SLP CISL

POSTE ITALIANE

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

C.C.N.L. 1998-2001

SLP CISL

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA

Le Parti stipulanti il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro:

· ritengono che le trasformazioni in corso nel sistema postale richiedano una forte impronta comune nell'azione congiunta di Poste S.p.A. e delle OO.SS., e convengono sulla necessità di gestire, attraverso appositi strumenti di intesa definiti nel CCNL, il governo del processo di trasformazione, consapevoli dei diversi ruoli e competenze che motivano e legittimano la loro azione.

· ritengono che il risanamento, il rilancio competitivo e lo sviluppo della massima Azienda postale italiana siano obiettivi improcrastinabili, anche nel quadro delle sfide competitive indotte dal mercato e dall'appartenenza del Paese all'Unione Europea. Pertanto individuano nel Piano d'Impresa predisposto dall'Azienda il quadro di riferimento in materia di strategia industriale, idoneo per conseguire i sopraindicati obiettivi. A tal fine le Parti stipulanti si impegnano ad un confronto aperto sui provvedimenti di cui al Piano d' Impresa e sulle relative implicazioni prima della loro attuazione.

· si impegnano a mantenere ed esaltare l'unitarietà dell'Azienda postale quale garanzia di un processo di rilancio che coniughi la vitalità e la professionalità delle risorse umane presenti in azienda con la valorizzazione di tutti i segmenti che compongono un moderno sistema postale europeo.

· identificano e condividono la centralità delle risorse umane nel processo di risanamento e rilancio dell'azienda e, conseguentemente, si impegnano a stabilire percorsi relazionali e negoziali finalizzati al sostegno attivo di un modello di sviluppo che comprenda, tra gli elementi essenziali, la salvaguardia dell'occupazione e il relativo sviluppo possibile.

· si impegnano fin da ora ad applicare lealmente e sostanzialmente i principi della concertazione quale metodo di garanzia e di confronto per una politica responsabile di risanamento e di rilancio dello sviluppo della Società. In tale contesto definiranno un organismo che, come già delineato nell'ipotesi di protocollo Governo, Azienda e OO.SS. - che le Parti si impegnano a regolamentare ed attuare dopo la sottoscrizione del Protocollo medesimo -, esprima valutazioni e proposte sullo scenario competitivo, sugli obiettivi strategici e sull'andamento generale dell'Impresa.

· accettano il metodo concertativo come punto di riferimento e origine del loro sistema di relazioni industriali e si impegnano a definire un contratto che preveda l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, partecipazione e negoziazione.

PREMESSA

I. Il riassetto istituzionale e organizzativo che interessa Poste Italiane, funzionale al necessario risanamento e rilancio, è strettamente connesso alla riqualificazione produttiva della Società quale soggetto chiamato a contribuire alla modernizzazione del Paese attraverso il miglioramento dei servizi resi alla clientela in condizioni di crescente efficacia ed economicità di gestione.

II. Il Piano d'Impresa, approvato dagli Organi Istituzionali, persegue l'obiettivo di portare gradualmente il dimensionamento economico e produttivo della Società ai livelli conseguiti dalle società postali degli altri paesi europei: esso comporta, pertanto, l'esigenza di perseguire qualità ed efficacia nell'organizzazione del lavoro e il miglioramento generalizzato della produttività quale presupposto per la salvaguardia dell'occupazione ed il relativo sviluppo possibile.

III. Anche in ragione di quanto precede, le Parti stipulanti, ispirandosi ai principi e agli indirizzi di cui ai Protocolli d'Intesa del 23 luglio 1993 e del 22 dicembre 1998, nonché a quelli scaturenti dal Protocollo Governo - Sindacati - Poste Italiane, i cui contenuti, resta fin da ora inteso, costituiranno parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, riconfermano il ruolo centrale della concertazione, della quale la contrattazione costituisce, negli ambiti appresso definiti, lo strumento più concreto, sia quale metodo attraverso cui ricercare la condivisione degli obiettivi di risanamento e di sviluppo della Società, sia quale necessario presupposto per la definizione di un più coerente modello di relazioni industriali fondato sulla pari dignità delle Parti.

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

- la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nella gestione del rapporto di lavoro nella sua evoluzione;

- la connessa importanza di assetti contrattuali che valorizzino, unitamente al CCNL che costituisce comunque momento fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di secondo livello, nel cui ambito in coerenza con gli obiettivi di cui sopra e con i principi di cui al Protocollo in fieri Governo – Sindacati – Poste Italiane, saranno ricondotti, all'occorrenza:

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

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

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

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

CAPITOLO I

Disposizioni Generali

Art. 1

Campo di applicazione

I. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si applica a:

a) Poste Italiane S.p.A.;

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

II. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro costituisce, unitamente alla cornice di riferimento rappresentata dalla Dichiarazione Programmatica e dalla Premessa, una normazione unitaria ed inscindibile che - con l'eccezione di cui al 4° comma che segue -, disciplina i rapporti di lavoro tra Poste Italiane S.p.A. e i lavoratori inquadrati nelle aree professionali di cui all'art. 24.

III. Poste Italiane S.p.A. si impegna a comunicare tempestivamente alle OO.SS. stipulanti le variazioni all'elenco di cui al I° comma lett. b), e attuare quanto previsto dai successivi commi.

IV. L'applicazione del presente contratto alle Società di cui al I° comma lett. b) si realizza attraverso il formale recepimento del contratto stesso da parte di queste ultime, ovvero con opportune norme di armonizzazione che convergano verso obiettivi di competitività del mercato di riferimento, tenuto conto delle specificità operative del medesimo.

V. Ai fini di cui al comma che precede Poste Italiane S.p.A., la Società di cui al 1° comma lett. b) del presente articolo e le OO.SS. stipulanti si incontreranno, entro tre mesi dalla sottoscrizione del contratto, ovvero dalla comunicazione di cui al 3° comma, per verificare la compatibilità della normativa contrattuale con le specifiche realtà organizzative e produttive della singola Società. Ove il presente contratto risulti immediatamente applicabile, la Società interessata ne darà comunicazione formale alle OO.SS.; nel caso in cui, invece, emerga la necessità di norme di armonizzazione, la Società interessata e le OO.SS. stipulanti daranno immediato avvio alle attività conseguenti, nel rispetto dell'autonomia negoziale della Società medesima.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

I. L'evoluzione strutturale in atto nel sistema postale italiano impone alle imprese che operano nel settore profondi processi di riconversione e di riposizionamento strategico che si realizzano anche attraverso la ridefinizione delle aree di affari e delle relative condizioni di lavoro.

II. Il presente contratto, pertanto, viene stipulato anche con la prospettiva di avviare un processo per la definizione di un'unica disciplina di settore che riguardi le imprese che operino nel mercato dei servizi postali, in tutte le sue attuali articolazioni e possibili evoluzioni di carattere tecnologico e commerciale, con particolare riguardo allo sviluppo del portafoglio prodotti e dei canali distributivi.

III. Allo scopo di favorire il processo di cui sopra le Parti si impegnano, ciascuna per quanto di propria competenza, ad assumere le iniziative più idonee presso tutti i soggetti interessati.

In relazione con quanto sopra:

a) Poste Italiane S.p.A. intende favorire una coerente applicazione di quanto definito nel presente articolo alle Società di cui al sottoscritto elenco;

b) le Organizzazioni Sindacali firmatarie dichiarano di considerare il presente contratto collettivo punto fondamentale di riferimento per la regolamentazione del rapporto di lavoro nel "settore postale"; conseguentemente si impegnano a ricercare con altre imprese e/o associazioni datoriali soluzioni convergenti con l'assetto economico-normativo di cui al citato contratto.

Elenco delle Società di cui all'art. 1, comma I°, l ett. b):

§ Poste Vita S.p.A.

§ Sim Poste S.p.A.

§ SDA Express Courier S.r.l.

§ Postecom S.p.A.

§ BancoPosta Fondi S.p.A. SGR

§ Postel S.p.A.

Art. 2

Assetti Contrattuali

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

A) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro costituendo fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale, in coerenza con le indicazioni di politica dei redditi e dell'occupazione stabiliti dal Governo e dalle Parti Sociali.

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

Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica.

Fanno parte dell'ambito delle competenze fondamentali assegnate alla contrattazione nazionale, i seguenti temi qualificanti di carattere generale:

- recepimento delle intese Governo/Parti Sociali in materia di lavoro, previa analisi e valutazione congiunta;

- politiche occupazionali;

- sistema di relazioni industriali;

- diritti sindacali;

- disciplina del rapporto di lavoro;

- disciplina del lavoro atipico;

- nuove figure professionali, conseguenti a nuove attività o a cambiamenti organizzativi, per le quali non sia possibile procedere al relativo inquadramento sulla base delle norme del presente CCNL;

- trattamenti retributivi ed economici;

- nuovi regimi di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento.

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

Riguardo a quanto precede l'Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali, stipulanti il presente CCNL, una preventiva comunicazione, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali di cui sopra.

Detto confronto negoziale si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla suddetta data di fissazione dell' incontro, durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti e le OO SS si asterranno da ogni azione diretta.

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

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

Il negoziato di cui al comma che precede si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di fissazione dell' incontro e ove il confronto medesimo non si sia concluso positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

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

In relazione alla procedura sopra descritta la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo quanto previsto dal successivo art. 5, 3° comma.

B) E' previsto un secondo livello di contrattazione.

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

Detta contrattazione riguarderà principalmente erogazioni economiche variabili strettamente correlate:

- ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono;

- ai risultati legati all'andamento economico specifico delle imprese.

Quanto indicato nel comma che precede verrà attuato nel rispetto delle linee guida definite al primo livello di contrattazione tramite specifico “accordo quadro” che stabilirà i criteri, le modalità, gli indicatori e/o fattori da adottare ed eventuali sessioni di verifica, che le Parti si impegnano a definire entro il 28/2/2001.

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

Vengono altresì ricondotte al secondo livello di contrattazione le seguenti materie:

I. i nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro, ivi compresi i turni derivanti dall’introduzione di nuovi modelli strutturali, che non siano già stati oggetto di regolamentazione a livello nazionale;

II. le materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;

III. la gestione delle conseguenze sul piano sociale dell’attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva territoriale, qualora i richiamati processi riguardino una sola regione, secondo criteri e modalità che seguono.

Riguardo al punto III che precede l’Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una preventiva comunicazione, con indicazione contestuale della data dell’avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali dei processi citati, nel rispetto delle norme contenute nel presente CCNL e negli accordi collettivi nazionali.

Il confronto, in ordine alle materie di cui ai punti I, II e III che precedono, si esaurirà entro e non oltre i 15 giorni successivi alla data di fissazione dell’ incontro.

Nel caso in cui detto confronto non si concluda positivamente, l’intera materia potrà formare oggetto di un ulteriore esame a livello nazionale, su richiesta anche di una sola delle OO.SS nazionali stipulanti, da presentarsi entro 3 giorni dalla conclusione della predetta procedura regionale.

L’esame a livello nazionale dovrà comunque esaurirsi nel termine massimo di 10 giorni dalla data di fissazione dell’incontro nazionale da parte dell’Azienda.

Nel corso di ciascuna delle fasi della suddetta procedura l’Azienda non darà luogo all’attuazione dei progetti previsti e le OO.SS si asterranno da ogni azione diretta.

Al termine della suddetta procedura, ove la stessa non si sia conclusa positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

In relazione alla procedura a livello regionale di cui alla lettera B del presente articolo la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo quanto previsto al successivo art. 5, 3°comma.

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

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

Art. 3

Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

I. Le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano 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 contratto.

II. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza – ovvero per un periodo di due mesi dalla presentazione della piattaforma se successiva – le Parti stipulanti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette. La violazione di tale periodo di raffreddamento comporterà, come conseguenza, a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi dalla data a partire dalla quale decorre l'indennità di vacanza contrattuale appresso disciplinata.

Art. 4
Indennità di vacanza contrattuale

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

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

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

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

Art. 5

Procedure per il rinnovo della contrattazione di secondo livello

I. I contratti di secondo livello relativi al premio di produttività hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, fermo quanto previsto dalla norma transitoria che segue, relativamente al periodo 2000 - 2003.

II. Le Parti stipulanti si impegnano affinché le richieste in sede di contrattazione di secondo livello siano conformi ai demandi stabiliti a livello nazionale.

III. La competente Delegazione Sindacale, titolare per la materia oggetto di rinvio al secondo livello di contrattazione, viene individuata secondo le norme contenute nel Protocollo Aggiuntivo al presente CCNL.

NORMA TRANSITORIA

Le Parti stipulanti:

1. convengono di regolare integralmente a livello nazionale il premio di produttività relativamente all'anno 2000;

2. stabiliscono che quanto indicato nell'accordo quadro, di cui all'art. 2 Lettera B comma 3 che precede, ha effetto per il periodo 1/1/2001 – 31/12/ 2003;

3. nell'ambito delle previsioni del predetto accordo quadro, provvederanno a dar corso agli incontri negoziali a livello regionale fin dal mese di aprile del 2001 che dovranno essere conclusi entro il 31 luglio dell'anno medesimo. L'accordo quadro dovrà prevedere specifici criteri di salvaguardia ove a livello regionale non sia stato possibile pervenire ad un accordo.

Al fine di preservare l'autonomia dei cicli negoziali, le Parti si danno reciprocamente atto che la scadenza dei contratti regionali relativi al premio di produttività sarà improrogabilmente fissata al 31.12.2003.

Art. 6

Sistema di Relazioni Industriali

I. Fermi restando i distinti ruoli dell'Azienda e delle Organizzazioni Sindacali, nonché quanto sancito nella Dichiarazione Programmatica e nella Premessa del presente contratto, le Parti stipulanti ritengono utile accompagnare il risanamento, il rilancio competitivo e lo sviluppo dell'Azienda, con un insieme organico ed articolato di regole certe e condivise, fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto, che sia in grado di favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi dell'Azienda e la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità, in relazione ai modelli organizzativi della Società.

Le Parti medesime assumono pertanto il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire ai diversi livelli, nel rispetto delle normative vigenti, delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti.

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

- momenti di confronto in sede nazionale e regionale;

- momenti di studio ed approfondimento, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, con la possibilità di realizzare pareri e proposte condivisi o di parte, anche allo scopo di contenere cause latenti di conflittualità, per il conseguimento degli obiettivi aziendali,

nel rispetto di regole e procedure coerenti con i processi sopra richiamati e con la valorizzazione delle risorse umane.

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

Art. 7

Informazione

L'informazione si articola su tre livelli:

A. - nazionale

B. - regionale

A. - unità produttiva

A) livello nazionale

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

1. scelte strategiche e programmi inerenti:

- situazione economica della Società e relativi piani economici e di investimento;

- andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio e alle prospettive di sviluppo;

- processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico con specifico riguardo agli orientamenti e alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);

- tipologia delle attività in appalto;

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

2. atti di portata generale che riguardano la gestione dei rapporti di lavoro:

- problematiche e normative connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;

- possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del migliore raccordo tra le esigenze dell'Azienda con le infrastrutture esistenti (es. problemi della scuola e dei giovani).

3. dati relativi alla gestione dei rapporti di lavoro:

- situazione occupazionale dell'Azienda e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile e a quella femminile;

- pari opportunità;

- sviluppo di tecnologie e loro eventuali effetti sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;

- linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;

- dati occupazionali inerenti il personale in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento precedente;

- andamento delle assunzioni a tempo parziale (e trasformazioni), relativa tipologia e ricorso al lavoro supplementare.

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

B) livello regionale:

Con periodicità semestrale l'Azienda fornisce alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, 3° comma, una informativa sugli argomenti appresso specificati con riferimento al personale destinatario del presente CCNL, di cui al territorio interessato:

- andamento economico e produttivo con riguardo anche ai più significativi indicatori di bilancio ad alle prospettive di sviluppo;

- situazione occupazionale e relative linee di tendenza con particolare riguardo all'occupazione giovanile, a quella femminile, ai contratti formazione e lavoro, ai contratti a tempo determinato, ai contratti di apprendistato;

- pari opportunità;

- qualità del servizio, rapporto con la clientela e produttività;

- dinamica della produttività e del costo del lavoro;

- linee generali della formazione e riqualificazione professionale. Gli organismi sindacali possono formulare proprie osservazioni in argomento;

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

C) unità produttiva

Con periodicità semestrale, ad iniziativa della Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, 3° comma, l'Azienda fornirà entro un mese dalla richiesta, informazioni in ordine agli argomenti di cui alla lettera B) del presente articolo per quanto di competenza della singola unità produttiva.

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

Art. 8

Osservatorio Paritetico Nazionale

I. Le Parti stipulanti allo scopo di favorire la partecipazione dei lavoratori ai processi di cambiamento in atto nella consapevole conoscenza dei problemi in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale, nonché nella prospettiva di cui alla Dichiarazione congiunta in calce all'art. 1 del presente CCNL, convengono di consolidare e sviluppare l'attività dell'Osservatorio Nazionale.

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

- le prospettive strategiche e produttive del mercato dei servizi postali anche nelle relative evoluzioni;

- la situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile;

- lo sviluppo delle tecnologie e loro eventuale effetto sull'occupazione e sull'evoluzione delle figure professionali;

- le condizioni igienico ambientali nei posti di lavoro;

- i lineamenti generali della formazione e riqualificazione professionale svolta in esecuzione degli obblighi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;

- le problematiche connesse al rapporto di lavoro derivanti dall'integrazione europea;

- le possibilità di intervento su organismi pubblici ai fini del miglior raccordo tra le esigenze dell'Azienda e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti;

- l'assetto previdenziale del settore;

- la rilevazione, analisi, divulgazione e promozione di iniziative concernenti le azioni sociali finalizzate ad una migliore integrazione delle persone appartenenti alla categoria dello svantaggio sociale, nell'ambito delle norme di legge che regolano la materia, anche in relazione alla possibilità di utilizzare i finanziamenti e gli strumenti di intervento previsti dalle vigenti norme a livello europeo, nazionale e regionale.

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

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

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

Art. 9

Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale

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

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

III. L'Ente bilaterale ha in particolare la funzione di:

- promuovere attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche;

- elaborare a tal fine proposte e progetti formativi da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici ;

- promuovere e attuare forme di raccordo e di collaborazione con le Regioni e/o con Enti pubblici e/o privati in materia di formazione;

- promuovere ed assumere ogni iniziativa utile a conseguire, per tutte le attività indicate negli alinea precedenti e per le attività formative svolte in Poste Italiane S.p.A., l'accesso ai finanziamenti comunitari, nazionali e regionali.

Art. 10

Comitato per le Pari Opportunità

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

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

3. A tal fine il C.P.O. svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui alla Legge n. 125/1991, nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con particolare riguardo alle attività di cui all'Ente Bilaterale e all'Osservatorio di cui al presente Contratto; il Comitato è Paritetico, tra Azienda e OO.SS, seppure con una diversa composizione numerica dei partecipanti.

4. Il C.P.O. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.O. regionali vengono ubicati nell'ambito della Direzione Regionale territorialmente competente.

5. I componenti del C.P.O. vengono nominati entro 60 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto come appresso specificato.

6. Il Comitato Nazionale per le Pari Opportunità, al quale, nell'ambito di quanto sopra precisato, viene delegata la funzione anche di coordinamento e indirizzo delle attività dei C.P.O. regionali, è composto come segue:

a) da 6 componenti designati/e dalla Società, tra i dipendenti esperti in campo giuridico, statistico, sociologico;

b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il CCNL designato/a dalle OO.SS. stesse;

c) per ogni membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.

7. Il Comitato Regionale per le Pari Opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal C.P.O. nazionale, è composto come segue:

a) da 6 componenti designati dalla Società a livello regionale, tra i/le dipendenti esperti/e in campo giuridico, statistico, sociologico;

b) da un/una rappresentante per ogni O.S. nazionale stipulante il presente contratto;

c) nel caso in cui la rappresentanza sindacale fosse inferiore a 6 – per l'assenza sul territorio di una delle OO.SS. stipulanti il CCNL, la Delegazione Aziendale adeguerà il numero della stessa a quella sindacale;

d) per ogni membro effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.

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

9. Il/la Presidente del C.P.O. nazionale, entro 30 giorni dalla data della nomina, dovrà convocare il C.P.O. per la definizione e l'approvazione del Regolamento che disciplina l'attività di tutti i C.P.O. di Poste Italiane S.p.A., istituiti con il presente CCNL; nella circostanza verrà individuato il referente dell'Azienda per la materia e definite le agibilità individuali relative ai componenti dei predetti C.P.O.

10. Analogamente il/la Presidente del C.P.O. regionale, entro 30 giorni dalla data della nomina, dovrà convocare il C.P.O. per il recepimento formale del Regolamento di cui al comma che precede.

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

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

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

14. Al verificarsi di modifiche/integrazioni legislative in materia, le Parti stipulanti il presente CCNL si incontreranno per valutarne gli effetti rispetto alle previsioni del presente articolo.

Art. 11

Consultazione

I. La consultazione ha lo scopo di arricchire i comuni contenuti della conoscenza, ha carattere non negoziale ed interviene prima della fase esecutiva dei provvedimenti che l'Azienda intende adottare alle condizioni e secondo le modalità appresso specificate.

II. La consultazione si articolerà su tre livelli:

A- nazionale

B- regionale

C- unità produttiva

A) livello nazionale

La consultazione si realizza nell'ambito dei lavori di cui all'Osservatorio Paritetico Nazionale, all'Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, nonché al Comitato Paritetico per le Pari Opportunità.

B) livello regionale

La consultazione riguarderà progetti esecutivi inerenti l'introduzione di innovazioni tecnologiche, anche con riguardo a programmi di intervento ambientale di sicurezza del lavoro, processi significativi di riorganizzazione, con particolare riguardo alle iniziative di formazione e riqualificazione professionale, piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo.

In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva comunicazione alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, 3^ comma, cui farà seguito - a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione - un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.

La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

C) livello di unità produttiva

La consultazione avrà per oggetto quanto previsto al primo comma della lett. B) laddove i profili applicativi riguardino una sola unità produttiva.

In relazione a quanto precede l'Azienda darà preventiva comunicazione alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto all'art. 5, 3^ comma, cui farà seguito – a richiesta della delegazione medesima da avanzarsi entro 3 giorni dal ricevimento della predetta comunicazione – un incontro per l'esame dei progetti esecutivi.

La Delegazione Sindacale di cui sopra potrà formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro i 9 giorni successivi alla data di fissazione dell'incontro durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

La procedura prevista alle precedenti lettere B) e C) del presente articolo si applica esclusivamente a Poste Italiane S.p.A.

La presente procedura si pone come autonoma rispetto agli altri momenti di confronto sindacale regolati dal presente CCNL e pertanto non si cumula con le relative procedure.

CAPITOLO II

Diritti sindacali

Art. 12 *Assemblea*

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

Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e degli Uffici Postali compresi nel territorio di pertinenza, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i predetti dipendenti possono partecipare.

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

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati alla Società (unità produttiva di competenza) con preavviso scritto da notificarsi 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.

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

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

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

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

In caso di assemblea programmata per una durata superiore alle due ore, verrà assicurato un adeguato presidio; a tal fine in sede locale le Parti si incontreranno per individuare le relative attività ed il numero degli addetti interessati.

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

La predetta disposizione può essere applicata anche al personale in servizio nell'ufficio postale con meno di 5 dipendenti.

In tali casi sarà predisposto, a cura del responsabile dell'unità produttiva nella quale si svolge l'assemblea, l'elenco nominativo del personale che, libero dal servizio, ha partecipato alla riunione, con l'indicazione della durata della stessa. Il responsabile dell'unità produttiva da cui dipende il personale in questione accrediterà, sulla base delle segnalazioni, il

numero di ore, o frazione di ore, da compensare con equivalente periodo di riposo, fino al limite massimo delle 10 ore annue.

Art. 13

Referendum

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

Art. 14

Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie

La Società, in ciascuna unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 200, su richiesta delle Rappresentanze sindacali unitarie e/o delle OO.SS. stipulanti il CCNL ovvero aderenti al Protocollo del 18 maggio 1999, pone permanentemente a disposizione delle medesime un idoneo locale comune attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.

Art. 15

Contributi sindacali

I. Le trattenute per contributi sindacali a favore delle OO.SS. stipulanti il CCNL vengono operate dalla Società a titolo gratuito sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.

II. Le deleghe devono essere inoltrate dalle Organizzazioni sindacali alle quali va effettuato il versamento alle strutture centrali o periferiche dalle quali i lavoratori direttamente dipendono.

III. Esse devono contenere:

le generalità del dipendente;

l'ufficio di appartenenza;

l'individuazione esatta delle mensilità sulle quali effettuare le trattenute;

la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);

l'Organizzazione sindacale beneficiaria;

il mese e l'anno di decorrenza;

il luogo e la data del rilascio;

la firma del dipendente;

il consenso per il trattamento dei dati personali.

IV. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dalla Società sul conto corrente postale indicato dall'Organizzazione Sindacale beneficiaria non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.

V. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione Sindacale e notificata per iscritto alla Direzione della Società.

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

VII. Le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta alla Società. La revoca deve essere effettuata mediante comunicazione scritta a mezzo raccomandata indirizzata sia alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende sia all'Organizzazione Sindacale interessata.

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

Art. 16

Diritto di affissione

La Società collocherà all'interno dei luoghi di lavoro, ed in ambienti accessibili a tutti i lavoratori, un albo a disposizione delle Rappresentanze sindacali per l'affissione di comunicazioni a firma dei responsabili dei medesimi organismi sindacali.

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

La Società provvederà a rimuovere il materiale di informazione o di propaganda affisso al di fuori delle apposite bacheche.

Art. 17

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 pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

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

Art. 18

Tutela dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Il trasferimento ad altra unità produttiva del dirigente della R S U. può essere disposto solo previo nulla osta delle Associazioni Sindacali di appartenenza, salvi i casi di cambiamento di qualifica o categoria.

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

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

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

Le disposizioni di cui ai punti precedenti si applicano fino alla fine dell'anno successivo alla data in cui è cessato l'incarico dirigenziale.

Art. 19

Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società.

Art. 20

Agibilità sindacali

Ad integrazione di quanto sopra restano confermate le previsioni di cui agli accordi 28 gennaio 1999, 10 febbraio 1999, 18 maggio 1999 e 21 marzo 2000, che qui vengono integralmente richiamate.

Art. 21

Procedure di raffreddamento e di conciliazione

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

A) Controversie collettive.

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

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

Al realizzarsi della fattispecie di cui al primo comma della presente lettera A), ad iniziativa delle OO.SS. nazionali stipulanti mediante atto scritto contenente le motivazioni della controversia, si darà corso alla procedura di confronto secondo i tempi e le modalità disciplinate dall'art. 2, lett. A), del presente CCNL.

B) Conflitti di lavoro.

1) Livello di unità produttiva.

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una unità produttiva, la R.S.U. interessata unitamente alle competenti strutture territoriali del Sindacato, darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura aziendale dell'unità produttiva, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

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

Ove la predetta procedura non si concluda con una conciliazione tra le Parti, si darà luogo ad un ulteriore tentativo di composizione tra le Parti a livello regionale, secondo una procedura che si articolerà e concluderà nei tempi e modi previsti dal I, II e III comma del presente punto 1).

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

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

Durante l'espletamento della procedura di cui sopra le Parti si asterranno da ogni azione diretta.

2) Livello regionale.

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso più unità produttive di una stessa regione, ciascuna R.S.U. interessata, unitamente alle competenti strutture territoriali del Sindacato, darà in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura R.U. di regione dell'Azienda, chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con i richiedenti incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo dieci giorni successivi alla data del primo incontro tra le Parti la procedura si intenderà comunque esaurita ad ogni conseguente effetto.

Ai fini della presente procedura la Delegazione Sindacale a livello regionale resta individuata come indicato all'art. 5, 3° comma del presente CCNL.

3) Livello nazionale.

Qualora insorga un conflitto collettivo che interessi più regioni la Segreteria Nazionale della O.S. stipulante interessata darà in tal senso motivata comunicazione scritta, con effetto nei confronti di tutte le OO.SS. stipulanti, alla D.C.R.U. chiedendo l'attivazione della procedura di seguito indicata.

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

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

Le Parti si danno atto che con le procedure di cui alla lettera B) del presente articolo hanno inteso dare anche applicazione alle previsioni vigenti in materia di "procedure di raffreddamento e di conciliazione" di cui alla Legge n. 83 del 2000.

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

CAPITOLO III

Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 22

Assunzione

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

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

- la data di assunzione;

- l'area di inquadramento professionale;

- il luogo di lavoro;

- la struttura di assegnazione;

- il trattamento economico iniziale;

- la durata del periodo di prova.

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

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

- documento di identificazione;

- libretto di lavoro o documento equipollente;

- certificato penale di data non anteriore a tre mesi;

- certificato degli studi compiuti;

- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;

- certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio fiscale se diverso dalla residenza)

- copia del codice fiscale;

- certificato medico dal quale risulti l'idoneità al lavoro rilasciato dall'A.S.L. territoriale ovvero dal medico competente nei casi previsti dal D.Lgs. n.626/1994 e successive modifiche;

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

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

VII. Ai sensi dell'art. 25, comma 2, Legge n. 223/1991 le Parti stipulanti convengono che dalle assunzioni sulle quali calcolare l'aliquota ivi prevista vanno escluse quelle concernenti: a) l'area Quadri di cui all'allegato 1 all'art. 24; b) il personale addetto a mansioni che comportino lo svolgimento delle prestazioni a diretto contatto con il pubblico limitatamente alla sportelleria; c) i lavoratori inizialmente assunti con contratto di apprendistato e di formazione e lavoro. Sono comunque esclusi i lavoratori da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

VIII. Ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato sono computabili anche i lavoratori già inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

DICHIARAZIONI A VERBALE

A. In caso di decesso o di inabilità totale o permanente del dipendente in servizio, che abbia comportato la perdita dell'unica fonte di reddito della famiglia, la Società valuterà con la massima attenzione l'assunzione, ove possibile nella provincia di residenza**,** del coniuge o di uno dei figli maggiorenni che abbiano presentato domanda entro dodici mesi dall'evento e che risultino in possesso dei requisiti per l'assunzione in attività produttiva.

B. In caso di assunzione di personale a tempo indeterminato, eventuali precedenti esperienze di lavoro con la Società verranno prese in considerazione ai fini del reclutamento mediante selezione, diretta e/o indiretta, da parte della Società medesima.

Art. 23

Periodo di prova

I. Il lavoratore assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova.

II. La durata del periodo di prova è:

- fino ad un massimo di quarantacinque giorni per i lavoratori appartenenti all'Area di Base;

- fino ad un massimo di tre mesi per i lavoratori appartenenti all'Area Operativa;

- fino ad un massimo di sei mesi per i lavoratori appartenenti all'Area Quadri.

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

IV. Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova, salvo quanto previsto al comma 3 che precede e nei casi in cui la Società ritenga giustificata l'assenza stessa; in detti casi il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.

V. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non in prova.

VI. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per l'Area nella quale il dipendente è stato assunto. Durante detto periodo verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione.

VII. Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto, in qualsiasi momento, da ciascuna delle due parti stipulanti senza obbligo di preavviso, con diritto al TFR e alle connesse competenze di fine lavoro.

VIII. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento, oppure per iniziativa della Società durante il primo mese, la retribuzione viene corrisposta per il solo periodo di servizio prestato. Qualora la risoluzione avvenga invece oltre il termine predetto, viene corrisposta al dipendente la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione stessa avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese.

IX. Trascorso il periodo di prova senza che da una delle parti il rapporto di lavoro sia stato risolto, il lavoratore si intende confermato in servizio e gli verrà riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

Art. 24

Classificazione del Personale

L'evoluzione degli assetti societari e produttivi dell'Azienda ha indotto le Parti ad adottare, con il CCNL del 26 novembre 1994, un sistema di classificazione del personale basato su aree professionali e non più su singole categorie, e conseguenti livelli di retribuzione, tipiche della Pubblica Amministrazione.

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

Detto sistema dovrà comunque basarsi sull'effettivo riconoscimento della professionalità – intesa come l'insieme delle competenze derivanti dalla formazione di base, dalla preparazione tecnica e professionale, dall'esperienza acquisita e dalla concreta capacità del lavoratore di conseguire gli obiettivi produttivi – e sulla valorizzazione della stessa, in sintonia con modelli evoluti di produttività e qualità dei servizi alla clientela.

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

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

Nelle more delle predette attività ed in assenza di qualsivoglia nuova intesa al riguardo, le norme attualmente in vigore in materia di inquadramento (CCNL del 26/11/1994 e accordo integrativo al CCNL del 23/5/1995) continueranno ovviamente a produrre ogni conseguente effetto.

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

Art. 25

Rapporto di lavoro a tempo determinato

I. Ai sensi dell'art. 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 e successive modificazioni ed integrazioni, si individuano le seguenti ipotesi aggiuntive a quelle di legge, per le quali la Società può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato:

- necessità di espletamento del servizio in concomitanza di assenze per 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 personale in servizio nell'unità produttiva interessata;

- punte di più intensa attività stagionale;

- sostituzione di lavoratori partecipanti a corsi di riqualificazione professionale.

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

a) a livello nazionale, qualora risultino interessate più regioni. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro;

b) a livello regionale, qualora risulti interessata una sola regione. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro.

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

IV. Nell'ambito del secondo livello di contrattazione possono essere realizzate intese per individuare ulteriori fattispecie di ricorso al contratto a tempo determinato rispetto a quelle di cui al presente articolo, nonché prevedere l'elevazione della quota percentuale di cui al comma che precede nell'ambito massimo di un ulteriore 3% per Poste Italiane S.p.A.

V. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 22 del presente CCNL.

VI. Per il personale assunto con contratto a tempo determinato la durata del periodo di prova viene fissata in misura non superiore ad 1/5 della durata del contratto stesso. Nel caso in cui il predetto periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo stesso ove le assenze, cumulativamente, non superino 1/3 della durata del periodo di prova in caso di malattia, o l'intera durata del periodo di prova stesso in caso di infortunio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 26

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

II. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è formalizzato con lettera, sottoscritta dalle parti, nella quale sono indicati:

- la data di assunzione o di trasformazione;

- l’area di inquadramento professionale;

- la mansione;

- il luogo di lavoro;

- la struttura di assegnazione;

- il trattamento economico iniziale;

- la durata del periodo di prova;

- la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno.

III. In caso di assunzione di personale a tempo pieno, la Società darà precedenza al personale a tempo parziale già impegnato in precedenza a tempo pieno e in subordine a quello assunto a tempo indeterminato a tempo parziale, sempreché ne abbia fatto richiesta, che sia in possesso dei requisiti richiesti e/o che ricopra posizioni di identico o equivalente contenuto professionale.

IV. La prestazione individuale, determinata consensualmente tra le parti, non può essere, in ragione d’anno, inferiore a 900 ore o superiore a 1300 ore. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, le predette prestazioni possono essere, nell’ambito del secondo livello di contrattazione e sempre su base consensuale, ridotte ovvero ampliate.

V. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolato:

- con presenza giornaliera su tutti i giorni della settimana;

- con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana;

- con presenza articolata nel corso dell’anno anche limitatamente ad alcuni periodi di esso;

- con presenza in alcuni giorni dell’anno per tutti i giorni della settimana o in parte di essi.

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

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

Di norma all’inizio di ogni anno, e comunque prima dell’avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alle OO.SS., a livello regionale, in ordine alle aree professionali e alle tipologie di attività interessate dall’attivazione di rapporti a tempo parziale.

Per le Aziende di cui all’elenco allegato all’art 1, I comma, lett. B), il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell’anno precedente a quello di riferimento. Tale percentuale potrà essere specificata per ciascuna Società in fase di armonizzazione contrattuale.

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

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata comunque non inferiore a 12 mesi; in tale seconda ipotesi, salvo disdetta da notificarsi da parte della Società o del lavoratore almeno 60 giorni prima della data di scadenza, il rapporto si intende prorogato tacitamente per la stessa durata.

Richieste da parte del personale di tornare a tempo pieno prima della scadenza del termine, motivate da gravi e comprovate ragioni di carattere personale e/o familiare, saranno prese in considerazione dalla Società compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive.

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

DICHIARAZIONI A VERBALE:

A. In caso di disdetta da parte della Società, la stessa valuterà, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive ed a fronte di comprovate necessità del lavoratore, la possibile permanenza dell'interessato in regime di orario ridotto, anche attraverso l'eventuale sua assegnazione ad altra unità produttiva.

B. In caso di ritorno del lavoratore ad attività a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con l'area di inquadramento professionale di appartenenza, lo reinserirà nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno viciniore.

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

Decorsi 5 mesi dalla stipulazione del predetto accordo, introduttivo di clausole elastiche, il lavoratore può darvi disdetta dandone alla Società preavviso di un mese, quando ricorrano le seguenti documentate ragioni:

a) esigenze di carattere familiare;

b) esigenze di tutela della salute certificata dal competente servizio sanitario pubblico;

c) necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma;

d) necessità di frequentare corsi di studio e/o di formazione per il tempo necessario a soddisfare tali esigenze.

Nel caso di oggettiva impossibilità, nelle fattispecie di cui alle precedenti lettere a) e b), il predetto periodo di preavviso potrà essere ridotto.

Resta in ogni caso salva la possibilità, per il datore di lavoro e per il lavoratore, di stipulare nuovi patti contenenti clausole elastiche.

IX. E' consentito lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato per le causali di cui al precedente art. 25, nella misura massima del 10% della prestazione annua individuale e comunque nel limite di 100 ore annue.

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

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

- incrementi di attività non prevedibili;

- esigenze di sostituzione di lavoratori assenti;

- esecuzione di un incarico definito o predeterminato nel tempo;

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;

- esigenze di formazione;

- esigenze in materia di igiene, prevenzione e sicurezza sul lavoro.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

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

I lavoratori a tempo parziale hanno diritto, in particolare per quanto concerne le ferie, ad un numero di giorni:

- pari a quello dei lavoratori a tempo pieno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale orizzontale;

- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se il rapporto di lavoro è a tempo parziale verticale;

- calcolato combinando i due criteri se il rapporto di lavoro è a tempo parziale misto.

Al personale a tempo parziale sono applicate le tutele di cui all'art. 4 del Decreto Legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (Principio di non discriminazione).

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

Art. 27

Apprendistato

I. Le Parti stipulanti considerano l'istituto dell'apprendistato uno strumento utile al conseguimento delle competenze funzionali allo svolgimento della prestazione lavorativa e riconoscono nel medesimo un percorso finalizzato a collegare il sistema scolastico con il mondo del lavoro, al fine di favorire l'incremento dell'occupazione giovanile nella prospettiva di promuovere lo sviluppo della Società e le capacità della stessa di competere nell'ambito dei mercati di riferimento, anche in considerazione dei processi di riorganizzazione, di trasformazione e di informatizzazione che richiedono un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

II. A tal fine le Parti stipulanti condividono l'esigenza di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, anche in relazione alla fase formativa, e concordano di individuare congiuntamente interventi finalizzati alla formazione, allo scopo di favorire l'acquisizione da parte degli apprendisti di professionalità coerenti con le esigenze organizzative, produttive e di sviluppo della Società, anche avvalendosi dei lavori dell'Ente Bilaterale per la formazione e riqualificazione professionale.

III. Le Parti stipulanti si impegnano a promuovere congiuntamente e disgiuntamente iniziative finalizzate a favorire la semplificazione delle procedure inerenti il rilascio delle autorizzazioni da parte delle competenti istituzioni per l'avviamento dell'apprendista.

IV. In fase di primo avviamento dell'istituto dell'apprendistato, così come in occasione di successive iniziative specifiche, la materia formerà oggetto di consultazione con le OO.SS. stipulanti il presente CCNL

1. Assunzione

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

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

III. Il lavoratore assunto con rapporto di apprendistato è soggetto ad un periodo di prova di un mese, per l'acquisizione della qualifica di Area di base, e di 2 mesi per quella di Area operativa. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non superino la durata prevista per la prova. Nel solo caso di interruzione del periodo di prova per infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora le assenze, anche cumulativamente considerate, non abbiano superato la durata di 6 mesi.

2. Limiti di età

I. Le Parti stipulanti convengono che, in applicazione delle previsioni di cui all'art.16, I comma, della Legge 196/1997, possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a diciotto anni e non superiore a ventiquattro, ovvero, ventisei nelle aree di cui agli obiettivi n.1 e 2 del Regolamento CEE n. 2081/93 e successive modificazioni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap, i limiti di età di cui al presente comma sono elevati di due anni.

3. Trattamento normativo

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

Non sono tuttavia consentiti il lavoro a cottimo, o comunque incentivato, il lavoro tra le ore 22.00 e le ore 06.00, nonché il lavoro straordinario.

II. L'apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad 1/3 della durata complessiva del rapporto instaurato. Nel solo caso di infortunio sul lavoro l'apprendista non in prova ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione della retribuzione per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore ad 1/2 rispetto alla durata complessiva del rapporto instaurato.

III. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale; in tale ultimo caso esso dovrà avere durata non inferiore al 60% di quella prevista per il tempo pieno, dovendosi assicurare l'obbligo formativo nella misura preventivamente autorizzata dai competenti organismi.

4. Trattamento economico

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

- per la prima metà del periodo di apprendistato, il 75% dei minimi tabellari ed il 100% delle indennità di contingenza per il numero di mensilità contrattualmente stabilite;

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

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

5. Formazione

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

Titolo di studio ore formative medie annue

Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica professionale	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario e/o Laurea	60

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

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

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

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

6. Contenuti della Formazione

I. La formazione degli apprendisti ai sensi dei decreti attuativi dell'art. 16 della Legge 196/1997, riguarderà contenuti di carattere generale inerenti le principali aree di funzionamento aziendale e contenuti che consentano l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

II. Le attività formative, in relazione alla professionalità da acquisire, rientrano tra quelle di seguito riportate:

a) competenze relazionali;

b) organizzazione ed economia;

c) disciplina del rapporto di lavoro;

d) sicurezza sul lavoro;

e) conoscenza dei prodotti e dei servizi di settore e contesto aziendale;

f) conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità;

g) conoscenza ed utilizzazione delle tecniche e dei metodi di lavoro;

h) conoscenza ed utilizzazione di strumenti e tecnologie di lavoro anche con riferimento all'area informatica;

i) conoscenza ed utilizzazione di misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;

l) conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

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

7. Tutor

I. Le Parti stipulanti si impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, della Legge 196/1997 e dell'art. 4 del D.M. 8 aprile 1998 per i lavoratori impegnati in qualità di tutore.

8. Sfera di applicazione

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

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

9. Proporzione numerica

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

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

10. Durata

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

Area base	18 mesi
Area operativa	36 mesi

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

III. Fatte salve le norme di legge, la Società, valutate le condizioni tecniche, organizzative e produttive, sussistendo le condizioni di idoneità, procederà, al termine del periodo di apprendistato, alla trasformazione a tempo indeterminato del relativo contratto.

11. Informativa

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 28

Orario di lavoro

I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità teorica della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.

II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate di norma in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto richiesto dalle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti.

III. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati di norma con un preavviso di 48 ore.

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

V. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato, di norma, mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.

VI. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 6 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al sabato.

VII. L'orario di lavoro settimanale concentrato su 5 giorni è normalmente ripartito dal lunedì al venerdì con un intervallo da 30 a 60 minuti in relazione alle esigenze di servizio che comporta un conseguente prolungamento fino al completamento dell'orario giornaliero d'obbligo. La determinazione della durata di detto intervallo, entro i limiti sopra citati, sarà definita nell'ambito del secondo livello di contrattazione. In detto orario di lavoro il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide normalmente con il sabato.

VIII. Nelle strutture le cui esigenze richiedano un'organizzazione del lavoro articolata in via ordinaria su 6 giorni della settimana, la Società potrà prestabilire schemi di rotazione del personale, con 5 prestazioni giornaliere a settimana per ciascun lavoratore, ovvero con alternanza di gruppi di lavoratori predeterminati nelle prestazioni, con rotazione sulla generalità degli interessati. Detta soluzione, ove impegni un arco temporale superiore a 30 giorni, formerà oggetto di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 5, 3^ comma del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In coerenza con quanto previsto dal II e dal V comma del presente articolo, l'Azienda introdurrà sistemi automatici di rilevazione dell'orario.

A tal fine, entro il 28 febbraio 2001, l'Azienda si impegna a rappresentare alle OO.SS. stipulanti il relativo progetto esecutivo, la cui attuazione dovrà trovare progressiva realizzazione entro il 31/12/2001.

Nelle more dell'attuazione di quanto sopra espresso, le Parti si danno atto che l'orario di lavoro osservato dal lavoratore verrà rilevato, laddove già non assicurato da sistemi automatici, dalla documentazione amministrativa sottoscritta dal dipendente, nel rispetto delle procedure aziendali.

Rispetto a quanto sopra è facoltà del dipendente richiedere gli eventuali riscontri sull'orario.

1. Orario a turno unico

I. Nelle strutture ove il lavoro è organizzato su turno unico, al fine di soddisfare le esigenze derivanti dall'articolazione dell'orario di servizio, il personale può essere chiamato ad osservare:

a) orario sfalsato:

anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;

b) orario spezzato:

è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 2 ore per tutti i lavoratori, con un intervallo giornaliero pari ad almeno un'ora e non superiore a due ore.

Prima di dare attuazione ai regimi sub a) e b) i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 5, 3^ comma, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

2. Orario su turni

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

a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata, di norma, non può superare le 8 ore;

b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 5, 3^ comma del presente CCNL;

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

d) determinazione della durata normale dell'orario di lavoro sulla base di una media plurisettimanale, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. Il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nell'arco di un mese, il limite stesso venga rispettato. Ove ciò non si verifichi, eventuali differenze in più o in meno, daranno luogo ai trattamenti contrattualmente previsti.

Prima di dare attuazione a detto regime, i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 5, 3^ comma, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL. Ove tale

regime di orario riguardi, per ragioni contingenti legate all'operatività del servizio, un periodo di applicazione contenuto nel limite di un mese, detta procedura si intenderà comunque esaurita decorsi nove giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni;

e) durante le soste fuori sede di lavoro il personale in servizio negli uffici ambulanti**,** natanti e aerei, in servizio viaggiante di messaggere ed il personale comandato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è considerato in servizio a tutti gli effetti fino al limite massimo di 4 ore per soste non superiori alle 6 ore;

f) la rotazione fra i vari turni è obbligatoria per tutto il personale fatti salvi i casi di esclusione disciplinati da norme di legge oppure le ipotesi in cui detta rotazione si presenti incompatibile con diritti, obblighi e divieti previsti dalla legge;

g) in relazione a sopravvenute esigenze operative di carattere straordinario, la variazione del turno giornaliero assegnato nonché lo spostamento del giorno libero dal servizio non coincidente con il riposo settimanale verranno comunicati al lavoratore con un preavviso, di norma, di 48 ore;

h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati in conformità con quanto previsto dal D.Lgs. 532 del 1999;

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

Art. 29

Flessibilità dell'orario

I. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un regime di flessibilità dell'orario giornaliero di lavoro.

II. Detto orario può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:

- il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;

- la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;

- il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;

- nessun aggravio di spesa.

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

- i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;

- gli autisti;

- il personale di custodia;

- il personale in missione;

- il personale che opera in squadra.

IV. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.

V. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.

Art. 30

Lavoro straordinario, festivo, notturno

I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo giustificato motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.

II. E' considerato straordinario il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato dal responsabile dell'ufficio/unità di appartenenza per accertate esigenze di servizio e registrato come tale, anche in conformità con le previsioni di cui al precedente articolo 28, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.

III. Fermi restando i limiti di legge vigenti in materia di lavoro straordinario, viene fissato un limite massimo complessivo di 250 ore annue per ciascun lavoratore. Detti limiti, anche in analogia con quanto previsto dalle normative vigenti, potranno essere superati quando sussistano eccezionali esigenze tecnico – produttive e/o nei casi di forza maggiore.

In caso di superamento non occasionale del citato limite massimo, le misure, idonee a garantirne il relativo contenimento, saranno oggetto di confronto tra la Direzione dell'unità produttiva interessata e le R.S.U. competenti alle quali saranno semestralmente forniti i dati del lavoro straordinario effettuato nell'unità produttiva medesima.

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

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

VI. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.

VII. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.

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

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

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

XI. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi ed approfondimenti nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 31

Conto ore individuale

I. In via sperimentale, e fino al 31/12/2001, viene introdotto, per ciascun lavoratore, il Conto ore individuale nel quale confluiscono le prime 10 ore delle prestazioni di cui al precedente art. 30 che, quali strumento di flessibilità e non in quanto lavoro straordinario, sono soggette al recupero in forma specifica da parte del personale interessato alle condizioni e secondo le modalità che seguono.

II. Optando per il meccanismo del Conto ore individuale, il lavoratore ha diritto al recupero delle ore effettuate oltre l'orario d'obbligo, confluendo in detto Conto anche quelle che il lavoratore stesso presterà fino ad un massimo di ulteriori 110 ore annue.

III. L'opzione di cui trattasi potrà essere esercitata dal lavoratore due volte l'anno in coincidenza dei mesi di gennaio, per il periodo 1 febbraio – 31 luglio, e di giugno, per il periodo 1 agosto – 31 gennaio, e si intende fissata per i successivi 6 mesi.

IV. Gli aventi diritto fruiranno di riposi compensativi per giornate intere o per gruppi di ore non inferiori a 2. Detta fruizione sarà consentita, compatibilmente con le esigenze organizzative dell'unità operativa di appartenenza, entro 3 mesi dalla data di inoltro della relativa richiesta. In caso di mancata fruizione, al termine di detto periodo, il lavoratore potrà procedere al godimento del riposo con un preavviso di almeno 72 ore.

V. Per le ore eccedenti il normale orario di lavoro che confluiscono sul Conto ore individuale viene riconosciuta, per ciascuna delle suddette ore, una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'articolo 62, da liquidarsi secondo le procedure in atto.

VI. Al termine dell'intero periodo, eventuali saldi orari positivi verranno liquidati con la retribuzione oraria ordinaria in atto.

VII. A tutti i lavoratori sarà garantito riscontro documentale mensile delle ore confluite nel conto in parola e dei relativi movimenti.

VIII. Con cadenza semestrale verranno forniti alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali competenti i dati relativi all'andamento dell'istituto nell'ambito dell'unità produttiva interessata.

IX. I dati di cui al comma VIII, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno altresì oggetto di analisi ed approfondimenti nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 32

Reperibilità

La Società ha la facoltà di richiedere la reperibilità, fuori dal normale orario di lavoro e ferma restando l'osservanza del riposo settimanale, al personale in possesso di competenze e professionalità direttamente correlate al funzionamento di impianti e/o tecnologie operanti con continuità.

Il personale in reperibilità, al fine di effettuare gli eventuali interventi richiesti, dovrà garantire condizioni di rintracciabilità, a mezzo di idonea strumentazione individuata dalla Società, in modo da raggiungere il luogo d'intervento nei tempi e con le modalità richieste e comunque, di norma, entro 90 minuti dalla relativa chiamata.

Per l'individuazione del personale di cui sopra, la Società provvederà a predisporre opportune turnazioni che favoriscano la più ampia rotazione del personale interessato, fatta salva la possibilità, nell'ambito dei lavoratori designati dalla Società stessa, di dare la precedenza a coloro che abbiano avanzato specifiche richieste in tal senso.

Al personale di cui al presente articolo spettano:

a) per la reperibilità prestata fino a 24 ore, un compenso di £. 40.000 per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di £. 30.000 per i restanti giorni della settimana. Ove la reperibilità richiesta risulti a cavallo tra due giorni per i quali è previsto un differente compenso, si provvederà alla liquidazione del compenso medesimo secondo il criterio della prevalenza.

b) un ulteriore compenso per l'intervento effettuato, da liquidarsi secondo le previsioni normative vigenti in materia di lavoro straordinario. Ove tale intervento risulti, nell'ambito dell'intera reperibilità prevista, inferiore ad un'ora, il compenso di cui al presente punto sarà comunque liquidato nella misura minima di un'ora.

c) rimborso, secondo le procedure in atto in Azienda, per le spese eventualmente sostenute in caso di intervento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene al personale eventualmente interessato, le relative figure professionali e/o attività saranno individuate entro e non oltre il 28 febbraio del 2001 e rese note alle OO.SS. stipulanti.

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

Art. 33

Permessi

I. Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi fino ad un massimo di 30 ore annue, da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.

II. E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in giornate di permesso retribuito spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse. Ove il lavoratore non eserciti tale facoltà, le ore di permesso retribuite ed eventualmente non recuperate, potranno essere oggetto di compensazione con le ore disponibili nel conto ore individuale.

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

IV. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore, ha diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno. In tali giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

V. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti parenti entro il primo grado (genitori, coniuge, figli, fratelli, sorelle), i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.

VI. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi IV e V si siano verificati fuori della provincia ove è ubicata la sede di lavoro, il lavoratore potrà fruire, oltre ai 3 giorni di permesso di cui sopra, di ulteriori 2 giorni di calendario non retribuiti.

VII. I giorni di permesso di cui ai commi che precedono sono fruiti, previa comunicazione dell'evento e dei giorni da utilizzare, comunque entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. L'interessato dovrà presentare la relativa documentazione nel rispetto della normativa vigente.

VIII. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al IV comma del presente articolo possono essere concordate, nel rispetto delle norme di attuazione della legge n. 53 del 2000 ed in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa, anche per periodi superiori a 3 giorni, ferma restando una riduzione complessiva dell'orario di lavoro pari a 3 giorni.

IX. La Società può inoltre concedere al lavoratore, per ragioni familiari o personali e compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi speciali non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nell'anno solare, nonché permessi di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione.

Art. 34

Aspettativa

A) Per motivi di famiglia e/o personali

1. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.

2. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine e non è computabile ai fini previdenziali. Per tale periodo il lavoratore può procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

3. Il limite di due anni è calcolato secondo il calendario comune.

4. L'Azienda è tenuta entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente. In caso di diniego o di concessione parziale, motivati dall'Azienda sulla base di esigenze organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente, il lavoratore potrà richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi quindici giorni.

5. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.

B) Per servizio militare

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

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

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

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

5. La disposizione di cui al punto 4 è applicabile anche al personale con contratto a tempo determinato, fino alla scadenza del contratto stesso.

C) Per volontariato e servizio civile

1. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa di durata non superiore ad un anno, ai lavoratori che ne facciano richiesta in quanto aderenti alle Organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266. A tali lavoratori potrà essere inoltre riconosciuta la possibilità di usufruire, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, delle forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente CCNL.

2. La Società può concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori con la qualifica di volontario in servizio civile o cooperante ai sensi degli artt. 31 e 32 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.

3. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

4. Qualora l'effettuazione del periodo di servizio civile all'estero dia luogo alla definitiva dispensa dalla ferma militare obbligatoria, detto periodo sarà equiparato a tutti gli effetti contrattuali al servizio militare vero e proprio, e ciò previa presentazione, da parte dell'interessato, del foglio matricolare e della relativa dispensa rilasciati dal Ministero della Difesa.

D) Per ricoprire cariche pubbliche elettive

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, chiamato a svolgere funzioni pubbliche elettive nonché eletto/designato alle cariche di amministratore locale, viene concesso, a richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita, anche per tutta la durata del mandato, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni di legge vigenti in materia.

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

Dichiarazione dell'Azienda

In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.P.R. 613/94.

Art. 35 - *Ferie*

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

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

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

III. Il periodo di ferie è programmato dalla Società tenendo conto delle eventuali richieste del lavoratore, compatibilmente con le esigenze di servizio. La fruizione delle ferie avviene nel rispetto dei turni stabiliti.

In caso di variazione, per imprevedibili esigenze organizzative, del periodo di ferie già autorizzato, comunicata dalla Società al lavoratore con un preavviso inferiore a 60 giorni rispetto all'inizio del periodo stesso, la Società medesima è tenuta al rimborso delle spese già sostenute dall'interessato, non recuperabili e idoneamente documentate, conseguenti alla prenotazione di eventuali soggiorni al di fuori della propria località di residenza, ivi comprese le relative spese di viaggio.

IV. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

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

VI. La cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate e pertanto, in tal caso, il lavoratore ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni, ovvero alla relativa indennità sostitutiva. In caso di decesso del lavoratore detta indennità spetta agli aventi causa.

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

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

IX. Qualora il lavoratore non sia stato espressamente autorizzato a fruire, in prosecuzione del periodo di ferie programmato, dei giorni di ferie non goduti per i motivi di cui al precedente comma, egli avrà l'obbligo di presentarsi in servizio al termine del periodo di ferie precedentemente fissato, oppure al termine, se successivo, dell'assenza per le cause di cui al comma che precede.

X. La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di missione di cui all'art. 39 per il tempo trascorso in viaggio, il rimborso, previa esibizione di idonea documentazione, delle spese di viaggio nonché di quelle ulteriori inutilmente sostenute e non recuperabili, in conseguenza del predetto richiamo.

Art. 36

Giorni festivi

I. Sono considerati festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili e di seguito elencati:

- 25 aprile (Anniversario della Liberazione);

- 1° maggio (festa del lavoro);

- 1° gennaio (Capodanno);

- 6 gennaio (Epifania);

- lunedì dopo Pasqua;

- 15 agosto (festa dell'Assunzione);

- 1° novembre (Ognissanti);

- 8 dicembre (Immacolata Concezione);

- 25 dicembre (Natale);

- 26 dicembre (S. Stefano).

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

II. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, normalmente coincidente con la domenica. Per i lavoratori turnisti il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre viene considerato festivo il giorno fissato per il riposo.

III. Ai lavoratori che prestano servizio nei giorni di cui ai commi 1 e 2 spetta il trattamento economico di cui all'art. 62.

IV. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale per almeno 4 ore, hanno diritto ad un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso di cui al precedente comma 3.

V. Qualora le festività di cui al comma I. coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, al lavoratore spetta, oltre alla normale retribuzione mensile, un ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile. Ove le stesse festività coincidano con la domenica e questa, per il personale turnista, sia considerata giorno lavorativo, non spetta al personale medesimo l'erogazione del trattamento economico di cui al presente comma, fermi restando quelli diversi previsti dal presente CCNL.

VI. In relazione al combinato disposto della legge 5 marzo 1977, n. 54 e del D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 792, a compensazione ed in luogo delle festività civili e religiose soppresse, vengono riconosciute 4 giornate di permesso retribuito all'anno. Tali permessi sono fruiti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'anno di riferimento. Ove le relative giornate non fossero fruite entro detto termine, l'Azienda provvederà ad imputare, a tale titolo, i primi giorni di ferie goduti dal lavoratore nell'anno medesimo.

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

VIII. In relazione al comma che precede, le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica o in altri giorni lavorativi senza diritto ad alcun compenso aggiuntivo.

Art. 37

Trasferimenti

a) Area Operativa e Area di Base

1. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di 30 km dalla sede di lavoro di provenienza nell'ambito dei Comuni di Milano, Roma e Napoli, configura ipotesi di trasferimento, che può essere disposto unicamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato.

2. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. La Società, in caso di particolari esigenze di servizio, può disporre il trasferimento con un preavviso inferiore rispetto ai predetti termini, erogando per il restante periodo le indennità previste in caso di missione.

3. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 50 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.

4. Nel caso di lavoratori portatori di handicap o di genitori o familiari che assistano un disabile, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma 1, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.

5. Qualora il lavoratore richieda alla Società di riesaminare le ragioni oggettive di cui al comma 1, potrà anche designare un componente della RSU o un rappresentante sindacale di una organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL, per farsi assistere nell'incontro con il responsabile della funzione aziendale che ha disposto il trasferimento, assistito a propria volta dal responsabile della funzione delle risorse umane (oggi Responsabile Regionale Risorse Umane).

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

7. In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto:

- al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco nonché all'indennità di missione per il tempo trascorso in viaggio nelle misure indicate nell'art. 39 del presente CCNL;

- ad una indennità di prima sistemazione, secondo le misure di seguito riportate:

Distanza Indennità

> 30 e £ a 50 Km	4 mensilità
> 50 e £ a 100 Km	8 mensilità
> 100 e £ a 150 Km	12 mensilità

8. I rimborsi e le indennità di cui al precedente comma sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico.

9. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma 7 sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 56 e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.

10. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.

11. Il trasferimento può essere altresì disposto, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a domanda del lavoratore interessato. In tal caso non competono al lavoratore medesimo i trattamenti di cui ai commi che precedono.

12. Nell'accoglimento delle domande di trasferimento, di cui al comma che precede, in presenza di più richieste per la stessa sede di lavoro, si terrà conto, nell'ordine:

- dell'anzianità di servizio;

- dei carichi familiari;

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

CHIARIMENTO A VERBALE

In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno spostamento inferiore a 30 Km, il preavviso di cui al comma 2 del presente articolo viene rispettivamente ridotto a 10 giorni, ovvero a 15 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico; in tal caso non trova applicazione quanto previsto ai commi 5 e 6.

b) Area Quadri

Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio ad altro luogo di lavoro, al personale inquadrato nell'Area Quadri, in considerazione della specificità del ruolo ricoperto, saranno riconosciuti, nei limiti della normalità:

- il rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico;

- il rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;

- la concessione dei giorni di permesso retribuito strettamente necessario all'effettuazione del trasloco, nonché di brevi permessi atti ad agevolare il primo inserimento nella nuova sede di lavoro.

Sarà inoltre riconosciuta l'indennità di prima sistemazione nelle seguenti misure:

Distanza Indennità

> 30 e £ a 100 Km	4 mensilità
> 100 e £ a 200 Km	8 mensilità
> 200 e £ a 300 Km	12 mensilità

I rimborsi e le indennità di cui sopra sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico.

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

Il quadro, di età superiore a 60 anni se uomo o 55 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.

Nel caso di quadri portatori di handicap o di genitori o familiari che assistano un disabile, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma 1, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La Società, in relazione ad eventuali trasferimenti verso isole minori, promuoverà apposita ricerca interna di personale su tutto il territorio nazionale per il reperimento delle relative risorse seguendo, nell'ordine, i sotto elencati criteri preferenziali:

§ residenti in atto nell'isola o nell'arcipelago, con disponibilità di propria abitazione;

§ già residenti (non più in atto), con attuale possibilità di propria abitazione nell'isola o nell'arcipelago;

§ non residenti, con possibilità abitativa presso familiari di primo grado residenti nell'isola o nell'arcipelago;

§ non residenti, con possibilità abitativa presso parenti di secondo grado ed oltre residenti nell'isola o nell'arcipelago.

Art. 38

Trasferimenti collettivi

I. I trasferimenti collettivi, intendendosi per tali, di norma, quelli conseguenti a processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale anche derivanti da innovazioni tecnologiche, formeranno oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali stipulanti secondo le modalità di cui all'art. 2 del presente CCNL.

II. L'individuazione dei lavoratori da trasferire avverrà nel rispetto di criteri oggettivi individuati d'intesa con le predette Organizzazioni.

III. Al personale interessato dai trasferimenti regolati dal presente articolo, si applicano le disposizioni di cui ai commi 4, 7, 8, 9 e 10 dell'art. 37 che precede.

IV. In relazione all'attuazione di piani programmatici che prevedano assunzioni numericamente significative, le Parti si incontreranno, secondo le modalità di cui all'art. 2 lettera A) del presente CCNL, al fine di valutare se sussistano le condizioni per utilizzare in tutto o in parte istanze di trasferimento comportanti mobilità interregionale del personale.

Art. 39

Missione

A) Area Operativa e Area di Base

1. Il personale inviato in missione fuori della località ove è ubicata la sede di lavoro di provenienza avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di pernottamento documentate, alla indennità di missione in misura proporzionale all'assenza dal posto di lavoro, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nelle misure indicate nella tabella di cui al successivo comma 4.

2. L’indennità di missione non è dovuta per le missioni di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nelle località di abituale dimora, ove questa sia diversa dalla località in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di missioni effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.

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

4. Le misure dell’indennità spettante al personale in missione sono fissate nei seguenti importi lordi:

AREA DI BASE

£. 1.250 per le ore diurne

£. 1.850 per le ore notturne

per complessive £. 36.000 giornaliere

AREA OPERATIVA

£. 1.700 per le ore diurne

£. 2.500 per le ore notturne

per complessive £. 48.800 giornaliere

5. L’indennità di missione è concessa al personale, anche se in aspettativa per malattia, quando sia chiamato per essere sottoposto a visita medico-legale in località diversa da quella della sede di lavoro.

6. Al personale chiamato in località diversa da quella della sede di lavoro, quale testimone in procedimenti penali o civili, per essere ascoltato su fatti relativi all'esercizio delle proprie funzioni, spetta l'indennità di missione di cui ai commi che precedono, dedotta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità Giudiziaria.

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

8. Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in missione, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di servizio.

9. Al dipendente colpito da infortunio nel luogo di missione nell’esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per trattamento di infortunio, l’indennità di missione fino a quando, a giudizio delle strutture sanitarie preposte, si trovi nell’impossibilità di tornare nella propria sede di servizio o di abituale dimora.

B) Area Quadri

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

2. Qualora la missione non sia inferiore alle 10 ore é, inoltre, riconosciuta una quota fissa per il rimborso delle spese non documentabili pari al 2% del minimo tabellare mensile e dell’indennità di contingenza per ogni giorno di missione.

3. Qualora la missione abbia una durata pari o superiore a 4 ore e fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a £. 2.350 per le ore diurne e £. 3.500 per quelle notturne.

4. Nei casi di missione all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.

5. Gli importi erogati a titolo di spese non documentabili non fanno parte, ad alcun effetto del presente contratto, della retribuzione, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

DICHIARAZIONI A VERBALE

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

1. Con l'espressione "sede di lavoro" si intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.
2. Con il termine "località" e l'espressione "luogo di lavoro" si intende l'ambito territoriale di un Comune.
3. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso più breve effettuabile con i normali mezzi di trasporto.
4. Con l'espressione "dimora abituale" e "stabile dimora" si intende la dimora effettivamente utilizzata, in modo non occasionale, dal lavoratore e dai componenti il proprio nucleo familiare conviventi ed a carico.
5. Con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, non debba necessariamente risultare agli effetti anagrafici, potendo essere anche diversamente certificato.

Art. 40

Assenze per malattie – Trattamento

1. Il lavoratore non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell'intera retribuzione fissa per un periodo di mesi dodici. I periodi di malattia che intervengano con intervalli inferiori a 30 giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di 12 mesi. Nel computo del periodo di 12 mesi non si tiene conto delle assenze dovute a patologie di particolare gravità quali la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare e la sindrome da immuno-deficienza acquisita. In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di 24 mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.

2. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli raggiunga il limite di 24 mesi di assenza entro l'arco massimo di 48 mesi consecutivi. I termini si computano dal 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 in malattia che ne faccia richiesta, verrà concessa l'aspettativa fino a 12 mesi senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.

4. Trascorsi i periodi di assenza previsti dai precedenti commi, la Società potrà procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.

6. Il lavoratore è tenuto ad inviare il relativo certificato medico di giustificazione entro 2 giorni dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

7. La Società ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in materia.

Qualora il lavoratore durante l'assenza debba, per particolari motivi, risiedere in luogo diverso da quello reso noto alla Società, ne dovrà dare preventiva comunicazione scritta**,** precisando l'indirizzo di temporanea reperibilità.

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.

Il lavoratore, che durante tali fasce orarie debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Società.

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

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

11. La fruizione delle cure termali avviene nel rispetto della vigente normativa di legge e, comunque, durante il periodo di riposo per ferie.

Art. 41

Lavoratori studenti - Diritto allo studio

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

II. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno usufruire, a richiesta, per il conseguimento di titoli di studio in corsi universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico, nonché per la frequenza di corsi organizzati dalla Unione Europea, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore biennali pro-capite, che potranno anche essere utilizzate in un solo anno sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare comporti la frequenza, anche in ore parzialmente non coincidenti con l'orario di lavoro, per un numero doppio rispetto a quello richiesto a titolo di permesso retribuito.

III. Per le ore di permesso fruite ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa, ferma restando la presentazione della documentazione di cui al comma IX che segue. Nei casi di cui al comma II del presente articolo, ove l'interessato abbandoni il corso di studi o rinunci ai restanti permessi, quando l'una o l'altra fattispecie non sia giustificata da causa di forza maggiore o da giustificati motivi sopravvenuti, si procede al recupero della retribuzione. Nel caso di giustificazione, peraltro, le ore di permesso già fruite saranno detratte da una eventuale successiva concessione.

IV. Ai sensi dell'art. 5 della legge n. 53 del 2000, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano almeno cinque anni di anzianità di servizio, possono richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore ad undici mesi nell'arco dell'intera vita lavorativa, per il completamento della scuola dell'obbligo, il conseguimento del titolo di studio di secondo grado ovvero del diploma universitario o di laurea, nonché per la partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dall'Azienda.

V. Durante il periodo di aspettativa per la formazione di cui al comma che precede, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri periodi di aspettativa. La relativa domanda deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione. La Società può non accogliere la domanda o differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e produttive.

VI. Il personale assente per le cause di cui ai commi II e IV del presente articolo non potrà superare - per ogni biennio di vigenza contrattuale - il 4% del totale dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato occupati in ciascuna unità produttiva alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza del biennio in parola.

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

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

IX. I lavoratori interessati dalla fattispecie di cui al presente articolo devono produrre la seguente documentazione:

- per le previsioni di cui al comma I, il certificato della competente autorità scolastica che comprovi l'effettuazione dell'esame da parte del lavoratore;

- per le previsioni di cui ai commi II e IV, il certificato di iscrizione al corso, attestante anche la sua durata, i relativi certificati mensili di frequenza, con l'indicazione delle ore complessive, nonché l'eventuale certificato comprovante l'avvenuta partecipazione agli esami.

X. Per quanto riguarda l'interruzione del periodo di congedo, l'eventuale riscatto del periodo stesso ai fini contributivi e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto nella legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene all'eventuale anticipazione del TFR di cui all'art 7 della legge n. 53 del 2000, le Parti si impegnano ad incontrarsi per definirne la relativa regolamentazione.

Art. 42

Tutela della maternità e della paternità

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

Astensione obbligatoria

2. Fermo restando il periodo di astensione obbligatoria, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista del S.S.N., o con esso convenzionato, ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

4. Il diritto ad astenersi dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio spetta altresì al padre lavoratore in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

5. I periodi di astensione obbligatoria, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Astensione facoltativa

6. Entrambi i genitori, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, hanno diritto, nei primi otto anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 3 comma 2 della legge n. 53 del 2000. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, ciascuno dei genitori interessati deve darne comunicazione all'Azienda con un periodo di preavviso di 15 giorni.

7. I periodi di astensione facoltativa sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico

8. Nei periodi di astensione dal lavoro previsti per legge, il personale ha titolo al seguente trattamento economico:

A) durante il periodo di astensione obbligatoria viene corrisposto un trattamento economico pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali;

B) durante il periodo di astensione facoltativa, di cui all'art. 3, comma 2, della legge n. 53 del 2000, ove fruito entro il terzo anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta una indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, e pari al 30% della retribuzione medesima per un ulteriore periodo di 4 mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali. L'intero periodo di 6 mesi è coperto da contribuzione figurativa;

C) durante il periodo di astensione facoltativa fruito oltre il terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione nell'ipotesi in cui il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le modalità previste dall'art 3, comma 4, della legge n. 53 del 2000.

Norme finali

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

10. Qualora durante l'assenza obbligatoria dal servizio della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito significative modificazioni di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 17 della legge n. 53 del 2000, provvederà a collocare l'interessata/o, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nella unità più vicina e, ove necessario, ad inserire la/il dipendente che abbia ripreso servizio nei primi corsi utili di addestramento.

11. Per quanto riguarda il parto plurimo, il recesso dal rapporto di lavoro e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dalla legge n. 53 del 2000 e successive modificazioni e integrazioni.

DICHIARAZIONI A VERBALE

a) Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000, relativo a "Misure a sostegno della flessibilità di orario", le Parti si riservano di definire accordi specifici che prevedano azioni positive per la flessibilità, in linea con quanto previsto alle lettere a) e b) del primo comma del succitato art. 9 della legge n. 53 del 2000, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato.

b) Le Parti si impegnano altresì ad incontrarsi qualora eventuali successive modificazioni e/o integrazioni apportate alla legge n. 53 del 2000 richiedano l'intervento della contrattazione collettiva.

c) Il testo della legge n. 53 del 2000 viene allegato al presente CCNL.

Art. 43

Tutela delle persone handicappate

1. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della legge medesima come modificato ed integrato, ai commi 3, 5 e 6, dall'art 19 della legge n. 53/2000.

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

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

Art. 44

Tutela dei tossicodipendenti

1. Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.

2. In attuazione dell'art. 29 della legge 26 giugno 1990, n. 162 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.

3. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata e secondo le modalità previste nell'art. 34 del presente CCNL per concorrere, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.

4. L'aspettativa di cui ai commi 2 e 3 che precedono comporta la sospensione del rapporto a tutti gli effetti economici e normativi.

Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.

5. Ai lavoratori che intendono fruire dei predetti periodi di aspettativa, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico adeguatamente comprovate e documentate, la Società potrà erogare una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per un massimo di un anno.

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

Art. 45

Tutele legali

1. La Società, in applicazione dell'art. 5 Legge 13 maggio 1985, n. 190, è tenuta ad assicurare tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi, esclusi i casi di danni derivanti da dolo o colpa grave.

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

3. Il lavoratore oggetto di un procedimento giudiziario per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio o all'adempimento dei compiti d'ufficio informa tempestivamente la Società la quale, a condizione che non sussista conflitto di interesse, assume a proprio carico ogni onere di difesa fin dall'apertura del procedimento e per tutti i gradi del giudizio, indicando al dipendente un legale di propria fiducia.

4. Il lavoratore, eventualmente condannato con sentenza passata in giudicato per i fatti a lui imputati per averli commessi per dolo o colpa grave, rimborsa alla Società tutti gli oneri dalla stessa sostenuti per la sua difesa.

5. Nei casi di cui al terzo comma, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società ed abbia ritenuto di nominarne uno di propria fiducia, la Società rimborserà le spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile e comunque passato in giudicato.

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

Art. 46

Igiene e sicurezza sul lavoro

1. La Società, riconosciuta la priorità della tutela della salute dei lavoratori e dell'igiene e sicurezza del lavoro all'interno dei processi produttivi, si impegna ad adottare idonee iniziative volte a garantire l'applicazione della regolamentazione comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia, tenendo conto in particolare delle misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro, degli impianti e la prevenzione delle malattie professionali, nonché delle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, integrazioni e disposizioni attuative, ivi ricomprendendo la direttiva CEE n. 89/301 del 12/6/1989.

2. Con particolare attenzione alla fisiologia femminile, la Società tutelerà in modo specifico la salute delle lavoratrici madri, segnatamente a quanto previsto in materia di lavoro notturno dalle leggi n. 903/77 e n. 25/99; durante il periodo di gestazione, la Società eviterà di adibire le medesime ai lavori faticosi, pericolosi ed insalubri, assicurando altresì il rispetto della normativa vigente in materia di uso dei videoterminali.

3. Al fine di predisporre le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità psicofisica dei lavoratori, la Società, nel rispetto delle previsioni di legge, provvede tra l'altro a:

- predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;

- fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;

- assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;

- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;

- fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;

- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente;

- 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, ferma restando la possibilità di esaminare, nell'ambito delle previsioni di cui al Decreto Legislativo n. 626/94, eventuali specificità in relazione alla complessità organizzativa ed alla natura dei relativi rischi.

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

5. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto nel Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626, il cui testo viene allegato al presente CCNL, e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 47

Lavori usuranti

Ferma restando la normativa vigente in materia di lavori usuranti, le Parti si impegnano ad analizzare eventuali aspetti ad essa collegati, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio Paritetico Nazionale di cui all'art. 8 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D. Lgs. 626/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 48

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

1. La Società è tenuta ad assicurare i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Fermo restando quanto previsto al comma 5 che segue, i lavoratori non in prova hanno diritto, in tali casi, alla conservazione del posto ed al trattamento di cui al comma 4 del presente articolo.

2. In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, il lavoratore colpito deve immediatamente avvertire il proprio responsabile che provvederà, direttamente o mediante persona delegata, ad accompagnare l'interessato, ove necessario, al presidio sanitario del luogo oppure al più vicino pronto soccorso e a stendere, se del caso, la denuncia a norma di legge.

3. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi al di fuori dei locali della Società, nello svolgimento delle attività cui il lavoratore è preposto, la denuncia deve essere presentata presso il più vicino pronto soccorso.

4. Il lavoratore ha diritto all'intera retribuzione in godimento per la giornata in cui si è verificato l'infortunio. In caso di inabilità temporanea assoluta derivante da infortunio sul lavoro, la Società corrisponde al lavoratore, dal primo giorno successivo a quello dell'infortunio, una integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della retribuzione giornaliera normalmente spettante, per tutta la durata della inabilità e fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 5.

5. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 40 comma 2 del presente contratto, i primi 16 mesi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o a malattia professionale non sono considerati utili ai fini del relativo computo.

6. Nel caso in cui l'infortunio sul lavoro sia causato da colpe di un terzo, il risarcimento da parte del terzo responsabile sarà versato dal lavoratore alla Società fino a concorrenza di quanto riconosciuto dalla stessa a titolo di integrazione dell'indennità dell'INAIL secondo le previsioni di cui al comma 4 del presente articolo.

7. La normativa di cui al presente articolo trova applicazione subordinatamente al riconoscimento da parte dell'INAIL dell'infortunio, ivi compreso quello in itinere ai sensi della normativa vigente, o della malattia professionale.

Art. 49

Indumenti di lavoro

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

2. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 50

Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi ove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.

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

Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività, verranno assicurati comportamenti coerenti con le Direttive e le Raccomandazioni dell'Unione Europea nonché con l'evoluzione legislativa in materia, anche al fine di evitare, in particolare, comportamenti a connotazione sessuale o che possano indurre disagi di natura psicologica, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro.

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

Art. 51

Doveri del dipendente

Il dipendente, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, 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 dalla Società per il controllo delle presenze;

b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione le mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società;

c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicare sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto od in concorrenza con la Società;

d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la Società;

e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela, una condotta improntata a principi di correttezza ed 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 ed automezzi a lui affidati;

g) non avvalersi di mezzi di comunicazione o di quanto è di proprietà della Società per ragioni che non siano di servizio;

h) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali della Società da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee alla Società nei locali non aperti al pubblico;

i) rifiutare qualsiasi compenso a qualunque titolo offerto dalla clientela in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalla legge 31/12/96 n. 675.

Art. 52

Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari sono:

a) rimprovero verbale;

b) ammonizione scritta;

c) multa non superiore a quattro ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso.

2. La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito con la tempestività del caso e senza averlo sentito a propria difesa.

I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.

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

La comunicazione del provvedimento deve essere inviata per iscritto al lavoratore entro e non oltre 30 giorni dal termine di scadenza della presentazione delle giustificazioni, in difetto di che il procedimento disciplinare si ha per definito con l'archiviazione.

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

4. La Società, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitabili al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, solo in ipotesi di particolare gravità, l'assegnazione provvisoria del lavoratore ad altro ufficio o la sospensione cautelare temporanea dal servizio per un periodo di tempo strettamente necessario, con corresponsione della retribuzione. Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.

5. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma 1 potranno essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970.

I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere e) ed f) del comma stesso potranno essere impugnati secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15 luglio 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dalle leggi che regolano la materia.

6. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;

- al concorso**,** nella mancanza**,** di più lavoratori in accordo tra loro;

- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.

7. Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, la sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta anche se la fattispecie non appartiene al gruppo cui la sanzione stessa si riferisce.

8. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 53

Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione

In caso di misure cautelari restrittive della libertà personale adottate in esecuzione dei provvedimenti disposti dall'Autorità Giudiziaria prima della definizione del primo grado del giudizio penale e della relativa sentenza, il lavoratore, per il periodo in cui opera la predetta restrizione della propria libertà personale, resta sospeso dal servizio e dalla retribuzione.

Art. 54

Codice disciplinare

1. Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:

- non osservi le disposizioni di servizio;

- non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione ed il controllo delle presenze, si trattenga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;

- non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;

- esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;

- non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligentemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;

- durante l'orario di lavoro, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa) tenga un comportamento scorretto;

- si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;

- in assenza di situazioni oggettive di pericolo, non osservi le norme infortunistiche portate a sua conoscenza.

2. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a 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, dipendenti o verso il pubblico;

- per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;

- per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;

- per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;

- per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.

3. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione, fino a 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 altra società, avvalendosi della propria condizione o professionalità, in contrasto con gli interessi dell'Azienda o comunque in concorrenza anche potenziale, se non altrimenti sanzionabile;

- per assenza arbitraria da tre a sei giorni;

CAPITOLO IV

Trattamento economico

Art. 55

Struttura della retribuzione

La retribuzione è strutturata in “fissa” e “variabile”.

A – La retribuzione fissa comprende:

- minimo tabellare

- indennità di contingenza in godimento

- tredicesima mensilità

- quattordicesima mensilità

- retribuzione individuale di anzianità (art. 25 del D.P.R. 4 agosto 1990, n. 335)

- elemento distintivo della retribuzione

- posizioni economiche differenziate, di cui all’art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94

- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/94, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali.

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

Le posizioni economiche differenziate, di cui all’art. 4 del CCNL del 19/06/1997, sono riassorbibili all’atto dell’eventuale passaggio all’Area superiore.

B – La retribuzione variabile comprende:

- premi di produttività

- indennità di funzione

- indennità particolari

C – Assegno per il nucleo familiare

Art. 55 bis

Minimi tabellari e Indennità di contingenza

Al personale competono, in relazione all’Area di appartenenza, i trattamenti annui lordi, tempo per tempo vigenti, di cui all’allegato 2 al presente CCNL.

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

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

Art. 58

Tredicesima mensilità

a. Entro il 15 dicembre di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 1° dello stess o mese, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.

b. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenze non retribuite, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13° mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.

c. 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. 59

Quattordicesima mensilità

1. Entro il 20 giugno di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.
2. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di assenze non retribuite, avvenute durante il corso dell'anno in cui si matura la quattordicesima, in analogia a quanto previsto per la tredicesima mensilità, il

dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.

3. Nell'anno di maturazione della quattordicesima mensilità per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di quattordicesima sarà ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione, sempre computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.

RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 60

Premi di produttività

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

Art. 61

Indennità di funzione

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 62

Indennità per lavoro festivo, notturno e straordinario

- Indennità per lavoro festivo

1. La misura giornaliera dell'indennità spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 36 è fissata in £. 42.000 lorde.

2. In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, l'indennità è corrisposta nella misura di £. 55.000 lorde.

3. Qualora la prestazione fornita sia di durata pari o inferiore alla metà dell'orario d'obbligo, ma con un minimo di due ore, l'indennità di cui ai punti 1 e 2 viene ridotta del 50%.

- Indennità per lavoro notturno

La misura lorda oraria dell'indennità per il lavoro ordinario prestato dalle ore 21.00 alle ore 7.00 è pari a £. 7.000.

- Indennità per lavoro straordinario

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

a) minimo tabellare;

b) indennità di contingenza in godimento;

c) ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;

d) rateo di tredicesima mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

La maggiorazione di cui sopra è stabilita nelle seguenti misure:

- straordinario diurno feriale: 15%

- straordinario notturno feriale: 30%

- straordinario diurno festivo: 30%

- straordinario notturno festivo: 50%.

DICHIARAZIONE A VERBALE

A decorrere dalla data del 1 gennaio 2002 le misure attualmente previste a titolo di indennità per lavoro festivo e notturno saranno trasformate in equivalente percentuale di maggiorazione oraria.

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

Art. 63

Indennità per servizi viaggianti

Al personale applicato negli uffici ambulanti, natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) e nel servizio di messaggere, nonché al personale chiamato a prestare servizio di trasporto dei dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, compreso quello addetto alla guida, è concessa, dal momento della partenza del mezzo di trasporto dal Centro di Rete Postale interessato fino al momento del rientro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:

a) capoturno £. 3.600;

b) restante personale £. 3.360.

Al personale addetto ai servizi viaggianti, chiamato a prestare servizio per un periodo di tempo pari o superiore a 8 ore, dovrà essere corrisposto un supplemento forfettario dell'indennità stessa nella misura di £. 12.000 ed un ulteriore supplemento forfettario di £. 12.000 qualora, nell'arco delle 24 ore giornaliere, si superino le 18 ore di prestazione lavorativa per la quale è riconosciuta l'indennità di cui al presente comma.

Il predetto rimborso forfettario verrà successivamente sostituito da un ticket per il personale di cui al presente articolo, che effettui una prestazione pari o superiore alle 8 ore giornaliere, e da due tickets per quello che superi le 18 ore di prestazione lavorativa giornaliera.

Al momento dell'introduzione del ticket, le indennità orarie di cui sopra saranno così modificate:

a) capoturno £. 4.460;

b) restante personale £. 4.220.

L'indennità di cui al comma 1 è conteggiata ad ore intere; le frazioni di ora inferiori alla mezz'ora sono trascurate, le frazioni pari o superiori alla mezz'ora sono calcolate per ora intera.

Al personale in servizio negli uffici ambulanti e natanti (ivi ricomprendendo il servizio prestato sugli aerei) o in servizio di messaggere, che si rechi in territorio estero ed ivi permanga per almeno 4 ore, è corrisposta, per il periodo intercorrente dall'entrata all'uscita dal territorio stesso, l'indennità di cui al comma 1 con la maggiorazione del 100%.

Nei casi eccezionali riconosciuti dalla Società, il personale viaggiante può usufruire di strutture alberghiere non convenzionate. In tal caso, compete, dietro presentazione di regolare ricevuta fiscale, il rimborso della spesa sostenuta.

Al personale chiamato ad operare sottobordo degli aerei per almeno due ore al giorno, per effettuare la movimentazione dei dispacci postali in pista, compete l'importo giornaliero di £. 12.000.

Art. 64

Indennità di cassa

Al personale dell'Area Operativa, assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali retti da Quadri, nonché negli Sportelli Avanzati, che effettui in modo diretto ed a contatto con la clientela, per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro, spetta l'indennità di cassa nella misura lorda mensile di £. 160.000, pari a £. 6155 giornaliere.

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

a. addetti agli sportelli degli Uffici Postali non retti da Quadri;

b. addetti agli sportelli delle Sezioni Contabili ovvero operanti all'interno delle strutture produttive aziendali;

c. personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati di diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra;

d. addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai Servizi Postali e di Comunicazione Elettronica.

L'indennità in questione viene corrisposta per ogni giornata di effettivo servizio, limitatamente ad un solo operatore per sportello e per ciascun turno; non spetta ai Quadri ed al personale addetto alle operazioni interne, seppur connesse con l'esercizio dei servizi finanziari.

Art. 65

Assegno per il nucleo familiare

La Società corrisponde ai dipendenti che ne abbiano titolo l'assegno per il nucleo familiare, secondo le disposizioni di cui alla legge 13 maggio 1988, n. 153.

Art. 66

Trattamento di fine rapporto

Al personale spetta, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, il trattamento di fine rapporto di cui al combinato disposto dell'art. 2120 del codice civile, come novellato dalla legge 29/5/1982 n. 297, e dell'art. 53 della legge 27/12/1997 n. 449.

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

- minimo tabellare;

- indennità di contingenza in godimento;

- retribuzione individuale di anzianità;

- elemento distintivo della retribuzione;

- tredicesima e quattordicesima mensilità;

- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;

- indennità di cassa;

- indennità di funzione;

- indennità per lavoro notturno e festivo, limitatamente ai casi in cui tali prestazioni vengano effettuate perché previste nella programmazione dell'orario di lavoro su turni;

- indennità per servizi viaggianti;

- indennità centralinisti non vedenti;

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

Art. 67

Fondo di Previdenza Complementare

In considerazione di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 124 del 1993 sulla "Disciplina delle forme pensionistiche complementari" e dalle successive disposizioni di legge che regolano il sistema pensionistico obbligatorio pubblico, le Parti stipulanti il presente CCNL, nel ribadire la particolare rilevanza che riveste l'introduzione in Azienda della previdenza complementare e nell'intento di coniugare le relative attese di tutela dei lavoratori con l'esigenza complessiva di contenere i costi previdenziali, si confermano reciprocamente la volontà di avviare al più presto i lavori per istituire, nei tempi tecnici necessari, il Fondo di Previdenza Complementare su base volontaria, volto ad assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale ai dipendenti della Società.

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

La predetta Commissione Paritetica, le cui spese di organizzazione resteranno a carico dell'Azienda, verrà insediata, per avviare i lavori, a partire dal mese di marzo p.v.

In particolare, il futuro accordo dovrà:

§ rappresentare la fonte costitutiva del Fondo, definendone la data di attivazione e le modalità di funzionamento;

§ confermare che l'adesione al Fondo da parte dei lavoratori interessati avverrà su base volontaria, con eventuale previsione del pagamento di una quota di ingresso, regolando altresì le modalità di riscatto e quelle di trasferimento delle posizioni individuali da e verso altri fondi;

§ stabilire la quota di TFR ed i conseguenti importi da destinarsi come finanziamento individuale al Fondo, fermo restando che per il personale di prima occupazione, assunto dopo il 28/4/1993, dovrà essere prevista l'integrale destinazione al Fondo del TFR maturando, a decorrere dalla data di adesione al Fondo medesimo;

§ prevedere, all'atto del pensionamento dell'iscritto, le modalità per l'esercizio dell'opzione tra l'erogazione del trattamento pensionistico e/o il riconoscimento della quota capitale di spettanza;

§ individuare, nel rispetto della normativa vigente, i soggetti cui affidare la gestione delle risorse del Fondo, definendo criteri e modalità.

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

CAPITOLO V

Cessazione del rapporto di lavoro

Art. 68

Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

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

a) per raggiungimento dei requisiti per la concessione della pensione di vecchiaia secondo le disposizioni di legge vigenti in materia;

b) per risoluzione consensuale;

c) per dimissioni;

d) per invalidità totale e permanente;

e) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c. e per giustificato motivo ai sensi delle vigenti disposizioni di legge;

f) per decesso del dipendente.

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

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

Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica, la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni dell'Area contrattuale di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

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

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

Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:

- vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;

- affetti da malattie professionali riconosciute dagli organi competenti;

- personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/68 e n. 68/99 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità;

- affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 40, comma 1, del presente CCNL.

Art. 70

Modalità di risoluzione

1. In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera f) dell'art. 68 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa della Società, quest'ultima è tenuta a specificarne contestualmente la motivazione.

Art. 71

Preavviso

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

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

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

3. I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

5. La Società ha il diritto di trattenere, su quanto sia da essa dovuto al dipendente, l'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non prestato nei termini previsti.

6. 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.

7. In caso di decesso del dipendente la Società corrisponderà agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 72

Ritenute per quote assicurative e associative

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

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

Art. 73

Servizi Sociali

Le forme e l'entità dei finanziamenti, sia di carattere organizzativo che economico, necessari per consentire la realizzazione delle attività istituzionali di cui al CRAL aziendale - costituito anche in conformità dell'art. 11 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e degli accordi sottoscritti dalle Parti stipulanti il CCNL - sono regolate da separati accordi tempo per tempo vigenti.

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

Al momento le Parti hanno regolato la materia con accordo che resta in vigore fino al 31 dicembre 2002.

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

Riguardo ai sistemi di refezione in atto, la trasformazione degli stessi in favore della graduale introduzione della formula dei "Tickets", formerà oggetto di confronto specifico tra le Parti, che dovrà concludersi entro il 30 aprile 2001, nel corso del quale saranno individuati criteri, destinatari e modalità di erogazione, tenuto conto della precedente contrattazione intervenuta in materia ed entro i limiti quantitativi ivi individuati.

Art. 74

Durata e applicazione

Il presente CCNL, con riferimento sia alla parte normativa che a quella economica, resta in vigore, in linea con quanto previsto dal Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, fino al 31 dicembre 2001 e si applica al personale in servizio alla data di stipulazione nonché a quello assunto successivamente.

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

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

Nel caso in cui sorgano controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente CCNL, le Parti si incontrano, a richiesta della Società ovvero di una o più delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa.

Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intende:

- per unità produttiva e rappresentanze sindacali unitarie, salvo diverse specificazioni contenute nel presente CCNL, quelle previste nel Protocollo d'intesa sulle rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) del 18 maggio 1999;

- per Organizzazioni Sindacali stipulanti, ovvero Parti stipulanti, quelle Organizzazioni Sindacali che hanno stipulato il presente CCNL.

Copia del presente CCNL sarà distribuita a tutti i lavoratori a cura della Società, secondo le modalità dalla medesima individuate.

Protocollo Aggiuntivo

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

a) a livello di unità produttiva la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 1 dirigente RSU eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso la U.P., congiuntamente a non più di 1 dirigente sindacale delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

b) a livello regionale la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 24 dirigenti sindacali, dei quali:

· 12 dirigenti sindacali delle strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, nella misura di 2 dirigenti per ciascuna delle predette OO.SS.

· 12 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

Il presente protocollo aggiuntivo costituisce ad ogni conseguente effetto parte integrante dell'accordo 18 maggio 1999.

ALLEGATO 1 (ALL'ART. 24 DEL CCNL)

Art. 1

Aree di classificazione

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

1. area DI BASE

2. area OPERATIVA

3. area QUADRI di 2°livello

4. area QUADRI di 1°livello.

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

Art. 2

Declaratorie

Area di Base

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

Comprende i dipendenti che svolgono mansioni, manuali e non, che presuppongono conoscenze tecniche non specifiche o, se di natura amministrativa, tecnica o contabile, di mero supporto manuale o di contenuto puramente esecutivo.

Può essere richiesta l'utilizzazione di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Area Operativa

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

Comprende i dipendenti che, impegnati direttamente nel business di base o in attività di supporto, svolgono mansioni – a contatto o meno con la clientela – che presuppongono adeguata preparazione professionale con capacità di utilizzazione di strumenti semplici e complessi e che richiedono preparazione tecnico-professionale di parziale o media specializzazione e capacità di autonomia operativa nei limiti dei regolamenti di esecuzione.

Area Quadri di 2°livello

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

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

- alla conduzione 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 obbiettivi di qualità ed efficienza del servizio;

- alla promozione dei servizi, con piena responsabilità per le direttive impartite ed i risultati conseguiti.

Area Quadri di 1° livello

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

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

In particolare, essi esplicano funzioni implicanti la responsabilità ed il controllo di unità organizzative e di particolare complessità, ampia autonomia e discrezionalità nel perseguimento delle finalità stabilite dalla direzione della Società, conoscenze professionali e gestione di rapporti con terzi di considerevole rilievo, ovvero – essendo in possesso di appropriate conoscenze e competenze di tipo dottrinario e scientifico – svolgono funzioni di interesse strategico per la Società, con prevalente ed elevato contenuto specialistico in attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione e pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

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

Art. 3

Descrizione delle mansioni secondo le 4 aree di inquadramento

(profili professionali esemplificativi)

AREA DI BASE:

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

AREA OPERATIVA:

FILONE OPERATIVO GESTIONALE

Tipologia Amministrativa di Staff:

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

Tipologia Produzione / Vendita presso le Agenzie:

- processi di produzione e vendita dei servizi postali, di comunicazione elettronica e/o finanziari anche tramite strumenti ed apparecchiature semplici e complessi,

- telefonia;

- servizi di trasmissione e ricezione;

- compiti amministrativi/contabili e cassa connessi;

- servizi di informazione;

- carico-scarico;

- coordinamento di squadre/gruppi operativi (anche nel caso di sportelli avanzati).

Tipologia Produzione/Vendita a domicilio

- Recapito e consegna di tutte le tipologie di corrispondenze e pacchi,

- Trasporto e ritiro di effetti postali;

- Vuotatura delle cassette di impostazione;

- Carico e scarico di carattere marginale nelle Agenzie;

- Operazioni connesse appartenenti al ciclo operativo della specifica tipologia di attività.

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

Tipologia Produzione Agenzie Rete Postale

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

scambio dispacci ed operazioni connesse, compreso carico-scarico;

scorta, scambio e lavorazione su mezzi ferroviari;

trasporto da e per le Agenzie, anche con guida dei veicoli adibiti allo scopo,

coordinamento di gruppi operativi.

Tipologia Produzione Agenzie Rete Finanziaria

- Processo di produzione dei servizi finanziari anche con l'impiego di strumenti ed apparecchiature semplici e complesse compresi i compiti amministrativi contabili e gli adempimento di lavorazione di effetti postali connessi all'espletamento della specifica tipologia di attività;

- Esercizio impianti per l'elaborazione elettronica dei dati, gestione procedure, data-entry ed attività connesse;

- Assistenza tecnico/amministrativa alle Agenzie di contatto;

- Coordinamento di gruppi operativi;

- Guida automezzi con carattere di marginalità.

FILONE OPERATIVO “TECNICO”

Installazione, manutenzione e disattivazione apparecchiature semplici e complesse; attività tecnica nella logistica e costruzioni; manutenzione impianti di meccanizzazione postale; esercizio tecnico di impianti per l’elaborazione elettronica dei dati (E.D.P.); mansioni di “programmatore junior”; coordinamento squadre operative; manutenzione cassette postali, automezzi e carpenteria metallica; mansioni di operaio specializzato.

Dette mansioni possono essere svolte anche con guida automezzi.

AREA QUADRI 2°LIVELLO

FILONE OPERATIVO “GESTIONALE”

Gestione di Agenzie di Base di media rilevanza; collaborazione ai responsabili di Agenzie di superiore livello, attribuite a Q 1, o di altre strutture organizzative, centrali e territoriali.

FILONE OPERATIVO “TECNICO”

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

AREA QUADRI 1°LIVELLO

FILONE OPERATIVO “GESTIONALE”

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

FILONE OPERATIVO”TECNICO”

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

AREA Q 1 PROFILO “PROFESSIONALI”

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

Art. 4

Surrogabilità di applicazione

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, l’intercambiabilità del personale tra i vari settori operativi, salvo i limiti posti all’esercizio di mansioni tecniche.

Art. 5

Norma transitoria - Surrogabilità di applicazione

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

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

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

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

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

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

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

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

D) Qualifiche tecniche;

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

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

Innanzi tutto nell'ambito di ciascuna tipologia di attività sarà possibile la completa fungibilità in senso orizzontale e la surrogabilità in senso verticale dal basso verso l'alto senza limitazioni che, parimenti, non vi sono tra mansioni precedentemente classificate come di V e di VI categoria mentre si evita la surrogabilità tra queste due ex categorie e la ex IV categoria.

Le Parti si incontreranno successivamente per determinare l'entrata a regime di quanto previsto dagli artt. 46 e 47 del CCNL 26/11/94.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 6

Requisiti di accesso alle Aree

a) Nelle procedure di selezione per l'accesso alle Aree, oltre il titolo di studio, la Società potrà richiedere il possesso dei requisiti comprovanti conoscenze professionali specifiche.

b) Per l'accesso alle procedure di selezione relative al profilo, definito "PROFESSIONALE" dell'Area Quadri di primo 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. 7

Titolo di studio

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

- per la 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 med ia 2° grado o diploma di laurea

- per la quarta Area QUADRI 1° diploma di laurea.

Art. 8

Criteri di accesso alle Aree

a) La competente Area di Gestione "Personale e Organizzazione" curerà la selezione, il reclutamento, la formazione e lo sviluppo professionale del personale della Società, sulla scorta delle esigenze aziendali programmate.

b) La selezione del personale da reclutare per le diverse Aree individuate si baserà su prove mirate alle mansioni che dovranno essere svolte, utilizzando procedure di selezione idonee a garantire la massima trasparenza ed obiettività.

c) La Società potrà avvalersi, laddove risulterà consigliabile, per le prime due Aree, di sistemi automatizzati di accertamento e selezione.

d) Per le Aree Quadri la Società attuerà procedure di accertamento e selezione - potendo avvalersi di qualificati organismi esterni - che individuino le capacità, le potenzialità, le attitudini 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. 9

Accesso dall'interno

a) In presenza dei requisiti richiesti e delle necessarie capacità e competenze, sarà favorito lo sviluppo professionale delle risorse umane interne alla Società.

b) La Società, in presenza di necessità di reclutamento di nuove unità, sulla base dei criteri selettivi di cui sopra, dovrà individuare le percentuali di accesso dall'interno alle diverse Aree, nel rispetto di quanto previsto.

Art. 10

Formazione

a) La Società riconosce la necessità di valorizzare la professionalità dei propri dipendenti in coerenza con i propri obiettivi di sviluppo.

b) La formazione si realizza, pertanto, attraverso attività di addestramento, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione distinguendo, con riguardo all'articolazione del personale, la formazione di base dalla formazione specifica e dalla riqualificazione.

c) Particolare cura sarà altresì rivolta in generale nei confronti delle funzioni maggiormente interessate dal contatto con la clientela.

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

Art. 11

Mansioni superiori

In applicazione dell'art. 2103 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, ad eccezione di quanto previsto nell'articolo successivo del presente allegato per la categoria dei quadri, ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva salvo che la medesima non abbia avuto luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di tre mesi.

Art. 12

Quadri

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

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

a) Orario di lavoro

La prestazione lavorativa del "Quadro" si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicato nell'unità produttiva nella quale lo stesso è addetto. Tuttavia, fermo restando quanto previsto dall'art. 28 del presente contratto relativamente alla durata della prestazione lavorativa settimanale, in considerazione della specificità della posizione ricoperta dal personale qualificato "Quadro", per lo stesso viene prevista la possibilità di modulare in maniera flessibile l'articolazione della propria prestazione giornaliera in diretta correlazione alle esigenze di servizio relative al settore d'appartenenza.

b) Brevetti

Oltre a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in materia di brevetti e diritto di autore viene riconosciuta ai “Quadri” - previa specifica autorizzazione aziendale - la possibilità di pubblicazione nominativa o di svolgere relazioni in ordine a ricerche o lavori afferenti l'attività svolta.

c) Assegnazione temporanea

In applicazione dell'art 6 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.

d) Norma di rinvio

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

ALLEGATO 5 Dichiarazione delle Parti in materia di occupazione

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

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

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