

**BOZZA**Edizione n. **01**

# SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI

Redatta	Verificata	Approvata	Distribuita	In vigore da
HRO/RI/RSC	HRO/RI	HRO	HRO/ RI	Settembre 2007

**ACRONIMI**

Pag. 4

**SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**

Pag. 4

**PARTE I****1. IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

Pag. 5

**Premessa**

pag. 5

**1.1 Sistema di Relazioni Industriali**

pag. 6

**1.2 Assetti contrattuali**

pag. 6

**1.3 Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

pag. 9

**1.4 Indennità di vacanza contrattuale**

pag. 9

**1.5 Informazione e consultazione**

pag. 10

**1.6 Partecipazione**

pag. 14

**1.7 Delegazioni Sindacali Territoriali**

pag. 15

**1.8 Informazioni Riservate**

pag. 16

**PARTE II****2. DIRITTI SINDACALI****Premessa**

pag. 18

**2.1**

pag. 18

**Assemblea**

2.1.1	<i>Titolarità</i>	<i>all'indizione</i>	<i>dell'assemblea</i>
pag. 18			
2.1.2	<i>Modalità</i>	<i>di</i>	<i>indizione</i>
pag. 18			
2.1.3	<i>Dove</i>	<i>si</i>	<i>svolge l'assemblea</i>
pag. 18			
2.1.4	<i>Partecipazione</i>		<i>all'assemblea</i>
pag. 19			
2.1.5	<i>Comunicazioni</i>	<i>alla</i>	<i>clientela</i>
pag. 19			
2.1.6	<i>Misure</i>	<i>a</i>	<i>garanzia del servizio</i>
pag. 19			
2.1.7	<i>Casi</i>		<i>particolari</i>
pag. 20			
<b>2.2</b>			<b>Referendum</b>
pag. 20			
<b>2.3</b>	<b>Locali</b>	<b>delle</b>	<b>Rappresentanze Sindacali Unitarie</b>
pag. 20			
<b>2.4</b>		<b>Contributi</b>	<b>sindacali</b>
pag. 21			
2.4.1			<i>Revoche</i>
pag. 22			
<b>2.5</b>	<b>Diritto</b>	<b>di</b>	<b>affissione</b>
pag. 22			
<b>2.6</b>		<b>Attività</b>	<b>sindacale</b>
pag. 23			
<b>2.7</b>	<b>Tutela e agibilità delle Rappresentanze Sindacali Unitarie e dei Dirigenti Nazionali e Territoriali delle Organizzazioni Sindacali</b>		
pag. 23			
<b>2.8</b>	<b>Istituti</b>	<b>di</b>	<b>Patronato</b>
pag. 24			

**2.9 Diritti sindacali dei telelavoratori**

**pag. 24**

**2.10 Procedure di raffreddamento e di conciliazione**

**pag. 25**

**ALLEGATI**

## ACRONIMI

HRO	Human Resources and Organization
RUR	Risorse Umane Regionali
RI	Relazioni Industriali
OO.SS.	Organizzazioni Sindacali

## SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento fornisce un'analisi dettagliata del sistema di relazioni industriali adottato con il CCNL 11 luglio 2007, nonché le indicazioni di carattere normativo ed operativo volte ad uniformare i comportamenti aziendali nell'interlocuzione ai diversi livelli con le OO.SS. ed a garantire l'esercizio dei diritti sindacali secondo le modalità condivise nel CCNL medesimo.

Le disposizioni del presente documento si applicano al personale di Poste Italiane e costituiscono indirizzo ed orientamento per le Società del Gruppo, fermi restando gli eventuali adattamenti resi necessari dalla struttura organizzativa e dalle esigenze proprie di ciascuna realtà aziendale.

## PARTE I

### 1. IL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

#### Premessa

Il CCNL sottoscritto in data 11 luglio 2007 rappresenta uno strumento fondamentale in funzione di una politica industriale che orienti sempre di più la capacità competitiva di Poste Italiane, in un'ottica di qualità del lavoro e dei servizi, nell'attuale scenario di riferimento e in vista della liberalizzazione dei mercati postali.

In tale ottica, il CCNL conferma il percorso avviato in tema di Responsabilità Sociale d'Impresa, nell'ambito del quale favorire una crescita equilibrata e la costante creazione di valore nell'interesse della collettività e dell'Azienda

Il CCNL sottoscritto vuole, dunque, porsi quale tappa di avvicinamento ad una regolamentazione complessiva del settore postale, coerente con le esigenze dei lavoratori e delle imprese che vi operano.

Il CCNL dell'11 luglio 2007 ha, in via generale, confermato il sistema di relazioni industriali in vigore, individuando alcune aree su cui incidere allo scopo di renderne l'impianto complessivo più coerente con gli obiettivi di modernità, efficienza ed effettività delle norme che le Parti intendono perseguire.

A tal fine sono stati confermati i principi ispiratori dei Protocolli d'Intesa del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1998, con particolare riferimento alla valorizzazione della **partecipazione** e del **consenso** e, ferma restando la diversità di ruoli e responsabilità, della **concertazione** quali elementi decisivi nell'attuazione piena e tempestiva degli obiettivi di sviluppo delineati dalle Parti.

Di converso, il nuovo articolato contrattuale presenta alcune novità rispetto al precedente CCNL, volte da un lato a governare in maniera più stringente i rapporti tra Azienda e Sindacato a livello nazionale e territoriale, dall'altro, in un'ottica di valorizzazione ulteriore dell'interlocuzione decentrata, ad ampliare la sfera di influenza e di competenza di tale livello di relazione.

Ulteriori interventi di modifica, invece, recepiscono recenti provvedimenti legislativi direttamente incidenti sul rapporto Azienda/Organizzazioni Sindacali, ovvero traggono spunto dall'esperienza degli ultimi anni che ha suggerito ammodernamenti e/o affinamenti dei profili di attuazione di alcuni istituti.

## 1.1 Sistema di Relazioni Industriali

L'articolo 1 del CCNL ribadisce i principi che ispirano le relazioni tra le parti sociali, orientate in particolare a definire un sistema di regole che garantisca la qualità del lavoro, il valore delle persone, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità, unitamente alla crescita, alla efficienza ed alla competitività dell'Azienda.

Si prefigura pertanto un modello di relazioni articolato, anche in un'ottica di ulteriore valorizzazione del confronto territoriale e nell'ambito del quale si distinguono specifici momenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.

## 1.2 Assetti contrattuali

Il modello di contrattazione adottato in Poste Italiane si articola su due livelli.

Il **primo livello** di contrattazione si svolge a livello nazionale tra Azienda e Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti il CCNL.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina tutti gli aspetti del rapporto di lavoro e costituisce – pertanto - la fonte primaria per la regolamentazione dei rapporti con il personale, in coerenza con la normativa vigente nonché con le indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti da Governo e Parti Sociali.

L'assetto contrattuale definito dalle Parti è pertanto fedele al Protocollo Governo Parti Sociali del Luglio 1993 anche con riferimento alla successione dei cicli contrattuali. In particolare, le Parti, in considerazione del particolare momento storico legato alla liberalizzazione del mercato postale prevista per il 1° gennaio 2011 e nell'intento di realizzare un sistema di relazioni industriali che traghetti Poste Italiane verso la contrattazione di settore garantendo all'Azienda un ruolo di primo piano nel prossimo scenario, hanno previsto con una norma speciale (art. 84 CCNL) le seguenti scadenze:

**Parte normativa: 31 dicembre 2010**

**Parte economica: 31 dicembre 2009.**

La contrattazione di primo livello disciplina, attraverso il CCNL medesimo, tutti gli aspetti del rapporto di lavoro di carattere normativo ed economico.

La contrattazione a livello nazionale riguarda inoltre i seguenti temi di carattere generale:

- recepimento delle intese Governo-Parti Sociali in materia di lavoro, previa analisi e valutazione congiunta;
- politiche occupazionali;
- sistema di relazioni industriali;

- diritti sindacali;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- disciplina del lavoro atipico (tipologie contrattuali diverse dal contratto a tempo indeterminato);
- nuove figure professionali, conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi, per le quali non sia possibile procedere al relativo inquadramento sulla base delle norme del CCNL;
- trattamenti retributivi ed economici;
- nuovi regimi di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento.

La contrattazione a livello nazionale avrà per oggetto inoltre la gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ricomprendendo tra queste processi di mobilità collettiva.

Ciò significa che, ferma restando la prerogativa aziendale di organizzare la propria attività (riorganizzazioni, ristrutturazioni, trasformazioni) in coerenza con obiettivi di crescita ed efficienza, la contrattazione assume il ruolo di gestire gli impatti sulle "collettività" dei lavoratori, laddove le decisioni assunte dall'Azienda determinino ricadute sulle condizioni di lavoro, tra le quali anche i trasferimenti collettivi.

Per quanto riguarda il tema che precede, la contrattazione nazionale verrà effettuata nel rispetto di una specifica procedura che individua tempi e livelli in cui si articolano le diverse fasi della stessa (cfr. Scheda allegata 1 al presente documento).

Durante l'espletamento della procedura l'Azienda non attuerà i progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta (conflitto di lavoro, sciopero).

Tale previsione è posta a garanzia di una contrattazione non turbata da azioni delle Parti volte a modificare lo stato delle cose, prima che possano essere assunte determinazioni condivise. Le Parti saranno ovviamente libere di intraprendere le proprie azioni una volta esaurita la procedura prevista.

Il **secondo livello** di contrattazione si svolge a livello regionale e di Direzione Generale Corporate, tra Azienda e la Delegazione Sindacale territoriale definita secondo le previsioni dell'art. 7 del CCNL, oggetto di specifico paragrafo nel presente documento.

Oggetto della contrattazione di secondo livello sono le seguenti materie:

- erogazioni economiche correlate all'andamento economico specifico dell'Azienda e ad incrementi di produttività, redditività e qualità (Premio di risultato – come disciplinato dall'art. 66 del CCNL 11 luglio 2007);

- definizione ed applicazione dei nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, comprendendo tra questi i turni derivanti dall'introduzione di nuovi modelli strutturali che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale; su questo punto è importante sottolineare che la materia dell'orario di lavoro diventa oggetto di contrattazione **esclusivamente** nel caso in cui l'Azienda intenda introdurre modelli non previsti dal CCNL ovvero da altri accordi di livello nazionale; diversamente, laddove il modello sia già stato regolamentato a livello nazionale o regionale (CCNL o accordo specifico), le Parti si incontreranno nell'ambito della consultazione di cui all'art. 5 del CCNL, per analizzare congiuntamente il piano di attuazione di regimi di orario già regolamentati. Ovviamente l'introduzione di un nuovo regime di orario in una realtà organizzativa costituisce comunque oggetto di contrattazione, anche se già disciplinato dal CCNL, qualora la norma contrattuale preveda in tal caso la negoziazione – (es. art. 32 punto 1 – introduzione orario sfalzato o spezzato).

- materie individuate da specifici rinvii contenuti nel CCNL ovvero nelle intese intervenute a livello nazionale. Segnaliamo che il CCNL ha recepito la recente esperienza che ha visto le Parti, a livello nazionale, demandare alla contrattazione territoriale la disciplina di dettaglio di accordi siglati in tale Sede, inserendone nel CCNL una specifica previsione. Ovviamente la negoziazione dovrà essere effettuata secondo i rinvii contenuti negli accordi nazionali cui la richiesta delle Parti in tale ambito dovranno necessariamente essere compiuti.

- l'incremento delle percentuali di ricorso al lavoro a tempo determinato secondo le previsioni di cui all'art. 24 del CCNL (*Rapporto di lavoro a tempo determinato*);

- la gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ricomprendendo tra queste processi di mobilità collettiva territoriale, nel caso in cui i processi in questione riguardino una sola regione. Analogamente a quanto specificato per il livello nazionale, su tale materia, compito della contrattazione è disciplinare gli eventuali impatti di carattere sociale/collettivo determinati dalle azioni aziendali.

La contrattazione di secondo livello, anche in relazione alla materia oggetto del confronto, si svolge secondo una specifica procedura le cui modalità e tempistiche sono riportate nella scheda di cui all'allegato 1 al presente documento.

Nel caso in cui il confronto non si concluda positivamente, ciascuna O.S. ovvero l'Azienda possono richiedere che la stessa materia possa essere esaminata a livello nazionale. Anche in questo caso le Parti osserveranno tempi e modalità di cui alla scheda sopra citata. La facoltà dell'Azienda di chiedere il passaggio a livello nazionale su materie già trattate a livello regionale con esito negativo è stata introdotta con il CCNL 11 luglio 2007.

Nel corso dell'intera procedura, al pari di quanto previsto per la contrattazione di secondo livello, le Parti si asterranno da porre in essere comportamenti volti a mutare lo stato della situazione. Pertanto l'Azienda non darà attuazione ai progetti previsti e le OO.SS non sosterranno azioni di sciopero o di conflitto.

La contrattazione di secondo livello è, inoltre, oggetto di un'attività di monitoraggio nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 6 del CCNL 11 luglio 2007.

Tale previsione - unitamente a quella che prevede la facoltà dell'Azienda di affrontare a livello nazionale materie trattate a livello regionale con esito negativo - intende realizzare un più efficace governo complessivo del sistema di confronto tra Azienda e sindacato a livello territoriale, non già in un'ottica di restrizione di autonomia, ma in quella di garantire effettività al confronto medesimo, ai fini del conseguimento del consenso.

### **1.3 Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

La norma di cui all'art. 3 del CCNL, al pari di quella di cui al successivo art. 4, si iscrive tra i principi generali contenuti nel Protocollo Governo/Parti sociali del Luglio 1993.

Le Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL assumono l'impegno a presentare la piattaforma per il rinnovo del CCNL in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del presente CCNL.

Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza, ovvero, nel caso in cui la piattaforma venga presentata dopo la scadenza, per i due mesi successivi alla presentazione della stessa, le Parti non potranno in essere iniziative unilaterali.

Nel caso in cui una delle Parti violi la previsione di cui sopra, non osservando quindi il periodo di raffreddamento, si realizzerà l'anticipazione (nel caso in cui la violazione sia posta in essere dall'Azienda) o lo slittamento (nel caso in cui la violazione sia posta in essere dal sindacato) di tre mesi della data dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale.

Tale previsione evidenzia l'intendimento delle Parti di vincolarsi reciprocamente al rispetto di un sistema volto a realizzare in tempi contenuti i rinnovi contrattuali secondo modalità che consentano un efficace e quanto più proficuo svolgimento delle relazioni industriali.

### **1.4 Indennità di vacanza contrattuale**

Trascorsi tre mesi dalla scadenza del contratto, dal mese successivo, ovvero dalla data di presentazione della piattaforma, nel caso in cui la stessa sia stata presentata successivamente, viene corrisposta ai lavoratori dipendenti cui si applica il CCNL una specifica indennità.

Il relativo importo sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato applicato ai minimi retributivi vigenti, inclusa la ex indennità di contingenza.

Trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale l'importo dell'indennità sarà pari al 50 % dell'inflazione programmata

L'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata dalla data di decorrenza dell'accordo di rinnovo contrattuale.

## 1.5 Informazione e consultazione

Coerentemente con gli intendimenti espressi dalle Parti, il CCNL prevede un sistema di informazione e consultazione articolato sui diversi livelli di Direzione Aziendale e Rappresentanza dei lavoratori.

Come previsto dall'art. 5, il sistema di informazione e consultazione persegue lo scopo di arricchire, fuori dall'ambito negoziale e pertanto su materie non previste quale oggetto di contrattazione, i comuni contenuti della conoscenza.

Il sistema definito in sede di rinnovo contrattuale recepisce le previsioni del DLgs 25/2007 sui diritti di informazione e consultazione nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori e ne disciplina l'applicazione in Poste Italiane.

In particolare l'art. 5 del CCNL individua **materie** e **contenuti** dell'informativa, indicando quali tra queste sono anche oggetto di consultazione e prevedendo sedi e tempistiche di realizzazione e sviluppo delle procedure.

In quest'ambito la norma contrattuale chiarisce a quali tra le materie oggetto di informazione e consultazione si applichino le norme del DLgs 25/2007, con particolare riferimento agli aspetti sanzionatori previsti dalla legislazione in caso di inadempimento.

Per quanto sopra richiamato occorre rimarcare l'importanza della corretta esecuzione degli adempimenti di informazione e consultazione previsti ai diversi livelli e che qui di seguito riepiloghiamo, fornendo a supporto della lettura e per maggiore facilità di analisi la scheda esplicativa allegata (all. 2).

### A) Livello Nazionale

a) Con periodicità semestrale, non prima dei mesi di aprile ed ottobre di ciascun anno, l'Azienda fornisce alle OO.SS. stipulanti il CCNL, a prescindere da un'eventuale loro richiesta, una informativa sugli aspetti di seguito indicati:

1. andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, e situazione economica con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio ed alle prospettive di sviluppo;
2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
3. processi di riconversione e di riposizionamento strategico:

- revisione dei processi e dei modelli organizzativi, produttivi e distributivi, con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico ed agli investimenti,

- orientamenti e possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

4. dinamiche del costo del lavoro anche con riferimento alla disponibilità della forza lavoro (ferie, presenze/assenze dal servizio, inidoneità);

5. contratto di programma;

6. tipologie e procedure delle attività in appalto;

7. distribuzione territoriale degli uffici postali con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi;

8. dati dell'occupazione anche regionale (occupazione femminile e maschile, varie tipologie di contratto, livelli di inquadramento);

9. interventi normativi connessi al rapporto di lavoro derivanti anche dalla disciplina comunitaria e dal dialogo sociale europeo; possibilità di intervento su organismi istituzionali

E' anche previsto che l'Azienda fornisca alle OO.SS. Nazionali, anche a seguito di loro richiesta, una informativa su eventi straordinari che incidano significativamente sull'Azienda stessa

b) L'Azienda fornisce inoltre alle OO.SS. stipulanti, prima della relativa fase esecutiva, un'adeguata informativa in merito alle decisioni ed ai provvedimenti che intende adottare, nel caso in cui essi siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che possano determinare effetti sull'occupazione.

c) L' Azienda renderà specifica informativa alle OO.SS. stipulanti anche sui sistemi di incentivazione commerciale, prima della loro fase esecutiva.

Con riferimento alle materie contenute nei punti 1 e 2 della lettera a) ed a quelle di cui alla lettera b), le relative materie saranno oggetto di consultazione **su richiesta di almeno una delle OO.SS. stipulanti.**

In tal senso le OO.SS. interessate dovranno richiedere la consultazione entro **10 gg** dalla informativa ricevuta. La fase di consultazione verrà espletata nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico Nazionale previsto dall'art. 6 del CCNL. Tale fase si concluderà entro 9 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro. In tale periodo e limitatamente alle decisioni che comportino rilevanti cambiamenti sulla organizzazione del lavoro, l'Azienda non procederà all'attuazione dei relativi provvedimenti.

## B) Livello Regionale

a) Anche a livello regionale, con periodicità semestrale ma non prima dei mesi di giugno e dicembre di ogni anno l'Azienda è tenuta, anche in assenza di una richiesta, a fornire alla Delegazione Sindacale Territoriale (di cui ai sensi dell'art. 7, lett. b) del CCNL) una informativa sulle materie di seguito indicate:

1. andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, e situazione economica con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio ed alle prospettive di sviluppo;
2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
3. qualità del servizio e indicatori di produttività nel territorio di competenza;
4. distribuzione regionale degli uffici postali con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di nuovi uffici postali ed eventuale razionalizzazione della rete degli uffici medesimi;
5. dati sulle varie tipologie dei contratti di lavoro nel territorio di competenza;
6. linee generali della formazione e riqualificazione professionale con riferimento al territorio di competenza.

Con particolare riferimento alle materie di cui ai punti 1 e 2, le Parti hanno convenuto che la consultazione sulle due specifiche materie previste dal DLgs 25/2007 fosse appropriatamente riassorbita da quella già effettuata a livello nazionale ritenendo comunque necessario, al fine di accrescere a tutti i livelli la conoscenza sui temi fondamentali della vita e dello sviluppo dell'Azienda nel suo complesso, di mantenere sia a livello regionale che di Unità Produttiva una specifica informativa al riguardo.

b) L'Azienda, inoltre, prima della relativa fase esecutiva fornisce alla Delegazione Sindacale Territoriale (di cui ai sensi dell'art. 7, lettera b) del CCNL) un'adeguata informativa in ordine alle seguenti materie:

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

Entro 5 gg dall'informativa sui punti 1, 2 e 3 sopra richiamati, **la Delegazione Regionale individuata ai sensi dell'art. 7 del CCNL ovvero le Organizzazioni Sindacali Regionali** possono richiedere la consultazione.

Tale fase di consultazione dovrà intendersi esaurita decorsi 6 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

Durante tale periodo l'Azienda non darà corso all'attuazione dei relativi progetti.

### C) Livello di Unità Produttiva

a) Anche a livello di Unità Produttiva l'Azienda fornisce alla Delegazione Sindacale di cui all'art. 7 lettera a) del CCNL, un'informativa semestrale (secondo tempistiche coerenti con l'informativa resa a livello regionale) sulle seguenti materie:

1. andamento recente e prevedibile dell'attività dell'Azienda, nonché la sua situazione economica;
2. situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
3. dati di cui all'art. 33 – lavoro straordinario, 3° comma.

Anche in questo caso, per le materie indicate ai punti 1 e 2 che precedono, la consultazione resta assorbita da quella già effettuata semestralmente a livello nazionale.

b) Prima della relativa fase esecutiva l'Azienda informa la Delegazione Sindacale di cui all'art. 7 del CCNL in ordine alle materie di seguito riportate, riguardanti l'Unità Produttiva di riferimento; laddove le stesse materie siano già state oggetto di informativa a livello regionale, il passaggio a livello di Unità Produttiva resta "assorbito" dal precedente.

1. decisioni e provvedimenti che l'Azienda intende adottare qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione nell'Unità Produttiva di riferimento;
2. piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione, nell'Unità Produttiva di riferimento, abbia formato oggetto di specifico accordo;
3. linee generali della formazione e riqualificazione professionale, connessi ai processi di cui al punto 1 che precede.

Rispetto a tali materie, la **Delegazione Sindacale di cui all'art. 7, lett. a) del CCNL e non la singola sigla sindacale o la RSU**, può richiedere l'esperimento della fase di consultazione. Tale richiesta dovrà essere presentata entro 5 gg. dal ricevimento dell'informativa e si esaurirà entro 6 gg. successivi alla data del primo incontro fissato dall'Azienda. Durante tale periodo non si darà luogo all'attuazione dei progetti in questione.

\* \* \* \* \*

Con cadenza annuale, su richiesta delle Parti, viene effettuato uno specifico incontro nell'ambito dell'Osservatorio Paritetico, da realizzarsi nei primi tre mesi successivi all'anno di riferimento in cui le Parti si confronteranno sul rispetto delle procedure contrattuali con riferimento alle materie soggette alla disciplina del DLgs 25/07.

L'esito positivo del confronto annuale di cui sopra realizza la conclusione, ad ogni effetto, del procedimento di informazione e consultazione previsto dal DLgs 25, che peraltro, dovrà intendersi esaurito anche in caso di mancata richiesta di confronto delle Parti.

La previsione di un ulteriore confronto a livello nazionale tende a realizzare quell'attività di controllo e monitoraggio del territorio che le Parti ritengono di dover agire al fine di evitare possibili deviazioni dal sistema condiviso.

Con riferimento alle materie oggetto di informativa semestrale, a livello regionale e di Unità Produttiva, al fine di rendere l'informativa medesima omogenea e quanto più efficace, HRO/RI procederà periodicamente ad inoltrare al territorio un unico documento che fornirà gli elementi utili per la realizzazione dei momenti relazionali previsti dal contratto.

## 1.6 Partecipazione

La partecipazione rappresenta uno strumento di condivisione degli obiettivi di sviluppo dell'Azienda e di prevenzione dei conflitti nonché un metodo atto a migliorare la qualità del lavoro e del clima Aziendale nel suo complesso. A tal fine, le Parti hanno confermato e consolidato il sistema di partecipazione vigente che si articola e si sostanzia principalmente negli ambiti e nelle attività dei diversi Organismi Paritetici costituiti tra Azienda e Organizzazioni Sindacali.

Di seguito riportiamo gli Organismi previsti dal CCNL 11 luglio 2007, rinviando per funzionamento, la composizione degli stessi ed i relativi ambiti di competenza al dettato contrattuale ed ai regolamenti vigenti.

**Osservatorio Paritetico Nazionale; Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale; Organismi Paritetici per la Salute e la Sicurezza sui Luoghi di Lavoro; Comitato per le pari opportunità.**

Con particolare riferimento a quest'ultimo organismo, si segnala che il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità di Poste Italiane svolge le proprie funzioni anche con riferimento alle Aziende del Gruppo diverse da Poste Italiane, secondo modalità che le Parti definiranno in un apposito regolamento.

## 1.7 Delegazioni Sindacali Territoriali

L'art. 7 del CCNL individua e definisce la composizione delle Delegazioni Sindacali territoriali che costituiscono i soggetti legittimati ad interloquire con l'Azienda a livello di Unità Produttiva ed a livello regionale.

### Livello di Unità Produttiva

La Delegazione Sindacale è composta da non più di 1 dirigente RSU eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso l'Unità Produttiva, congiuntamente a non più di 1 dirigente delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il CCNL

### Livello Regionale

A livello regionale la Delegazione Sindacale si compone in modo differente in relazione al territorio di riferimento.

- Per le regioni Valle d'Aosta, Molise, Basilicata, Trentino Alto Adige ed Umbria:
  - massimo 2 rappresentanti delle strutture territoriali di ciascuna O.S. firmatarie del CCNL;
  - massimo 9 dirigenti di RSU eletti nella regione, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti da ciascuna O.S. nella regione.
- Per le regioni Friuli V. Giulia, Abruzzo, Sardegna, Marche, Liguria, Calabria e Puglia:
  - massimo 2 rappresentanti delle strutture territoriali di ciascuna O.S. firmatarie del CCNL;
  - massimo 12 dirigenti RSU eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti da ciascuna O.S. nella regione.
- Per le regioni E. Romagna, Veneto, Sicilia, Toscana, Campania, Piemonte, Lazio, Lombardia:
  - massimo 2 rappresentanti delle strutture territoriali di ciascuna O.S. firmatarie del CCNL;
  - massimo 12 dirigenti RSU eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti da ciascuna O.S. nella regione.
- Per la Direzione Generale Corporate, in relazione alla peculiarità rivestita da tale struttura nell'ambito del sistema di relazioni industriali (cfr. paragrafo Assetti Contrattuali pag. 6):
  - massimo 2 rappresentanti delle strutture territoriali di ciascuna O.S. firmatarie del CCNL;
  - massimo 9 dirigenti RSU eletti nella Unità Produttiva, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti da ciascuna O.S. nella Unità Produttiva.

La diversa composizione della Delegazione Sindacale in funzione della regione di riferimento ed in particolare la differenziazione del numero di dirigenti RSU nell'ambito delle delegazioni, risponde alla necessità di garantire una presenza significativa nelle realtà territoriali più ampie, laddove il numero cospicuo di personale occupato esprime un elevato contingente di rappresentanti dei lavoratori, e nel contempo tende ad evitare che nelle realtà più piccole, l'eventuale partecipazione di un numero elevato di rappresentanti possa risultare pregiudizievole per il normale svolgimento dei rapporti Azienda e sindacato.

Il CCNL stabilisce che i nominativi dei componenti RSU della Delegazione regionale debbano essere comunicati all'Azienda, congiuntamente, dalle Segreterie Regionali delle OO.SS. stipulanti. La norma fornisce anche alle strutture regionali competenti una indicazione cogente sulla modalità con la quale individuare l'estrazione dei singoli componenti tra le RSU della regione stabilendo che 6 di questi siano necessariamente espressione delle sigle firmatarie il Contratto ed i restanti scelti tra gli eletti in tutte le liste in proporzione al numero dei voti conseguiti da ciascuna di esse a livello regionale.

Allo scopo di invitare le OO.SS. regionali ad ottemperare all'obbligo previsto dal CCNL, da cui rammentiamo consegue la possibilità per l'Azienda di effettuare le convocazioni o le comunicazioni in modo regolare per il corretto dispiego dei modelli relazionali previsti dal CCNL medesimo, le strutture RI regionali provvederanno ad inviare alle Segreterie Regionali delle OO.SS. stipulanti una comunicazione conforme all'allegato 3 al presente documento.

Acquisiti i nominativi dei componenti RSU facenti parte della Delegazione regionale, l'Azienda procederà a convocare la Delegazione medesima indirizzando la relativa comunicazione ai componenti interessati presso le Segreterie Regionali delle OO.SS. stipulanti. Nel caso in cui tra i nominativi dovesse figurare quello di un componente RSU eletto in liste diverse da quelle delle OO.SS. firmatarie, la comunicazione dovrà essere inviata anche al dipendente interessato direttamente presso l'ufficio di applicazione.

## **1.8 Informazioni Riservate**

In attuazione delle previsioni di cui al Dlgs 25/2007 relativamente alla materia della riservatezza delle informazioni rese ai Rappresentanti dei lavoratori, la norma contrattuale contiene un espresso impegno delle Parti ad intraprendere un confronto finalizzato a disciplinare gli aspetti che sulla materia la legge rinvia alla contrattazione collettiva.

Il provvedimento legislativo prevede la facoltà delle imprese di attribuire carattere di riservatezza alle notizie ed alla relativa documentazione fornita al sindacato. Ciò significa che, a tutela del proprio legittimo interesse, qualora l'Azienda qualifichi espressamente come riservate le informazioni rese ai rappresentanti dei lavoratori, questi non sono autorizzati a rivelarle né ai lavoratori né a terzi. Il divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del mandato del rappresentante sindacale.

Al riguardo sono previste anche specifiche sanzioni amministrative e disciplinari a carico dei consulenti o rappresentanti che contravvengano al divieto.

La normativa prevede, inoltre, che il datore di lavoro non sia obbligato ad effettuare consultazioni o a fornire informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, siano di natura tale che, se divulgate, comportino difficoltà o danno agli interessi dell'impresa. Tali informazioni pertanto, rimarrebbero segrete nell'esclusiva disponibilità dell'Azienda.

Il DLgs, al fine di contemperare l'esigenza di riservatezza/segretezza con il diritto ad essere informati in capo al sindacato, stabilisce che nell'ambito dei contratti collettivi venga prevista la composizione di una **Commissione di conciliazione** che abbia competenza sulle eventuali controversie in ordine al carattere di riservatezza attribuito a determinate informazioni. Gli stessi contratti collettivi possono stabilire le modalità con le quali sia possibile che il rappresentante sindacale venga autorizzato a trasmettere informazioni riservate a terzi o a lavoratori, nonché individuare i principi di autotutela che possono determinare l'Azienda a non rendere note ad alcuno determinate informazioni mantenendole in una sfera di segretezza.

Il confronto tra le Parti, in applicazione delle norme citate, sarà intrapreso entro ottobre 2007.

## PARTE II

### 2. DIRITTI SINDACALI

#### Premessa

In tema di diritti sindacali il CCNL 11 luglio 2007 ripropone l'impianto già adottato dal precedente CCNL, pur presentando alcuni specifici e rilevanti profili di aggiornamento e novità che vengono evidenziati nei paragrafi dedicati ai singoli istituti.

#### 2.1 Assemblea

##### 2.1.1 Titolarità all'indizione dell'assemblea

La RSU, **unitariamente intesa**, nonché ciascuna struttura territoriale delle OO.SS. stipulanti il CCNL, possono promuovere assemblee del personale nei luoghi di lavoro, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale o del lavoro.

Ciò significa che l'assemblea non può essere indetta da un o più rappresentanti della RSU che invece, quale organismo unico di rappresentanza, deve deliberare secondo le regole definite nell'art. 8 del Protocollo d'Intesa del 16 settembre 2003.

##### 2.1.2 Modalità di indizione

Convocazione, sede e orario delle assemblee, oltre all'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria devono essere comunicati all'Azienda (Direzione dell'Unità Produttiva interessata) con comunicazione scritta da notificare di norma 2 giorni lavorativi prima della data dell'assemblea ed in casi eccezionali almeno 24h prima.

Detta comunicazione costituisce il requisito necessario per la procedibilità delle riunioni e dell'accesso da parte di dirigenti sindacali esterni alla categoria. Questi ultimi, all'atto dell'accesso al luogo ove si svolge l'assemblea dovranno qualificarsi ed essere riconosciuti secondo le misure e le procedure di sicurezza in uso presso i siti dell'Unità Produttiva.

##### 2.1.3 Dove si svolge l'assemblea

Le assemblee si terranno in luoghi idonei per spazio e condizioni, posti a disposizione dall'Azienda, normalmente all'interno delle Unità Produttive ma fuori dagli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa, al fine di non recare intralcio alla stessa.

Ove non sia possibile reperire un ambiente idoneo all'interno dell'Unità Produttiva, l'Azienda provvederà a mettere a disposizione un locale idoneo esterno alla stessa.

Nel caso in cui l'assemblea riguardi questioni comuni a tutto il personale della stessa Filiale e degli Uffici Postali, ovvero a più strutture della medesima Unità Produttiva, potrà essere indetta un'unica assemblea cui potranno partecipare tutti i dipendenti delle strutture interessate. In tale occasione il luogo per lo svolgimento dell'assemblea potrà essere concordato con l'Azienda, in ragione della possibile maggiore difficoltà nell'individuazione di locali idonei allo scopo. Ad esempio potrà essere individuato tra Azienda e Sindacato l'ufficio postale più idoneo per posizione, struttura e organizzazione a garantire lo svolgimento dell'assemblea.

#### **2.1.4 Partecipazione all'assemblea**

La partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro è limitata a 10 ore annue retribuite per ciascun dipendente. La durata dell'assenza per la partecipazione alle assemblee è calcolata dal momento in cui il dipendente lascia la propria postazione fino al suo rientro; in tal senso si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi automatici per il controllo delle presenze nonché di quelle effettuate dai responsabili dei settori interessati.

#### **2.1.5 Comunicazioni alla clientela**

L'Azienda in occasione delle assemblee avrà cura di comunicare preventivamente ed in modo adeguato alla clientela l'orario delle stesse e gli eventuali accorgimenti organizzativi che abbiano un impatto sul servizio erogato al pubblico.

#### **2.1.6 Misure a garanzia del servizio**

Al fine di creare il minore disagio possibile alla clientela le Parti hanno previsto che le assemblee nei luoghi di lavoro vengano effettuate di regola nelle prime o ultime due ore di servizio. In tale ultimo caso la Direzione aziendale dovrà consentire ai lavoratori che intendano parteciparvi di lasciare il servizio in tempo utile per raggiungere il locale ove si tiene la riunione.

La norma contrattuale prevede, inoltre, misure diversificate di garanzia dei servizi secondo le specifiche di seguito riportate:

- **Contact Center**

Nei Contact Center, in caso di assemblee di lavoratori addetti a servizi remotizzabili presso altri siti, al fine di consentire tale agibilità organizzativa, dovrà essere rispettato il criterio della non contemporaneità di indizione delle riunioni tra i diversi siti. Pertanto, verrà autorizzata l'assemblea la cui richiesta sia pervenuta per prima alla Direzione aziendale.

Fermo restando il pieno diritto di assemblea, per i lavoratori addetti a servizi non remotizzabili, invece, le Parti hanno rimandato alla contrattazione di II livello la **definizione di fasce orarie all'interno dei turni, in cui si registra un minore picco di traffico, nell'ambito delle quali effettuare le assemblee**. Al fine di dare tempestiva agibilità a tale previsione, il CCNL prevede che le relative intese siano concluse entro il 31 dicembre 2007.

- **Centri di Meccanizzazione Postale**

Anche per i CMP, a garanzia delle particolari esigenze della produzione, per il pieno svolgimento del diritto di assemblea, le Parti hanno previsto un rimando alla contrattazione territoriale per la **definizione, all'interno dei turni**

**interessati, di fasce orarie a più bassa intensità lavorativa**, nell'ambito delle quali effettuare le riunioni dei lavoratori. Anche in questo caso le relative intese andranno concluse entro il 31 dicembre 2007.

▪ **Uffici aperti al pubblico**

Per gli uffici che svolgono la propria attività a contatto con il pubblico, nel caso in cui vengano indette assemblee di durata superiore alle due ore che coinvolgano una pluralità di uffici ovvero Uffici a maggior traffico, verrà individuato un presidio utile ad evitare eccessivi disagi alla clientela. A tal fine le Parti hanno inteso coinvolgere i territori interessati, rimandando alla contrattazione di **Il livello l'individuazione degli uffici interessati dal presidio, delle attività che in ogni caso dovranno essere garantite, nonché delle modalità per l'individuazione dei lavoratori coinvolti**; a questi ultimi dovrà essere consentito di partecipare ad altre assemblee indette presso altri uffici.

Le intese in questione dovranno essere definite entro la fine del 2007.

### **2.1.7 Casi particolari**

Il personale viaggiante, gli autisti impegnati sui circuiti nazionali a lungo percorso la cui attività si svolge permanentemente fuori della sedi di lavoro, potranno prendere parte ad assemblee appositamente indette fuori dall'orario di servizio o comunque fuori dal proprio turno di lavoro. In tal caso ai lavoratori in questione dovrà essere riconosciuto un equivalente periodo di astensione dal lavoro di durata pari a quella dell'assemblea in altro giorno lavorativo.

Analoga misura, potrà essere adottata nei confronti del personale in servizio presso uffici postali cui sono applicate meno di 5 risorse.

Nei casi sopra descritti sarà cura della Direzione della Unità Produttiva interessata dall'assemblea procedere all'attestazione della effettiva partecipazione del dipendente all'assemblea per poi lasciare libero dal servizio il dipendente medesimo in altro momento e per la corrispettiva durata. Tale assenza dovrà comunque essere considerata a titolo di "assemblea retribuita" e scomputata dal contingente annuo di 10h per ciascun lavoratore.

## **2.2 Referendum**

La Società deve consentire nell'ambito aziendale e fuori dall'orario di lavoro lo svolgimento di referendum tra i lavoratori sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale. Il referendum deve essere indetto unitariamente dalla RSU o unitamente dalle OO.SS. stipulanti il CCNL. Hanno diritto a parteciparvi tutti i lavoratori della/le Unità Produttiva/e interessata/e nonché quelli appartenenti alla categoria interessata.

## **2.3 Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie**

Nelle unità produttive ove siano applicati almeno 200 dipendenti, la Direzione Aziendale, al fine di garantire l'esercizio delle proprie funzioni alle RSU e alle OO.SS. stipulanti il CCNL, dovrà porre **permanentemente**, a disposizione delle

stesse, un locale comune adeguatamente attrezzato all'interno della Unità Produttiva ovvero, nel caso in cui ciò non risultasse possibile, nelle immediate vicinanze di essa.

In tal senso ed al fine di dare effettività alla previsione contrattuale ciascuna struttura HRO/RI Regionale provvederà ad effettuare entro il mese di Ottobre 2007 un monitoraggio sulla presenza di detti locali presso ciascuna Unità Produttiva e procederà tempestivamente alla individuazione e messa a disposizione degli stessi qualora non ancora effettuata.

Per quanto attiene all'adeguatezza delle attrezzature in dotazione dei locali sindacali, si chiarisce che le stesse dovranno essere costituite da: tavoli, sedie, un armadio adatto anche a contenere i documenti delle elezioni delle RSU.

Per le Unità Produttive con un numero di dipendenti inferiore a 200 l'Azienda, laddove richiesto, porrà a disposizione delle RSU **un locale idoneo per lo svolgimento delle riunioni.**

## 2.4 Contributi sindacali

L'Azienda, sulla base di deleghe individuali firmate dai singoli lavoratori, opera a titolo gratuito le trattenute sulle retribuzioni dei dipendenti per il versamento dei contributi sindacali in favore delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL.

Le Organizzazioni Sindacali provvedono ad inoltrare alle strutture aziendali da cui i lavoratori direttamente dipendono, le deleghe con cui i lavoratori autorizzano l'Azienda ad operare la trattenuta.

La singola delega deve obbligatoriamente indicare:

- le generalità del dipendente (nome, cognome e data di nascita)
- ufficio di appartenenza
- individuazione esatta delle mensilità sulle quali effettuare le trattenute;
- Organizzazione Sindacale beneficiaria;
- mese ed anno di decorrenza;
- luogo e data del rilascio;
- firma del dipendente in originale;
- consenso per il trattamento dei dati personali.

Le somme trattenute sulla base delle deleghe ricevute, vengono versate dall'Azienda sul conto corrente indicato da ciascuna O.S.. Il versamento delle somme viene effettuato entro il mese successivo a quello in cui la trattenuta viene effettuata.

Ciascuna O.S. determina autonomamente la misura della trattenuta notificandola per iscritto all'Azienda.

### 2.4.1 Revoche

Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato. E' facoltà del lavoratore, tuttavia, revocare la delega in qualsiasi momento.

La revoca deve pervenire all'azienda **direttamente dal lavoratore** mediante comunicazione scritta in originale, da inviare per raccomandata indirizzata alla struttura di appartenenza dell'interessato. Il dipendente dovrà allegare alla comunicazione all'Azienda una copia di un proprio documento identificativo valido.

La revoca deve, inoltre, essere inviata separatamente alla Organizzazione Sindacale interessata.

La revoca correttamente formulata produce i suoi effetti (cessazione della trattenuta) dal mese successivo a quello in cui è pervenuta all'Azienda.

Per tutto quanto non riportato nel presente paragrafo si rinvia all'accordo del 10/3/2006 ed alla relativa procedura operativa che di esso forma parte integrante.

## 2.5 Diritto di affissione

Il pieno esercizio del diritto di affissione è garantito dall'Azienda che provvede a collocare all'interno dei luoghi di lavoro ed in ambienti che siano accessibili a tutti i lavoratori della Unità Produttiva un albo a disposizione delle Rappresentanze sindacali su cui potranno essere affisse comunicazioni a firma dei responsabili degli organismi di rappresentanza.

Le Direzioni Aziendali, nell'ambito della rispettiva competenza avranno cura di porre in essere ogni azione volta ad assicurare l'esercizio del diritto di affissione, individuando lo spazio idoneo ove saranno poste le apposite bacheche.

Le comunicazioni affisse dovranno riguardare la materia sindacale e/o del rapporto di lavoro; gli albi messi a disposizione dall'Azienda quindi non potranno essere utilizzati per comunicazioni di altra natura.

Le informazioni rese attraverso gli albi, inoltre, dovranno rispettare le disposizioni generali sulla stampa.

Qualora il materiale di informazione venga affisso al di fuori delle bacheche poste a disposizione, la Direzione dell'Unità Produttiva provvederà a rimuovere il materiale medesimo.

Le Parti, in un'ottica di sempre maggiore trasparenza ed al fine di favorire svolgimento delle relazioni sindacali, hanno convenuto sulla utilità che le comunicazioni affisse in bacheca siano contestualmente inoltrate alla Direzione aziendale.

Con riferimento all'esercizio del diritto di affissione da parte dei lavoratori che svolgono la propria attività in telelavoro, le Parti hanno previsto l'istituzione di un'apposita commissione nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale di cui all'art. 6 del CCNL, che provvederà ad analizzare la tematica, al fine di individuare soluzioni che garantiscano l'esercizio di tale diritto anche a tale categoria di lavoratori, attraverso l'utilizzo delle bacheche elettroniche.

## 2.6 Attività sindacale

Lo svolgimento dell'attività sindacale è consentito all'interno dei luoghi di lavoro allo scopo di garantire la massima informazione dei lavoratori ma senza che ciò rechi pregiudizio al normale dispiego dell'attività lavorativa.

In questo senso, l'attività sindacale dovrà essere effettuata con modalità tali da non provocare intralcio all'attività dei lavoratori, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dei diversi settori, e senza che venga meno l'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa da parte dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori medesimi. L'attività sindacale che comporti la sospensione dell'attività lavorativa, pertanto, dovrà essere effettuata da parte dei rappresentanti dei lavoratori, mediante la fruizione dei previsti permessi sindacali.

I dirigenti RSU e i dirigenti nazionali e territoriali delle OO.SS. stipulanti possono accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito delle Unità Produttive, rispettando modalità che non pregiudichino l'ordinario svolgimento del lavoro tenendo conto delle caratteristiche organizzative delle diverse strutture aziendali.

Le Parti definiranno entro il 31 dicembre 2007 uno specifico regolamento per la disciplina dell'accesso dei rappresentanti sindacali nei diversi luoghi di lavoro.

## 2.7 Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e dei Dirigenti nazionali e territoriali delle Organizzazioni Sindacali

I dirigenti della RSU possono essere trasferiti ad altra Unità Produttiva rispetto a quella di appartenenza solo previo nulla osta della Organizzazione Sindacale di riferimento, fatto salvo il caso in cui il trasferimento sia conseguenza di un cambio di qualifica dell'interessato.

La tutela sopra richiamata trova il suo riferimento normativo nell'art. 22 della L. 300/70 e la sua ratio nella necessità di garantire il contatto diretto tra il rappresentante dei lavoratori e la propria base elettiva. In coerenza con tale esigenza infatti, la norma contrattuale prevede che la tutela medesima abbia efficacia fino alla fine dell'anno successivo in cui è cessato l'incarico di dirigente RSU.

Dal contenuto dell'art. 15 del CCNL nella sua precedente versione, è stata espunta con il CCNL dell'11 luglio 2007 la previgente tutela della intrasferibilità anche in favore dei *“dirigenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, nella misura massima dell'8% per ciascuna sigla del numero degli iscritti risultante, a livello nazionale, dalle deleghe rilasciate dai dipendenti per la riscossione dei contributi sindacali alla data del 31 luglio dell'anno precedente a quello di riferimento, ovvero ad 1 dirigente sindacale per ogni Unità produttiva, ove il Sindacato abbia costituito, a norma di Statuto, una propria struttura territoriale”*.

In fase di rinnovo contrattuale, infatti, le Parti hanno preso atto della necessità di ridefinire il sistema in termini più coerenti ed equilibrati rispetto al complessivo quadro dei diritti sindacali ed hanno condiviso di trasferire la normativa sulla predetta tutela in favore dei dirigenti degli Organi Statutari delle OO.SS. stipulanti in un **accordo** nel quale, oltre alla garanzia in argomento, vengono previste specifiche misure anche formative di reinserimento professionale a sostegno dei dirigenti sindacali che riprendano servizio dopo un periodo di assenza per aspettativa sindacale superiore ad un anno.

In tale accordo, la misura delle unità aventi titolo alla garanzia di intrasferibilità viene ridefinita al **4,5%** degli iscritti per ciascuna Unità Produttiva per Organizzazione Sindacale stipulante. Il numero degli iscritti viene conteggiato in base alla media tra i mesi gennaio/settembre dell'anno precedente al quale la garanzia ha effetto.

I nominativi dei dirigenti sindacali beneficiari della tutela in questione dovranno essere comunicati a cura delle Segreterie Nazionali delle OO.SS. all'inizio di ogni anno alla struttura HRO/Relazioni Industriali. HRO/RI provvederà a sua volta a darne comunicazione al territorio

Analogamente a quanto specificato per i dirigenti RSU, anche con riferimento ai dirigenti degli Organi Statutari delle OO.SS., la tutela della intrasferibilità avrà efficacia fino alla fine dell'anno successivo a quello di cessazione dell'incarico sindacale.

Inoltre, con specifico riferimento ai dirigenti degli Organi Statutari delle OO.SS., la tutela in parola non opera in caso di trasferimenti collettivi.

## 2.8 Istituti di patronato

L'art. 16 del CCNL 11 luglio 2007, riconosce agli Istituti di patronato e di assistenza sociale riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui alla L. n. 152 del 30 marzo 2001, il diritto di svolgere la propria attività all'interno dell'Azienda, fatta salva la necessità che non venga pregiudicato il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Anche in questo caso l'attività dei Patronati non dovrà determinare la sospensione dell'attività lavorativa da parte dei dipendenti.

## 2.9 Diritti sindacali dei Telelavoratori

Il CCNL 11 luglio 2007, nel richiamare l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro, ha attribuito a tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa una significativa rilevanza (cfr. art. 30 CCNL).

Nell'ambito dell'art. 17 del CCNL le Parti hanno inteso definire un sistema di regole che in particolare garantisca il pieno esercizio dei diritti sindacali da parte dei telelavoratori.

In quest'ottica la norma prevede che ai telelavoratori venga assicurata la piena partecipazione all'attività ed alle iniziative di natura sindacale anche attraverso la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Nello specifico dovrà essere assicurata:

1. l'informazione in ordine alle comunicazioni di carattere sindacale fornite dalle RSU e dalle OO.SS. stipulanti. Inizialmente le comunicazioni ai telelavoratori verranno inoltrate a cura delle dell'Azienda secondo modalità che le Parti provvederanno a condividere;
2. la possibilità di partecipare alle assemblee indette presso l'Unità Produttiva di appartenenza. A tal fine all'atto del perfezionamento del contratto individuale di assunzione la Direzione Aziendale dovrà comunicare al lavoratore la Unità Produttiva di appartenenza;
3. la possibilità di partecipare ed essere eletti (elettorato attivo e passivo) nell'ambito delle elezioni per tutte le istanze rappresentative dei lavoratori. In tal senso i telelavoratori devono essere inclusi nel calcolo per determinare le soglie per la composizione degli organismi di rappresentanza dei lavoratori.

## 2.10 Procedure di raffreddamento e di conciliazione

In coerenza con la volontà delle Parti di limitare le situazioni di conflittualità per favorire un regolare svolgimento delle relazioni industriali ed in applicazione della L. 146/90 così come integrata dalla L. 83/2000, il CCNL prevede all'art. 18 specifiche procedure di raffreddamento e conciliazione, cui le Parti medesime devono obbligatoriamente ricorrere in caso di controversie collettive e conflitti di lavoro.

Con l'accordo del 25 luglio 2007, in esecuzione di quanto convenuto contestualmente alla stipula del CCNL, le Parti hanno definito una nuova formulazione dell'art. 18 che, qualora valutata idonea dalla Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, verrà recepita nel CCNL dell'11 luglio 2007 sostituendo l'articolato attualmente in vigore.

Di seguito, vengono descritte le caratteristiche della nuova procedura, fermo restando che, fin quando la Commissione non si sarà pronunciata, continua a trovare applicazione la disciplina dell'art. 18 con le modalità attuative già in atto.

### • CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie relative alla disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali che coinvolgono una pluralità di soggetti, dovranno formare oggetto del tentativo di composizione da effettuarsi tra Azienda e OO.SS. stipulanti il CCNL.

A tal fine, su iniziativa delle OO.SS. nazionali stipulanti mediante comunicazione scritta che contenga le motivazioni della controversia, verrà espletata una procedura di confronto secondo tempi e modalità di cui all'art. 2, lettera A) del CCNL.

Resta esclusa dalla procedura di cui sopra la materia dei licenziamenti collettivi, per la quale si applica la disciplina di cui alla Legge 223/91.

- **CONFLITTI DI LAVORO**

La nuova formulazione dell'art. 18 risponde all'esigenza di definire, a tutti i livelli, tempi procedurali certi ed equilibrati rispetto alla facoltà delle Parti di intraprendere le proprie iniziative.

Pertanto, in un'ottica di contrazione e certezza dei tempi, le Parti hanno definito specifiche procedure che, pur continuando a soddisfare l'esigenza condivisa di individuare soluzioni conciliative alle conflittualità, non pregiudichino per un lasso di tempo eccessivamente lungo e non predefinito, la possibilità delle Parti di intraprendere le proprie autonome iniziative.

In particolare le Parti hanno convenuto di differenziare i tempi di gestione del conflitto, laddove oggetto dello stesso siano materie già affrontate dalle Parti nell'ambito delle procedure di contrattazione di cui all'art. 2 lett. A e lett. B del CCNL.

Il CCNL, in sostanza, prevede a livello di Unità Produttiva, a livello regionale ed a livello nazionale, una procedura più lunga in caso di conflitto aperto su materie che non siano già state oggetto di confronto tra le Parti ed una procedura più breve nel caso in cui le Parti si siano già confrontate in un ambito di contrattazione sui temi oggetto del conflitto - (cfr. Scheda all. 4).

### **Livello di Unità Produttiva**

#### Iniziativa e modalità

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una Unità Produttiva, avente la RSU interessata, unitariamente intesa, unitamente ad almeno una delle strutture territoriali del Sindacato, apriranno la procedura di seguito indicata, inviando a tal fine una motivata comunicazione scritta alla Direzione della Unità Produttiva interessata. A tal fine si chiarisce che modalità di assunzione della volontà da parte della RSU è quella descritta nell'art.8 del Protocollo d'Intesa del 16 settembre 2003. (Maggioranza dei componenti presenti alla riunione validamente costituitasi con il 50 % dei componenti la RSU).

I riferimenti organizzativi aziendali cui deve essere inviata la comunicazione di apertura del conflitto sono quelli contenuti nell'allegato 3 al Protocollo RSU del 16 settembre 2003.

#### Procedura per materie non contrattate

Entro 3 giorni successivi alla ricezione della comunicazione di apertura del conflitto l'Azienda avvierà con la Delegazione sindacale di cui all'art. 7 lettera a) incontri per ricercare la soluzione del conflitto.

La procedura dovrà intendersi esaurita dopo 3 giorni successivi alla data del primo incontro.

Nel caso in cui a livello di Unità Produttiva non si raggiunga una definizione positiva del conflitto, l'Azienda entro 3 giorni dalla chiusura negativa della procedura avvierà incontri con la Delegazione di cui all'art. 7 lett. b) per tentare una composizione della vertenza. Su questo punto evidenziamo che l'Azienda agirà automaticamente senza necessità che le OO.SS. formulino alcuna richiesta al riguardo.

La procedura in tutte le sue fasi (livello di Unità Produttiva ed eventuale ulteriore fase regionale) dovrà intendersi conclusa decorsi 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire da primo incontro a livello di Unità Produttiva.

#### Procedura per materie già contrattate

Nel caso in cui il conflitto a livello di Unità Produttiva riguardi materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. A) e B) del CCNL e quindi già contrattate dalle Parti, la procedura di cui sopra dovrà intendersi esaurita entro 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire da primo incontro a livello di Unità Produttiva.

Durante l'espletamento della procedura di raffreddamento complessivamente intesa le Parti si asterranno da ogni azione diretta. Quindi, in costanza di procedura, l'Azienda non assumerà determinazioni tali da incidere direttamente sulle materie per le quali è stato attivato il conflitto, mentre le OO.SS. non promuoveranno azioni di sciopero.

### **Livello Regionale**

#### Iniziativa e modalità

In caso di conflitto collettivo di lavoro che insorga presso più Unità Produttive della medesima regione, **ciascuna Segreteria Regionale delle OO.SS. stipulanti**, potrà richiedere l'attivazione delle procedure di raffreddamento mediante comunicazione scritta riportante le motivazioni del conflitto, da inviare alla struttura R.U. di Regione. Si evidenzia su tale punto il sostanziale cambiamento apportato con il nuovo articolato, laddove viene meno la necessità che l'apertura del conflitto sia anche "deliberata" dalle RSU delle Unità Produttive ove il conflitto stesso si realizza.

#### Procedura per materie non contrattate

Entro i 3 giorni successivi alla ricezione della comunicazione di apertura del conflitto, l'Azienda avvierà con la Delegazione di cui all'art. 7 lett. b), gli incontri finalizzati alla composizione del conflitto.

Dopo 8 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro, la procedura dovrà considerarsi conclusa.

#### Procedura per materie già contrattate

Nel caso in cui il conflitto verta su materie già affrontate nell'ambito di contrattazione di cui all'art. 2, lett. A) e B) del CCNL, la procedura si intenderà esaurita dopo 6 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro.

Anche durante l'espletamento della procedura a livello regionale le Parti si asterranno da azioni dirette.

### **Livello Nazionale**

#### Iniziativa e modalità

Se il conflitto collettivo di lavoro interessa più regioni, ciascuna Segreteria Nazionale delle OO.SS. stipulanti potrà richiedere l'apertura del conflitto mediante comunicazione scritta alla struttura centrale di Risorse Umane. In tal caso la richiesta formulata da una Segreteria Nazionale esplicherà i propri effetti anche nei confronti delle altre Segreterie Nazionali delle OO.SS. stipulanti.

Procedura per materie non contrattate

Entro i 3 giorni successivi alla ricezione della comunicazione di apertura, l'Azienda avvierà gli incontri con le Segreterie Nazionali per la ricerca di soluzioni conciliative.

La procedura a livello nazionale si esaurisce dopo 10 giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti.

Procedura per materie già contrattate

Ove il conflitto riguardi materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. A) e B) del CCNL, la procedura si concluderà dopo 5 giorni successivi alla data del primo incontro.