonoma e discrezionale del Consiglio di Amministrazione, professionalità specifiche utili al processo di risanamento dell'Ente, può essere inquadrato nelle Aree di classificazione di cui all'art. 41, previa domanda da presentare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del C.C.N.L.

6. L'assunzione nelle aree di classificazione sarà effettuata sulla base delle specifiche professionalità dei richiedenti e delle attinenze delle stesse alle declaratorie di cui agli artt. 42, 43, 44 e 45 del C.C.N.L.

Si applicano agli artt. 5 e 6 del C.C.N.L.

7. L'inquadramento di cui ai precedenti commi potrà riguardare non più di 10 unità per i soggetti indicati al comma 2 e non più di 5 unità per quelli contemplati al comma 5.

Dichiarazione a verbale all'art. 4 Reclutamento



1. Fatte salve le qualifiche per le quali è obbligatorio il ricorso al collocamento per chiamata numerica, l'Ente per l'assunzione di nuovo personale, nelle strutture centrali e territoriali si avvarrà di sistemi di selezione basati sulla valutazione di requisiti di tipo professionale, culturale, attitudinale ricorrendo, ove opportuno, a procedure automatizzate nonché alla collaborazione di società specializzate.

2. Le parti, ravvisando nel contratto di formazione e lavoro uno strumento che può contribuire all'incremento dell'occupazione giovanile, concordano sull'opportunità che l'Ente promuova l'utilizzo dei contratti di formazione lavoro.

A tal fine dovrà essere oggetto di negoziazione a livello nazionale con le OO.SS. la regolamentazione dell'eventuale contratto di formazione e lavoro, basata sulle peculiari caratteristiche dello stesso e con l'osservanza della specifica normativa vigente in materia, nonché della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificata dalla legge 11 maggio 1990, n. 108.

3. L'Ente, nelle assunzioni, terrà particolare conto della domanda presentata dal coniuge o da uno dei figli maggiorenni, nell'ipotesi di decesso o di inabilità totale e permanente al servizio del dipendente che comporti la perdita dell'unica fonte di reddito per la famiglia.

L'assunzione, ove possibile, avverrà nel luogo di residenza della famiglia.

Dichiarazione a verbale all'art. 8 Rapporto di lavoro a tempo determinato

L'Ente si riserva la facoltà di destinare, nelle assunzioni a tempo determinato, nelle aree di base ed operativa, il 20% dei posti ai figli di dipendenti e di ex dipendenti e al coniuge superstite del personale postelegrafonico deceduto senza aver maturato il periodo di servizio richiesto per il conferimento della pensione.

Dichiarazione a verbale all'art. 11 Orario flessibile

L'Ente si impegna ad estendere il più possibile l'installazione di dispositivi automatici di rilevazione delle presenze.

Dichiarazione a verbale all'art. 19 Aspettativa

L'Ente riconosce l'alto valore sociale della proposta concernente l'istituto del congedo parentale presentata dalle organizzazioni sindacali. A tal fine valuterà, entro il 1995, con le stesse l'introduzione dell'istituto non appena le condizioni tecnologiche interne dell'Ente consentiranno la gestione informatica dei relativi permessi.

Dichiarazione a verbale all'art. 25 Infortuni sul lavoro

Nei casi in cui, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, sia residua al lavoratore un'inabilità permanente parziale, incompatibile con i compiti precedentemente svolti, l'Ente, nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'art. 410 c.p.c., si impegna a trovare soluzioni transattive anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 c.c., come sostituito dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Dichiarazione a verbale all'art. 26 Lavori usuranti

In tale materia i Comitati paritetici per l'Ambiente e la Sicurezza promuoveranno indagini e formuleranno proposte.

Inoltre l'Ente promuoverà utili iniziative atte a tutelare, in particolare, i dipendenti applicati ai videoterminali, in relazione alle direttive ed alle raccomandazioni della C.E.E., recepite o vincolanti.

Dichiarazione a verbale all'art. 28 Trasferimenti

1. Le OO.SS. precisano che, per quanto riguarda i processi di mobilità dovuti alla gestione degli eventuali esuberanti di cui all'accordo del 12 luglio 1994, sarà attivato apposito negoziato per la definizione di opportuni incentivi ed indennizzi.

2. Le parti convengono che i limiti e le modalità di rimborso delle spese di trasporto degli effetti familiari saranno definiti nell'ambito della negoziazione sulla mobilità di cui all'art. 1, punto 4.3.1.

Dichiarazione a verbale all'art. 31 Salvaguardia della dignità dei lavoratori

Le parti concordano che in seno ai Comitati per le Pari Opportunità, nazionale e territoriali, siano istituiti Osservatori per il monitoraggio sul fenomeno delle molestie sessuali con il compito di effettuare rilevamenti statistici, mediante appositi strumenti, e di proporre iniziative intese ad informare e sensibilizzare, sui diversi aspetti del problema, tutti i lavoratori.

Dichiarazione a verbale all'art. 39 Ritenute per quote assicurative e associative

L'Ente si impegna a prendere in esame eventuali richieste presentate da Comitati o Istituti assicurativi intese ad ottenere i benefici previsti dal comma 3 dell'art. 39 per quanto concerne la riscossione dei premi dovuti per assicurazione contro gli infortuni e per ricoveri ospedalieri.

Dichiarazione a verbale all'art. 62 Norma transitoria - Indennità "una tantum"

1. Le parti si impegnano, alla scadenza della parte economica del contratto, a prendere in considerazione i trattamenti variabili di cui all'art. 55 per collegarli alle prestazioni effettivamente rese dal personale.

Dichiarazione a verbale all'art. 83 Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica, l'Ente, nell'ambito della procedura conciliativa di cui all'art. 410

c.p.c., si impegna a trovare soluzioni transattive anche in deroga a quanto disposto nell'art. 2103 c.c., come sostituito dall'art. 13 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## APPENDICE

GARANZIA SULLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI DI CUI ALLA LEGGE 146/90 - NORME SULL'ESERCIZIO DEL DIRITTO DI SCIOPERO NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI E SULLA SALVAGUARDIA DEI DIRITTI DELLE PERSONE COSTITUZIONALMENTE TUTELATI.

Al fine di garantire la piena applicazione della legge 12 giugno 1990 n. 146, nel C.C.N.L. del personale dell'Ente Poste Italiane viene interamente recepito il contenuto dell'allegata deliberazione, del 13 febbraio 1992, formulata, per i servizi delle Poste e Telecomunicazioni, dalla Commissione di Garanzia di cui all'art. 12 della legge sopra richiamata.

Inoltre, premesso che con deliberazione del 25 luglio 1992 la predetta Commissione ha raccomandato all'Amministrazione delle Poste e delle Telecomunicazioni di attuare una regolamentazione del servizio idonea a conciliare la tutela del diritto al lavoro di tutti i dipendenti con il diritto di sciopero del personale detentore di chiavi e/o responsabile della custodia di valori, vengono definiti gli adempimenti che i direttori degli uffici postali porranno in essere in caso di proclamazione di sciopero da parte delle organizzazioni sindacali di categoria.

1. Ove l'ufficio sia dotato di una seconda cassaforte, il direttore, il giorno precedente a quello dello sciopero, dovrà costituire un fido in numerario e carte valori di entità sufficiente a fronteggiare le prevedibili esigenze di servizio, tenuto conto della durata dell'astensione dal lavoro.

Il fido così costituito, unitamente ad un'adeguata dotazione di stampati soggetti a controllo ed agli strumenti di autenticazione, dovranno essere custoditi nella seconda cassaforte, previa redazione, in triplice copia, di un apposito verbale di ricognizione dei valori e degli oggetti immessi nel mezzo di custodia.

Il verbale dovrà essere sottoscritto dal Direttore dell'ufficio e dal dipendente con funzioni vicarie o, in mancanza di quest'ultimo, dal dipendente dal grado più elevato.

Una copia del verbale dovrà essere custodita nella seconda cassaforte, mentre le altre due copie saranno conservate dai firmatari.

Il direttore, il giorno dello sciopero o, a sua discrezione, al termine dell'orario d'ufficio del giorno precedente, dovrà recarsi presso la sede dell'Agenzia per consegnare al direttore dell'Agenzia stessa o, in assenza, al suo vicario, le chiavi dell'ufficio, quella della seconda cassaforte e della centralina di teleallarme, ove esista, insieme ai relativi duplicati.

I suddetti direttori assumeranno le opportune iniziative per consentire, ove possibile, l'apertura dell'ufficio e l'attivazione dei servizi.

2. Nel caso in cui l'ufficio sia sprovvisto della seconda cassaforte il direttore, il giorno precedente a quello dello sciopero, compilerà in contraddittorio con il suo vicario o, in mancanza di questi, con il dipendente di grado più elevato, il conto generale di cassa, il memoriale del movimento degli stampati soggetti a controllo, nonché apposito verbale

riguardante la consistenza degli strumenti di autenticazione.

Detti documenti saranno sottoscritti anche dal dipendente chiamato per il contraddittorio.

Il direttore, il giorno dello sciopero o, a sua discrezione, al termine dell'orario d'ufficio del giorno precedente, effettuerà la consegna delle chiavi dell'ufficio e della cassaforte con le modalità previste nel punto 1.

3. Nel caso in cui l'ufficio sia sprovvisto di cassaforte dotata di sistemi di apertura a tempo e manchi il secondo mezzo di custodia il direttore, il giorno precedente a quello dello sciopero, dovrà programmare l'apertura di detta cassaforte per il giorno successivo, in modo da poter riattivare egli stesso, in tale giorno, il "timer" nell'eventualità che non sia possibile la consegna delle chiavi della cassaforte al direttore dell'Agenzia, al suo vicario o ad altro dipendente del proprio ufficio.

Il dipendente che assume, nell'occasione, la reggenza dell'ufficio, dovrà adempiere a tutte le incombenze connesse con lo svolgimento di tale incarico, compresa la riattivazione del "timer".

4. Alla ripresa dell'attività lavorativa da parte del direttore dovranno essere effettuati tutti i riscontri relativi allo stato di cassa, dei valori, degli stampati soggetti a controllo e degli strumenti di autenticazione.

5. Nel caso in cui l'organizzazione dell'ufficio preveda le figure del direttore, del cassiere e del controllore, saranno questi ultimi ad eseguire gli adempimenti previsti nei punti precedenti.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. FILPT/CGIL - FPT/SLP/CISL - UIL/POST chiedono che l'Ente riconsideri l'entità del premio industriale conglobato nei minimi tabellari, di cui all'art. 65, al fine di recuperare alcuni errori materiali che emergono dall'esame della tabella riferita agli incrementi mensili.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. FPT/SLP-CISL UIL/POST e FILPT/CGIL, chiedono che l'Ente, in caso di assunzione, si impegni a tenere in debito conto la posizione dei vincitori e degli idonei dei concorsi sospesi con il comunicato dello stesso Ente Poste Italiane pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 24 del 25/3/94.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE SUL CONGEDO PARENTALE

Le OO.SS. FILPT/CGIL - FPT/SLP/CISL - UIL/POST giudicano con estrema negatività la non formalizzazione nell'ambito dell'art. 19 della normativa concernente il congedo parentale ritenendo tale problematica formalmente acquisita nell'ipotesi di accordo del 23/91 per l'alto contenuto sociale che qualificava lo stesso contratto di lavoro in tema di affermazione dei diritti individuali e collettivi delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si ritiene peraltro generico l'impegno aziendale ad una definizione e soluzione di tale problematica anche alla luce dello stanziamento a copertura definito nella legge Finanziaria 1995 pari a 90 MD.

CGIL - CISL e UIL ritengono perciò necessario arrivare nel più breve tempo possibile ad un pieno riconoscimento ed esigibilità di tale diritto.

#### Dichiarazione a verbale all'art. 57

Le OO.SS. FILPT/CGIL - FPT/SLP/CISL - UIL/POST ritengono illegittimo il 2° comma dell'art. 57 riferito al pagamento della retribuzione.

La scelta delle procedure non può essere riservata all'Ente in quanto deve salvaguardare il diritto dei singoli lavoratori.

#### Dichiarazione a verbale all'art. 24

La delegazione sindacale FPT-CISL, SLP-CISL, FILPT-CGIL, UIL POST chiede che l'Ente, in caso di azioni criminose perpetrate contro Uffici, mezzi di trasporto di valori e di effetti postali ed impianti, con esiti letali o di invalidità permanente a danno dei lavoratori, si impegni ad erogare gli indennizzi ed i benefici previsti dalla legge n. 862 del 21.12.78 e successive modifiche.