
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
per il personale non dirigente di Poste Italiane

30 Novembre 2017

Posteitaliane

INDICE

PARTI STIPULANTI

PREMESSA

CAPITOLO I – DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI

INDUSTRIALI

Art. 1 - Sistema di Relazioni Industriali

Art. 2 - Assetti contrattuali

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

Art. 4 - Informazione e Consultazione

Art. 5 - Partecipazione

Art. 6 - Delegazioni sindacali territoriali

Art. 7 - Informazioni riservate

Capitolo II – DIRITTI SINDACALI

Art. 8 - Assemblea

Art. 9 - Referendum

Art. 10 - Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie

Art. 11 - Contributi sindacali

Art. 12 - Diritto di affissione

Art. 13 - Attività sindacale

Art. 14 - Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali

Art. 15 - Istituti di patronato

Art. 16 - Diritti sindacali dei Telelavoratori

Art. 17 - Controversie collettive e procedure di raffreddamento e di conciliazione

Capitolo III – DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

Art. 18 - Assunzione

Art. 19 - Periodo di prova

Art. 20 - Classificazione del personale

Art. 21 - Quadri

Art. 22 - Rapporto di lavoro a tempo determinato

Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Art. 24 - Apprendistato Professionalizzante

Art. 25 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca

- Art. 26 - *Contratto di somministrazione a tempo determinato*
- Art. 27 - *Lavoro agile*
- Art. 28 - *Telelavoro*
- Art. 29 - *Orario di lavoro*
- Art. 30 - *Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità*
- Art. 31 - *Lavoro straordinario, festivo, notturno*
- Art. 32 - *Conto ore individuale*
- Art. 33 - *Reperibilità*
- Art. 34 - *Permessi*
- Art. 35 - *Aspettative per gravi motivi familiari, handicap, richiamo alle armi, volontariato e servizio civile, cariche pubbliche elettive*
- Art. 36 - *Ferie*
- Art. 37 - *Giorni festivi*
- Art. 38 - *Trasferimenti*
- Art. 39 - *Trasferimenti collettivi*
- Art. 40 - *Trasferta*
- Art. 41 - *Assenze per malattie – Trattamento*
- Art. 42 - *Lavoratori studenti – Diritto allo studio*
- Art. 43 - *Tutela della maternità e della paternità*
- Art. 44 - *Tutela dei portatori di handicap*
- Art. 45 - *Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti, psicotrope ed alcoliche e delle ludopatie*
- Art. 46 - *Tutele legali*
- Art. 47 - *Igiene e sicurezza sul lavoro*
- Art. 48 - *Personale video – terminalista negli Uffici Postali*
- Art. 49 - *Lavori usuranti*
- Art. 50 - *Infortuni sul lavoro e malattie professionali*
- Art. 51 - *Indumenti di lavoro*
- Art. 52 - *Doveri del dipendente*
- Art. 53 - *Provvedimenti disciplinari*
- Art. 54 - *Codice disciplinare*
- Art. 55 - *Procedimento disciplinare*
- Art. 56 - *Provvedimenti cautelari non disciplinari*
- Art. 57 - *Sospensione temporanea senza diritto alla retribuzione*

Capitolo IV – POLITICHE SOCIALI, FORMAZIONE,
VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI LAVORATORI

Premessa

Art. 58 - Politiche sociali

Art. 59 - Formazione

Art. 60 - Valorizzazione e sviluppo professionale

Art. 61 - Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori

Art. 62 - Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

Capitolo V – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63 - Struttura della retribuzione

Art. 64 - Minimi tabellari e indennità di contingenza

RETRIBUZIONE FISSA

Art. 65 - Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

Art. 66 - Pagamento della retribuzione

Art. 67 - Tredicesima mensilità

Art. 68 - Quattordicesima mensilità

RETRIBUZIONE VARIABILE

Art. 69 - Premio di risultato

Art. 70 - Incentivazione commerciale

Art. 71 - Indennità di posizione

Art. 72 - Indennità portalettere

Art. 73 - Indennità monoperatore

Art. 74 - Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Art. 75 - Indennità per servizi viaggianti

Art. 76 - Indennità di cassa

Art. 77 - Assegno per il nucleo familiare

Art. 78 - Trattamento di fine rapporto

Art. 79 - Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria integrativa

Capitolo VI – CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 80 - Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Art. 81 - Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

Art. 82 - Modalità di risoluzione

Art. 83 - Preavviso

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 84 - *Ritenute per quote assicurative e associative*

Art. 85 - *Sistema di refezione*

Art. 86 - *Durata e applicazione*

ALLEGATI

Allegato 1 - *Tabella figure professionali di Riferimento*

Allegato 1 bis - *Lettera sistema professionale ed inquadramentale*

Allegato 2 - *Lettera decesso in servizio di dipendenti*

Allegato 3 - *Ambiti di applicazione reperibilità tecnico operativa*

Allegato 4 - *Lettera Ferie*

Allegato 5 - *Lettera Assegnazione auto ad uso promiscuo*

Allegato 6 - *Lettera Trasferte*

Allegato 7 - *Lettera assegnazione temporanea nel periodo di allattamento*

Allegato 8 - *Lettera Permessi per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali*

Allegato 9 - *Minimi e Contingenza*

Allegato 10 - *Competenze contrattuali arretrate*

Allegato 11 - *Tabella Maggiorazioni*

Allegato 12 - *Lettera indennità di cassa*

Allegato 13 - *Lettera Protocollo Responsabilità Sociale d'Impresa*

Allegato 14 - *Protocollo Appalti*

Allegato 15 - *Previdenza complementare*

Allegato 16 - *Informazioni Riservate*

Allegato 17 - *Conto ore Operatore di Sportello Uffici Postali*

Allegato 18 - *Lettera documenti normativi*

Allegato 19 - *Protocollo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*

Allegato 20 - *Protocollo Proposizione Commerciale*

Allegato 21 - *Protocollo politiche attive del lavoro*

Allegato 22 - *Testo Unico sulla Rappresentanza*

Allegato 23 - *Lettera Assemblea*

Allegato 24 - *Fondo Sanitario*

Allegato 25 - *Lettera CRAL*

Allegato 26 - *Lettera turni "H24"*

Allegato 27 - *Lettera contributi sindacali*

In data 30 novembre 2017

tra

Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. Sgr, EGI S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., Poste Assicura S.p.A.

e

SLC – CGIL, SLP – CISL, UILposte, FAILP – CISAL,
CONFSAL Com.ni, FNC UGL – Com.ni;

è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Il presente contratto viene applicato alle seguenti aziende:

Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. Sgr, EGI S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., Poste Assicura S.p.A.

Le Parti confermano le discipline contrattuali in atto nelle Società di cui al presente punto, derivanti da precedenti processi di armonizzazione compatibili con il presente CCNL.

Inoltre, con riferimento alle modifiche intervenute ad opera del presente CCNL e che necessitano di un relativo adattamento della normativa prevista nelle Aziende, le Parti si danno atto che nelle aziende medesime tale adattamento si realizzi entro tre mesi.

Le Parti convengono che le previsioni sopra richiamate realizzano i necessari presupposti per l'applicazione del presente contratto.

PREMESSA

Le Parti stipulanti confermano i principi e gli indirizzi contenuti nei Protocolli sottoscritti a livello confederale in materia di assetti contrattuali; in particolare riaffermano il ruolo centrale della concertazione attraverso la quale concretizzare, fermi restando i diversi ruoli e le rispettive responsabilità, l'impegno ad assicurare un sistema di relazioni industriali coerente con l'evoluzione del mercato, con l'elevato livello di competitività, con la crescente dinamicità del contesto di riferimento e con l'obiettivo di valorizzare il contributo delle risorse umane impiegate. La costante crescita di valore di tutti gli asset aziendali, unitamente allo sviluppo qualitativo delle professionalità impiegate in Azienda, consente di proporre prodotti e servizi sempre più in linea con la diversificata domanda della collettività nazionale.

Le Parti stipulanti, inoltre, assumono quali valori fondanti:

- la consapevolezza che il perseguimento degli obiettivi di crescita dell'Azienda siano garantiti da un sistema di Relazioni Industriali orientato alla prevenzione ed al superamento dei possibili motivi di conflitto, assumendo il consenso e la partecipazione quali obiettivi qualificanti da perseguire ai diversi livelli;
- la centralità del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro quale sistema di regole certe e condivise per conseguire una gestione moderna e flessibile dei rapporti di lavoro;
- la rilevanza di un sistema di Relazioni Industriali che sia caratterizzato dalla valorizzazione dei livelli decentrati, al fine di individuare soluzioni condivise che siano tempestive, efficaci e responsabili, anche attraverso la crescita ed il miglioramento della qualità dei rapporti tra le parti;
- la condivisione di assetti contrattuali che valorizzino, unitamente al CCNL che costituisce momento fondamentale per la realizzazione dei principi sopra esposti, la contrattazione di secondo livello;
- lo sviluppo delle risorse umane da realizzarsi attraverso l'integrazione ed il coinvolgimento delle professionalità ad ogni livello, al fine di conseguire risultati di qualità;
- il consolidamento delle iniziative che, in coerenza con le sollecitazioni provenienti dalla UE in materia di Responsabilità Sociale di Impresa, consentono di

rafforzare il ruolo dei dipendenti quale uno dei più importanti stakeholder di riferimento.

Per il contesto sopra delineato le Parti si impegnano a definire sedi, strumenti e percorsi temporalmente regolamentati in grado di conseguire, nella necessaria autonomia e responsabilità delle Parti stipulanti ed attraverso meccanismi procedurali certi e trasparenti, rapporti reciproci atti a realizzare gli scopi e gli obiettivi sopra richiamati, unitamente ad un modello di crescita che coniughi la tutela dell'occupazione con il relativo sviluppo sostenibile.

In tal senso le Parti concordano nel delineare un sistema di Relazioni Industriali che:

- preveda l'impiego di strumenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione;
- potenzi ed arricchisca il ruolo e le funzioni degli Organismi Paritetici quali sedi non negoziali di analisi, verifica e confronto sistematico sui temi di interesse reciproco, avendo particolare riguardo anche alle tematiche di rilevanza europea, con particolare riferimento al tema della Responsabilità Sociale di Impresa, quale principio ispiratore nel perseguimento degli obiettivi di sviluppo della società;
- preveda strumenti di monitoraggio sull'evoluzione del dibattito tra gli attori istituzionali e sociali in tema di assetti contrattuali e disciplina del rapporto di lavoro nonché coerenti percorsi di adattamento ed armonizzazione con le conseguenti modifiche legislative e/o contrattuali;
- consolidi il ruolo di Poste Italiane quale infrastruttura centrale del sistema paese, e favorisca il potenziamento e l'utilizzo strategico di risorse per la formazione, nell'obiettivo condiviso di rispondere alla domanda di professionalità dei lavoratori e dell'Azienda.

* * * * *

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

Con l'obiettivo di verificare l'applicabilità del presente contratto alle società che, nell'arco di vigenza del medesimo CCNL, dovessero rientrare nel perimetro del Gruppo Poste Italiane, le Parti concordano di attivare specifici momenti di confronto.

CAPITOLO I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

Art. 1

Sistema di Relazioni Industriali

- I. In coerenza con quanto sancito nella Premessa del presente contratto, le Parti stipulanti, fermi restando i rispettivi ruoli, ritengono necessario definire un complessivo sistema di Relazioni Industriali che garantisca, attraverso un insieme organico ed articolato di regole certe e condivise, fattivamente orientato alla prevenzione e al superamento dei possibili motivi di conflitto e finalizzato a favorire il conseguimento degli obiettivi competitivi delle Aziende che applicano il presente Contratto Collettivo, la qualità del lavoro e il valore delle persone, nonché la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.

- II. Le Parti medesime, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire ai diversi livelli, nel rispetto delle modalità e degli ambiti temporali di seguito previsti, convengono sulla necessità di adottare un sistema complessivo di Relazioni Industriali che valorizzi ulteriormente l'effettività del confronto territoriale e che si articoli attraverso specifici momenti di informazione, consultazione, contrattazione e partecipazione.

Nell'ambito del predetto sistema, tale articolazione viene orientata alla creazione di condizioni tali da favorire la crescita della professionalità e la diffusione sempre più ampia e generalizzata degli obiettivi d'impresa, riguardanti in particolare i mutamenti e l'evoluzione dei nuovi contesti tecnologici, organizzativi, di mercato e del lavoro, in una logica di efficienza e competitività internazionale.

Art. 2
Assetti contrattuali

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

A) CONTRATTAZIONE NAZIONALE

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte primaria di regolamentazione degli aspetti normativi ed economici del personale.

Il presente contratto individua, per il livello aziendale/territoriale, ambiti e competenze diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e della contrattazione nazionale, prevedendo opportune garanzie procedurali per il rispetto di quanto stabilito nonché i soggetti abilitati, anche in coerenza con quanto previsto dal Testo Unico sulla Rappresentanza.

Il Contratto Collettivo Nazionale ha durata triennale sia per la parte normativa sia 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;
- 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.

B) CONTRATTAZIONE AZIENDALE/TERRITORIALE

La contrattazione di secondo livello si svolge, per Poste Italiane S.p.A., a livello aziendale o territoriale, in funzione dell'ambito geografico di rilevanza delle relative tematiche.

Per le altre società del Gruppo Poste che applicano il presente CCNL, la contrattazione di secondo livello si svolge esclusivamente a livello aziendale.

Il secondo livello di contrattazione riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e della contrattazione nazionale.

Alla contrattazione aziendale di cui alla presente lettera B) viene demandata la disciplina del Premio di Risultato, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 69 del presente CCNL.

Gli accordi relativi al premio di risultato hanno durata triennale 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.

Fatto salvo l'autonomo potere decisionale aziendale in merito alle strategie organizzative, alla contrattazione aziendale di cui alla presente lettera B) vengono altresì ricondotte, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto della procedura che segue, le tematiche relative a:

1. 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, che abbiano valenza nazionale o coinvolgano due o più regioni;
2. nuovi regimi e/o articolazioni di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento;
3. materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL.

Riguardo alle tematiche di cui ai punti 1 e 2 che precedono, l'Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali di cui sopra.

Detto confronto negoziale si esaurirà entro e non oltre i 25 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro, durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta.

Decorsi 25 giorni, in difetto di esito positivo del predetto confronto le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.

In caso, invece, di esito positivo, l'Azienda fornirà apposita informativa alle competenti strutture territoriali delle OO.SS., fermo restando quanto indicato nel penultimo capoverso del presente articolo in relazione all'esame congiunto sulle materie espressamente demandate al livello territoriale (regionale) dall'accordo aziendale.

In coerenza con quanto stabilito dall'Accordo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza di cui all'Allegato 22 del CCNL, saranno sottoposti all'approvazione delle R.S.U. ovvero, laddove non previste, delle R.S.A. esclusivamente gli accordi aziendali in materia di Premio di Risultato nonché quelli di cui alla lettera B), comma 6, punto 1) del presente articolo. La consultazione delle Rappresentanze Sindacali, da svolgersi con le modalità previste dal suddetto Accordo di recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza, dovrà concludersi entro e non oltre 13 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, dalla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo cui la validazione si riferisce.

Ai fini di assicurare l'esigibilità delle intese aziendali validate con le procedure di cui all'Allegato 22 al presente CCNL, le Parti individueranno modalità e/o soggetti per la verifica e il monitoraggio dell'applicazione di quanto convenuto a livello aziendale e territoriale.

La contrattazione territoriale di Poste Italiane S.p.A. si svolge in sede regionale e di Direzione Generale Corporate, fermi restando i livelli di interlocuzione e rappresentanza previsti dal presente CCNL in sede di Unità Produttiva.

Alla contrattazione territoriale come sopra definita viene rimandato il confronto sulle seguenti materie:

- a) disciplina della quota regionale del premio di risultato, secondo i rinvii contenuti nell'art. 69 del presente CCNL;
- b) definizione e applicazione di nuove articolazioni 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 aziendale;
- c) materie individuate da specifici rinvii contenuti nel presente CCNL;
- d) gestione di conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva territoriale, qualora i richiamati processi riguardino una sola regione, secondo criteri e modalità che seguono.

Riguardo alla lettera d) che precede, l'Azienda fornirà alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare le ricadute sociali dei processi citati, nel rispetto delle norme contenute nel presente CCNL e negli accordi collettivi nazionali.

Il confronto, in ordine alle materie di cui alle lettere b) e d) che precedono, si esaurirà entro e non oltre i 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

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

L'esame a livello aziendale dovrà comunque esaurirsi nel termine massimo di 10 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro.

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 territoriale disciplinata dal presente articolo la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6 del presente CCNL.

Le Parti inoltre si incontreranno a livello territoriale (regionale) per effettuare, secondo le modalità previste dai relativi accordi aziendali, un esame congiunto sulle materie da questi espressamente demandate, da concludersi entro i 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi al termine della validazione da parte delle R.S.U. di cui al decimo capoverso della lettera B) del presente articolo.

Anche per tale ambito di interlocuzione, la competente Delegazione Sindacale sarà individuata secondo le norme contenute nell'art. 6 del presente CCNL.

Art. 3

Procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

Le proposte per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto stesso.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

A condizione che siano stati rispettati tempi e procedure di cui ai commi che precedono, in caso di ritardato rinnovo del CCNL

rispetto alla scadenza, le Parti definiranno una copertura economica a favore dei lavoratori in forza alla data del rinnovo contrattuale.

Art. 4 **Informazione e Consultazione**

In relazione a quanto previsto all'art.1 del presente CCNL le Parti, nell'assumere il consenso quale obiettivo ed elemento qualificante da perseguire a diversi livelli, convengono di adottare un sistema di informazione e consultazione con lo scopo di arricchire, in ambito non negoziale, i contenuti di conoscenza sulle tematiche di comune interesse in vista della ricerca di soluzioni condivise.

Il predetto sistema di informazione e consultazione, finalizzato a prevenire i conflitti e ad aumentare la comune consapevolezza sui temi fondamentali per lo sviluppo delle aziende, si articolerà secondo procedure che avranno luogo con tempi, modalità, contenuti ed ai livelli di Direzione Aziendale e Rappresentanza dei lavoratori, come di seguito indicato:

A) Livello Nazionale

a) Entro 2 mesi dall'approvazione della relazione finanziaria semestrale e del bilancio annuale, rispettivamente da parte del CdA e dell'Assemblea degli Azionisti, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti una informativa, relativa al periodo di riferimento, sugli argomenti appresso specificati, riferiti al personale destinatario del presente CCNL:

1. andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'Azienda, con riguardo ai più significativi indicatori di bilancio ed alle prospettive di sviluppo, anche in considerazione delle dinamiche dei mercati di riferimento;
2. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione dell'Azienda e politiche di *make or buy*;
3. processi di riconversione e di riposizionamento strategico:
 - revisione dei processi e dei modelli organizzativi, produttivi e distributivi, con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico ed agli investimenti;
 - orientamenti e possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti;

4. dinamiche del costo del lavoro anche con riferimento alla disponibilità della forza lavoro (ferie, presenze/assenze dal servizio, inidoneità);
5. contratto di programma;
6. 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;
7. dati dell'occupazione, anche regionale (occupazione femminile e maschile, varie tipologie di contratto, livelli di inquadramento);
8. eventuali interventi normativi connessi al rapporto di lavoro, derivanti anche dalla disciplina comunitaria e dal dialogo sociale europeo.

L'Azienda fornisce altresì alle Organizzazioni Sindacali stipulanti, anche a richiesta delle stesse, adeguata informativa al verificarsi di eventi straordinari che incidano significativamente sull'Azienda.

- b) Prima della fase esecutiva, l'Azienda fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti adeguata informativa in ordine alle decisioni ed ai provvedimenti che intende adottare, qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie).
- c) L'Azienda, inoltre, fornisce alle Organizzazioni Sindacali stipulanti una informativa sui sistemi di incentivazione commerciale, prima della relativa fase esecutiva.

In relazione alle materie di cui ai punti 1 e 2 della lettera a) e della lettera b) che precedono, avrà luogo la consultazione, su richiesta di almeno una delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL da presentarsi entro 10 giorni dal ricevimento dell'informativa. La consultazione si svolgerà nell'ambito dei lavori del Comitato Nazionale Gruppo Poste previsto dall'art. 5 del presente CCNL.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 9 giorni dalla data fissata dall'Azienda per il primo incontro entro i quali, con riferimento alle decisioni di cui alla precedente lettera b), non si darà luogo all'attuazione dei provvedimenti di cui trattasi.

B) Livello Regionale

- a) Con periodicità semestrale, entro 1 mese dalle informative rese ai sensi del precedente punto A),

l'Azienda fornisce alla Delegazione Regionale di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, una informativa sulle materie di seguito indicate:

1. situazione, struttura e andamento prevedibile dell'occupazione a livello regionale e di Unità Produttiva;
2. qualità del servizio e indicatori di produttività nel territorio di competenza;
3. 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;
4. dati sulle varie tipologie dei contratti di lavoro nel territorio di competenza;
5. linee generali della formazione e riqualificazione professionale con riferimento al territorio di competenza.

Resta fermo che, con riferimento alle materie di cui al punto 1 che precede, la consultazione si realizza con le modalità e al livello nazionale di cui alla lettera A) del presente articolo.

b) Prima della fase esecutiva, l'Azienda fornisce alla Delegazione Regionale di cui all'art. 6, lett. b) e alla Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6, lett. a) del presente CCNL una adeguata informativa in ordine:

1. alle decisioni ed ai provvedimenti che l'Azienda intende adottare, qualora siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro (anche derivanti dall'introduzione di nuove tecnologie) che comportino effetti sull'occupazione nella regione e nelle Unità Produttive di riferimento;
2. ai piani di attuazione di nuovi regimi di orario nella regione e nelle Unità Produttive di riferimento, la cui introduzione abbia formato oggetto di specifico accordo;
3. alle linee generali della formazione e riqualificazione professionale connesse ai processi di cui al punto 1 che precede;
4. ai dati di cui all'art. 31 – lavoro straordinario – III capoverso.

In relazione all'informativa di cui ai punti 1, 2, 3 e 4 che precedono, la Delegazione Sindacale regionale di cui all'art. 6, lett. b) ovvero le Organizzazioni Sindacali regionali possono formulare richiesta di consultazione, da presentare entro 5

giorni dal ricevimento dell'informativa, cui farà seguito un incontro per l'esame delle relative materie a livello territoriale.

Nel medesimo termine, analoga richiesta potrà essere formulata dalla Delegazione Sindacale di cui all'art. 6, lett. a) del presente CCNL ovvero dalle OO.SS. provinciali, relativamente alle materie che producono impatti sulle Unità Produttive di riferimento.

Le Delegazioni sindacali di cui sopra potranno formulare proprie osservazioni.

Detto esame dovrà esaurirsi entro 6 giorni successivi alla data fissata dall'Azienda per l'incontro, durante i quali, con riferimento alle decisioni di cui ai precedenti punti 1, 2, e 3, non si darà luogo all'attuazione dei progetti di cui trattasi.

Le disposizioni relative alle fasi di informazione e consultazione a livello regionale disciplinate nel presente articolo si applicano esclusivamente a Poste Italiane S.p.A., fatti salvi gli accordi aziendali intervenuti in materia nelle Aziende del Gruppo.

Le procedure di cui al presente articolo si pongono come autonome rispetto agli altri momenti di confronto sindacale regolati dal presente CCNL e, pertanto, non si cumulano con le relative procedure.

Le procedure di informazione e consultazione previste dal presente articolo per le materie di cui alla lettera A) sub a), punti 1 e 2 e sub b); B) sub a), punto 1 e sub b), punti 1 e 3, nonché le previsioni di cui all'art. 7 che segue (informazioni riservate), costituiscono attuazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 25/2007.

Con periodicità annuale, nei primi tre mesi dell'anno successivo a quello di riferimento, su richiesta delle Parti, nell'ambito del Comitato Nazionale Gruppo Poste di cui all'art. 5 che segue, viene effettuato uno specifico confronto sull'andamento e gli esiti delle procedure di cui al comma che precede. L'esito positivo del confronto sulle citate procedure di informazione e consultazione realizza, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 25/2007, la conclusione del procedimento di informazione e consultazione di cui al decreto legislativo medesimo. La conclusione di detto procedimento si intende altresì positivamente realizzata in assenza della richiesta di cui sopra.

* * *

Le Parti si danno atto che i temi relativi alle pari opportunità vengono trattati all'interno del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità e dei C.P.T. Regionali di cui all'art. 5 del presente CCNL.

Con riferimento al sistema di informazione e consultazione disciplinato dal presente articolo, le Parti convengono di incontrarsi nel corso della vigenza del presente CCNL, al fine di effettuare una verifica congiunta sulla efficacia complessiva del sistema secondo i principi condivisi.

Art. 5 ***Partecipazione***

Le Parti stipulanti convengono sull'opportunità di individuare, nel Gruppo Poste Italiane, un sistema coerente di organismi partecipativi a composizione mista Azienda e Organizzazioni Sindacali ed assumono la partecipazione, ai diversi livelli e nei diversi luoghi del sistema delle Relazioni Industriali, quale metodo per il miglioramento complessivo della qualità del lavoro e del clima interno.

Obiettivo dei suddetti organismi è quello di favorire un proficuo scambio di opinioni, in sedi non negoziali, tra i rappresentanti aziendali e quelli dei lavoratori, sia per agevolare una consapevole partecipazione degli stessi ai processi di cambiamento che intervengono a livello nazionale ed internazionale, sia nella consapevolezza che l'integrazione e la collaborazione tra le Parti sviluppino livelli di efficacia e di efficienza aziendali e determinino un miglioramento complessivo della qualità del lavoro.

Pertanto le Parti convengono di costituire i seguenti organismi:

- Comitato Nazionale Gruppo Poste;
- Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione Professionale;
- Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità;
- Organismi Paritetici per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Osservatorio Paritetico sulla Sanità Integrativa;
- Osservatorio di cui al Protocollo di Intesa in materia di proposizione commerciale del 22 ottobre 2013 (Allegato 20 al presente CCNL).

COMITATO NAZIONALE GRUPPO POSTE

Composizione

Il Comitato Nazionale Gruppo Poste è composto da due componenti della Segreteria Nazionale di ogni Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL e da una adeguata rappresentanza del Vertice aziendale del Gruppo Poste Italiane.

Funzionamento

Il Comitato si riunisce due volte l'anno, su convocazione della Direzione aziendale, a seguito dell'approvazione della relazione semestrale e del bilancio. Sessioni straordinarie saranno previste a seguito delle decisioni assunte preventivamente all'implementazione di linee strategiche deliberate dal CdA di Poste Italiane S.p.A. che abbiano rilevanti impatti sul perimetro aziendale, sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione.

Gli oneri relativi al funzionamento del Comitato sono a carico del Gruppo Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Materie

Il Comitato Nazionale Gruppo Poste svolge funzioni di studio e approfondimento dei principali aspetti relativi alle prospettive strategiche e produttive delle aree di business del Gruppo, con particolare riferimento allo scenario competitivo in cui si collocano i singoli comparti.

In particolare, costituiscono oggetto di analisi:

- le prospettive evolutive dei mercati di riferimento per il Gruppo Poste Italiane;
- la situazione occupazionale nel Gruppo Poste Italiane, le connesse dinamiche e le relative linee di tendenza con particolare riferimento ai trend evolutivi delle professionalità, all'occupazione femminile, ai fenomeni demografici anche legati all'occupazione giovanile ed ai risultati delle politiche attive del lavoro, così come delineate nel relativo protocollo (Allegato 21 al presente CCNL);
- gli investimenti, con particolare riferimento allo sviluppo tecnologico degli asset del Gruppo Poste Italiane;
- i processi di innovazione tecnologica, di prodotto/servizio e di mercato, in grado di produrre

- rilevanti effetti sui business e sulla competitività del Gruppo;
- gli impatti sul Gruppo che derivano dall'evoluzione del modello previdenziale.

Inoltre, il Comitato esprimerà osservazioni in merito all'individuazione ed al corretto utilizzo delle principali leve di politica attiva del lavoro - da attivarsi tempo per tempo in relazione alla realizzazione dei piani industriali - anche con riferimento agli strumenti che favoriscano l'occupazione.

Le materie oggetto di discussione nell'ambito del Comitato assumono il carattere della riservatezza ai sensi dell'art.7 del presente CCNL. Pertanto, è vietata la pubblicazione e la diffusione di eventuale documentazione distribuita da parte dell'Azienda.

ENTE BILATERALE PER LA FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

- I. Le Parti stipulanti, nell'intento di promuovere ed attuare iniziative orientate a migliorare il sistema di formazione e di riqualificazione professionale in Poste Italiane S.p.A., convengono di sviluppare ed arricchire le attività dell'Ente Bilaterale a livello nazionale avente la finalità principale di sostenere, in materia di formazione, il dialogo sociale tra le Parti medesime, anche attraverso aggiornamenti sulle strategie e sulle iniziative adottate dalla Commissione Europea.
- II. L'Ente Bilaterale si riunisce con cadenza mensile.
- III. Le Parti, all'interno dell'Ente Bilaterale, promuovono congiuntamente attività in tema di formazione e di riqualificazione professionale, ivi ricomprendendo sia quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 sia quanto rinveniente da eventuali processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale ovvero dall'introduzione di innovazioni tecnologiche. A tal fine l'Ente Bilaterale ha, in particolare, la funzione di:
 - elaborare proposte e progetti formativi, da realizzare anche mediante convenzioni con Enti privati e pubblici, analizzandone i relativi impatti;
 - 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;
- promuovere l'aggiornamento sulle iniziative prese dalla Commissione Europea e dal Comitato per il Dialogo Sociale Europeo nel settore postale, in materia di Formazione e Riqualificazione.

In relazione a quanto sopra, le Parti si danno atto che l'accesso alle prestazioni ordinarie del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Gruppo Poste Italiane", di cui al D.M. n° 78642 del 24 gennaio 2014, è subordinato ad un confronto tra le Parti al fine di definire specifiche intese.

Le Parti si danno atto dell'opportunità che l'Ente Bilaterale di Poste Italiane S.p.A. possa esaminare specifici progetti formativi relativi anche ad altre Aziende che applicano il presente CCNL.

Gli oneri relativi al funzionamento dell'Ente Bilaterale sono a carico di Poste Italiane S.p.A.; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

COMITATO PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITA' DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITA'

- I. E' istituito - a livello nazionale e, per Poste Italiane S.p.A., a livello regionale - il Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità (di seguito C.P.T.) del Gruppo Poste Italiane, anche in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006; il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale a livello nazionale e con cadenza semestrale a livello regionale.
- II. A livello nazionale, per parte aziendale, il Comitato sarà costituito da rappresentanti di Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Postemobile S.p.A., Poste Vita S.p.A..
- III. Il Comitato si propone lo scopo di implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di

buone prassi nel Gruppo, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In tale contesto, il Comitato tratterà altresì tematiche afferenti l'integrazione e l'inclusione delle persone con disabilità. Tali scopi saranno perseguiti anche tenendo presenti lo scenario europeo e le attività del Comitato per il Dialogo Sociale europeo nel settore postale.

- IV. Il C.P.T. Nazionale costituisce altresì sede di approfondimento delle tematiche di cui al punto 2 del Protocollo di recepimento dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro allegato al presente CCNL.
- V. Il C.P.T. svolge, tra gli altri, un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui al D.Lgs. 198/2006, nell'ambito delle materie e dei compiti ivi previsti, con particolare riguardo alle attività di cui all'Ente Bilaterale; il Comitato è paritetico, tra Azienda e OO.SS., seppure con una diversa composizione numerica dei partecipanti.
- VI. Il C.P.T. nazionale viene ubicato nell'ambito della Direzione Centrale della Società; i C.P.T. regionali vengono ubicati nell'ambito delle Strutture aziendali territorialmente competenti.
- VII. Il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità, al quale, nell'ambito di quanto sopra precisato, viene delegata la funzione anche di coordinamento e indirizzo delle attività dei C.P.T. 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 componente effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.
- VIII. Il Comitato Regionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità, anch'esso paritetico, che opera per quanto di propria specifica

competenza nell'ambito degli indirizzi ricevuti dal C.P.T. 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 componente effettivo è nominato un supplente che sarà convocato solo in caso di assenza dichiarata da parte del titolare.

- IX. Il Comitato, sia a livello nazionale che regionale, all'atto dell'insediamento elegge su proposta di parte aziendale il/la Presidente e fra i/le componenti del Comitato stesso elegge la Segreteria.
- X. I/le componenti non potranno far parte del C.P.T. per più di due mandati consecutivi, ciascuno della durata di 4 anni.
- XI. Il Comitato predispose ogni due anni una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni positive sviluppate nel corso del biennio, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro secondo le scadenze previste.
- XII. Gli oneri relativi al funzionamento dei C.P.T. sono a carico del Gruppo Poste Italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

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.

ORGANISMI PARITETICI PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Allo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori le Parti, considerata la rilevanza attribuita al ruolo della sicurezza sul piano della moderna organizzazione del lavoro, confermano la costituzione in Poste Italiane S.p.A. degli Organismi Paritetici

per la salute e la sicurezza sul lavoro, a livello nazionale e regionale.

Il funzionamento degli Organismi Paritetici di cui al comma che precede resta disciplinato dagli accordi tempo per tempo intervenuti tra le Parti.

L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale a livello nazionale e con cadenza semestrale a livello regionale.

Le Parti convengono che l'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di Poste Italiane S.p.A. svolga i medesimi compiti previsti dal presente articolo anche con riferimento ad altre Aziende che applicano il presente CCNL.

OSSERVATORIO PARITETICO SULLA SANITA' INTEGRATIVA

In relazione a quanto previsto dall'art. 79 del presente CCNL e dall'accordo di cui all'Allegato 24 del medesimo CCNL, viene istituito a livello nazionale un Osservatorio Paritetico sulla sanità integrativa dei dipendenti del Gruppo Poste Italiane cui si applica il CCNL di Poste Italiane S.p.A..

Composizione

L'Osservatorio è costituito da un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante il presente CCNL e da una adeguata rappresentanza del Gruppo Poste Italiane, nominata da Poste Italiane S.p.A. anche per conto delle Aziende che rientrano nel campo di applicazione del suddetto CCNL.

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

Compiti e attribuzioni

All'Osservatorio sono assegnati i seguenti compiti e attribuzioni:

- monitorare l'andamento della gestione del Piano, allo scopo di verificarne la rispondenza con le relative finalità istitutive, sulla base delle informazioni e dei dati forniti dal Fondo stesso, approfondendo anche l'evoluzione legislativa in materia di Fondi Sanitari;

- proporre al Fondo eventuali modifiche alle coperture e prestazioni sanitarie previste dal Piano, sulla base delle risultanze della gestione relativa al precedente esercizio;
- essere preventivamente informato in merito all'eventuale esclusione dal Piano degli aderenti che abbiano avuto comportamenti contrari alla correttezza e buona fede;
- proporre al Fondo l'adozione di campagne informative sul Fondo e di prevenzione sanitaria per gli iscritti.

Funzionamento

L'Osservatorio si riunisce almeno due volte all'anno.

Gli oneri relativi al funzionamento dell'Osservatorio sono a carico del Gruppo Poste; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Art. 6

Delegazioni Sindacali Territoriali

- I. Ai fini di quanto previsto in materia di composizione delle Delegazioni Sindacali territoriali, le Parti convengono quanto segue:
 - a) a livello di unità produttiva la Delegazione Sindacale è costituita da non più di 1 dirigente R.S.U. eletto in rappresentanza di ciascuna lista che ha ottenuto seggi presso la U.P., congiuntamente a non più di 1 dirigente sindacale delle strutture territoriali di ciascuna delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL;
 - b) a livello regionale la Delegazione Sindacale è costituita nel modo che segue:
 - per le Regioni: Valle d'Aosta, Molise, Basilicata, Umbria e per le province autonome di Trento e Bolzano, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 9 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;

- per le Regioni: Friuli V. Giulia, Abruzzo, Sardegna, Marche, Liguria, Calabria, Puglia, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 12 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;
- per le Regioni: E. Romagna, Veneto, Sicilia, Toscana, Campania, Piemonte, Lazio, Lombardia, dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 15 dirigenti delle R.S.U. eletti nella regione interessata, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti a livello regionale da ciascuna Organizzazione;
- per la Direzione Generale Corporate, in relazione a quanto previsto dall'art. 2, lettera B), dodicesimo capoverso del presente CCNL, la Delegazione Sindacale è costituita dalle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, unitamente ad un numero massimo di 9 dirigenti delle R.S.U. eletti nella unità produttiva, di cui almeno 6 eletti in rappresentanza delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL ed i restanti individuati proporzionalmente ai risultati elettorali conseguiti nell'unità produttiva medesima da ciascuna Organizzazione.

Al fine di consentire il dispiego dei modelli relazionali previsti dal presente CCNL, i nominativi dei componenti RSU della delegazione di cui alla precedente lettera b), verranno comunicati all'Azienda congiuntamente dalle Segreterie Regionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il numero dei dirigenti sindacali territoriali della Delegazione Sindacale di cui alla lettera b) del presente articolo, non supererà il numero massimo di due dirigenti per ciascuna sigla firmataria del CCNL.

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

Art. 7
Informazioni Riservate

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25, le Parti, con riferimento al modello di relazioni industriali di cui al presente CCNL, convengono di istituire una Commissione per la conciliazione delle contestazioni relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dall'Azienda, nonché alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive utili alla classificazione delle informazioni non soggette agli obblighi di informazione di cui al D.Lgs citato.

La Commissione sarà composta da 6 componenti di parte aziendale e da un componente per ciascuna delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL e si insedierà entro tre mesi dalla data di sottoscrizione dello stesso.

Le modalità di funzionamento della Commissione saranno definite dalle Parti nell'ambito di una specifica sessione di incontro.

CAPITOLO II

DIRITTI SINDACALI

Art. 8 ***Assemblea***

Nei singoli luoghi di lavoro potranno essere promosse dalla R.S.U. ovvero, laddove non prevista, dalla R.S.A., 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.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati alla Società (Unità Produttiva di competenza) con preavviso scritto da notificarsi due giorni lavorativi prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Le assemblee saranno tenute in luoghi idonei ed in via prioritaria all'interno delle Unità Produttive, fuori dagli ambienti ove si svolge l'attività lavorativa.

Per problemi comuni a tutto il personale della Filiale e di più Uffici Postali, ovvero ad una pluralità di strutture nell'Unità Produttiva, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i relativi dipendenti possono partecipare. In tale occasione, il luogo per lo svolgimento dell'assemblea sarà individuato dall'Azienda e ubicato in modo da rendere agevole la partecipazione dei lavoratori.

Gli Organismi Sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti. L'Azienda provvederà a darne comunicazione tempestiva ai Responsabili degli uffici interessati.

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 alla clientela ed a tal fine l'Azienda darà alla stessa adeguata informativa preventiva. Inoltre, le assemblee sul posto di lavoro verranno tenute di regola nelle prime o ultime due ore di servizio; in tale ultimo caso, l'Azienda garantisce la partecipazione per la durata effettiva dell'assemblea.

In relazione a quanto previsto al comma che precede, nel Contact Center di Poste Italiane le assemblee per i lavoratori occupati in attività remotizzabili presso altri siti dovranno essere indette rispettando il criterio della non contemporaneità tra i diversi Centri.

Nel caso in cui non sia possibile remotizzare le attività, la contrattazione territoriale definisce specifiche intese finalizzate ad individuare, tra le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea, la definizione, all'interno dei turni, delle fasce orarie a minor picco di traffico nell'ambito delle quali convocare le riunioni dei lavoratori.

Per i Centri di Meccanizzazione Postale, al fine di temperare il diritto di assemblea di tutti i lavoratori con specifiche esigenze di particolare rilevanza per la produzione, la contrattazione territoriale definisce intese finalizzate ad individuare, tra le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea, la definizione, all'interno dei turni interessati, delle fasce orarie a minore intensità lavorativa nell'ambito delle quali convocare le riunioni dei lavoratori.

Negli uffici che svolgono la propria attività a contatto con il pubblico, nel caso di assemblee per una durata superiore a due ore che interessino una pluralità di Uffici ovvero Uffici a maggior traffico verrà individuato un presidio utile ad evitare disagi alla clientela.

In relazione a quanto sopra, per Poste Italiane S.p.A. la contrattazione territoriale definisce specifiche intese finalizzate ad individuare gli uffici interessati, le attività da garantire e le modalità di individuazione dei lavoratori coinvolti. In tal caso, i

dipendenti coinvolti nel presidio potranno partecipare ad altra assemblea indetta anche in altri uffici.

Il personale viaggiante e gli autisti dei circuiti nazionali a lungo percorso istituzionalmente e permanentemente assegnati 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. 9 ***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. ovvero, laddove non prevista, dalla R.S.A. 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. 10 ***Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie***

La Società nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale

comune adeguatamente attrezzato all'interno dell'unità produttiva o, in mancanza, nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Art. 11
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; le trattenute vengono effettuate in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
- II. Le relative deleghe vengono inoltrate tramite raccomandata (o tramite PEC), dalle Organizzazioni Sindacali alle quali va effettuato il versamento, alla struttura aziendale comunicata dalla Società, contestualmente alla sottoscrizione del CCNL e/o con comunicazione successiva in caso di variazione.
- III. Esse devono contenere:
 - le generalità ed il codice fiscale del dipendente;
 - il numero di matricola;
 - l'Organizzazione Sindacale beneficiaria;
 - il mese e l'anno di decorrenza;
 - il luogo e la data del rilascio;
 - la firma del dipendente in originale;
 - 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 non potrà essere superiore a 0,80% determinato su minimo tabellare più indennità di contingenza calcolata su 13 mensilità.

- VI. 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 individualmente da ogni singolo interessato mediante atto scritto in originale, ordinatamente compilato, inviato a mezzo raccomandata indirizzata alla struttura aziendale comunicata dalla Società, contestualmente alla sottoscrizione del CCNL e/o con comunicazione successiva in caso di variazione, e - separatamente - all'Organizzazione Sindacale interessata.
La sola comunicazione all'Azienda dovrà essere corredata di una copia di un documento identificativo valido del dipendente interessato.
- VII. 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. 12 ***Diritto di affissione***

La Società colloca 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.

Poste Italiane S.p.A. consentirà ai lavoratori, con uno specifico link all'interno del proprio portale, l'accesso ad una sezione denominata "Bachecca sindacale", nella quale potranno essere inseriti esclusivamente i comunicati unitari delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti ritengono utile per il corretto svolgimento delle relazioni sindacali secondo i modelli condivisi che le comunicazioni affisse agli albi messi a disposizione delle Rappresentanze sindacali a norma del presente articolo, vengano inoltrate, a titolo informativo, anche alla direzione aziendale di riferimento.

Art. 13 **Attività sindacale**

Lo svolgimento dell'attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi coerenti con le prerogative sindacali necessarie a garantire la massima informazione dei lavoratori e nel rispetto della normativa vigente, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale e senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

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

Art. 14 **Tutela e agibilità delle rappresentanze sindacali unitarie e aziendali**

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

La disposizione di cui al punto precedente si applica fino alla fine dell'anno successivo alla data in cui è cessato l'incarico dirigenziale.

La materia delle agibilità e delle tutele dei dirigenti delle Organizzazioni Sindacali è regolata dalle disposizioni di legge e dai relativi accordi tra le Parti, tempo per tempo vigenti.

Art. 15
Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'adempimento dei compiti di cui alla L. n. 152 del 30 marzo 2001 hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della Società senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 16
Diritti sindacali dei Telelavoratori

In relazione a quanto previsto al comma 13 dell'art. 28 del presente contratto, ai dipendenti che svolgono la propria prestazione nella forma del telelavoro verrà assicurata la piena partecipazione alle attività ed alle iniziative di natura sindacale svolte in Azienda, garantendo le comunicazioni con i rappresentanti dei lavoratori.

In particolare, sarà assicurata ai telelavoratori:

- l'informazione in merito alle comunicazioni di carattere sindacale fornite dalle Rappresentanze sindacali unitarie e dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti. Le predette comunicazioni, in fase di prima applicazione, verranno effettuate a cura delle strutture aziendali mediante l'utilizzo di idonei strumenti telematici e secondo modalità condivise tra le Parti;
- la partecipazione alle assemblee indette nell'unità produttiva di appartenenza. A tal riguardo, l'unità produttiva di appartenenza del telelavoratore verrà precisata sin dall'inizio in sede di perfezionamento dell'accordo individuale, in coerenza con gli accordi che verranno definiti tra le Parti in merito all'attivazione di specifici progetti di telelavoro;
- i telelavoratori saranno inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori, assicurando loro le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità (elettorato attivo e passivo) alle elezioni per tutte le istanze rappresentative dei lavoratori.

NOTA A VERBALE

L'Azienda si impegna a porre in essere le azioni volte a favorire la partecipazione dei Telelavoratori ai referendum indetti dalle

OO.SS. stipulanti il presente CCNL su materie inerenti l'attività sindacale.

Art. 17

Controversie collettive e procedure di raffreddamento e di conciliazione

A) Controversie collettive.

Le controversie aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali, che riguardino una pluralità di dipendenti, dovranno essere sottoposte al tentativo di composizione da effettuarsi tra le singole 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. B), del presente CCNL.

B) Conflitti di lavoro.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 2, punto 2 della L. 146 del 1990, così come integrata dalla Legge n. 83 del 2000 - secondo il quale nei contratti collettivi devono essere in ogni caso previste procedure di raffreddamento e di conciliazione obbligatorie per entrambe le Parti - ed al fine di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali, prevenendo e riducendo quanto più possibile le situazioni conflittuali ed i conseguenti effetti negativi nei confronti della clientela, Poste Italiane S.p.A. e le OO.SS. osserveranno le procedure di raffreddamento e di conciliazione di seguito specificate.

1) Livello di Unità Produttiva.

Qualora insorga un conflitto collettivo di lavoro presso una Unità Produttiva, la R.S.U. interessata unitamente ad almeno una delle competenti strutture territoriali del Sindacato apriranno la procedura di seguito indicata,

dando in tal senso motivata comunicazione scritta alla struttura aziendale dell'Unità Produttiva.

Entro i tre giorni successivi alla ricezione della predetta comunicazione, l'Azienda avvierà con la Delegazione Sindacale di cui all'art. 6 lett. a) del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo tre giorni successivi alla data del primo incontro, la procedura si intenderà comunque esaurita tra le Parti 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. In tal senso l'Azienda, entro i 3 giorni successivi alla chiusura della procedura di cui al comma che precede, avvierà con la Delegazione di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca di possibili soluzioni conciliative.

La procedura di cui ai commi che precedono, in tutte le sue fasi, si intende comunque esaurita e conclusa tra le Parti decorsi 12 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro a livello di Unità Produttiva.

Ove il conflitto a livello di Unità Produttiva insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B), entro i 3 giorni successivi alla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 del presente punto 1, l'Azienda fisserà l'incontro con la Delegazione sindacale di cui all'art. 6, lett. a) del presente CCNL al fine di ricercare possibili soluzioni conciliative. In caso di esito negativo si darà luogo, entro i successivi 3 giorni, ad un ulteriore tentativo di conciliazione a livello regionale con la Delegazione di cui all'art 6, lett. b) del presente CCNL.

La procedura di cui al comma che precede si intende comunque esaurita e conclusa tra le Parti decorsi 7 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro tenutosi a livello di Unità Produttiva.

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, la Segreteria Regionale dell'O.S. stipulante interessata 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 la Delegazione Sindacale di cui all'art. 6, lett. b) del presente CCNL, incontri finalizzati alla ricerca delle possibili soluzioni conciliative.

Dopo 8 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro la procedura si intenderà comunque esaurita e conclusa tra le Parti ad ogni conseguente effetto.

Ove il conflitto di lavoro insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B) del presente CCNL, la procedura di cui al comma che precede dovrà ritenersi conclusa dopo 6 gg. lavorativi, comprensivi del sabato, a partire dal primo incontro.

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

3) Livello nazionale

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

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

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

Ove il conflitto di lavoro insorga su materie già oggetto delle procedure di cui all'art. 2, lett. B) del presente CCNL, la procedura di cui al comma che precede dovrà ritenersi conclusa dopo 5 gg. successivi alla data del primo incontro.

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.

Le Parti hanno sottoposto alla competente Commissione di Garanzia le norme di cui al presente articolo, ai fini della valutazione di cui all'art. 13, lett. a) della legge 146/90, così come modificata ed integrata dalla legge 83/2000 e, in caso di modifiche dell'assetto organizzativo e/o societario del Gruppo Poste che incidano sull'ambito di applicazione della suindicata legge, si impegnano a rivedere la presente disciplina e a sottoporla nuovamente alla Commissione di Garanzia.

CAPITOLO III

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Premessa

Le Parti, in considerazione dei fenomeni di evoluzione ed ammodernamento del mercato e delle organizzazioni del lavoro, ritengono necessario adottare politiche dell'occupazione in grado di coniugare nei dispositivi che seguono il ricorso alle diverse tipologie contrattuali di lavoro con la sicurezza di adeguati livelli occupazionali ed economico-sociali.

Attraverso l'adozione di tali politiche le Parti intendono impegnarsi a favore di una migliore qualità del lavoro, da misurarsi non solo con riferimento a specifiche caratteristiche dei singoli rapporti di lavoro, ma anche alle chances che a questi si associano di ulteriore progresso nel mercato del lavoro, innanzitutto in termini di prospettive lavorative future.

Le Parti hanno un interesse convergente a perseguire una migliore qualità del lavoro, in una logica di valorizzazione e motivazione delle risorse umane, quale capitale strategico, che ne metta in risalto le potenzialità e la produttività.

Le Parti - in linea con l'obiettivo di una crescita sostenibile con più posti di lavoro di migliore qualità - si danno atto che la disciplina degli istituti inerenti la costituzione del rapporto di lavoro previsti nel presente Contratto contribuisce a garantire specifiche forme di lavoro non disgiunte da adeguati livelli di sicurezza sopra citati, ad agevolare l'introduzione di un'organizzazione del lavoro moderna e a sostenere e favorire il processo aziendale di adeguamento ai mutamenti strutturali in campo economico.

Nel perseguire tali obiettivi comuni ed in coerenza con i più recenti orientamenti legislativi, le Parti condividono la comune intenzione di riconoscere ed aderire ai valori ispiratori delle politiche attive del lavoro e delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

L'Azienda conferma altresì che orienterà i propri comportamenti al rispetto del principio di non discriminazione dei lavoratori, inteso nella sua più ampia accezione. In tal senso, sia nella fase di assunzione che nel corso dello svolgimento del rapporto

di lavoro, la valutazione delle risorse è effettuata avendo riguardo all'attitudine professionale al ruolo, prescindendo da ogni fatto non rilevante a tali fini e indipendentemente da nazionalità, sesso, razza o origine etnica, opinioni politiche, religiose o sindacali nonché tendenze sessuali.

Riconoscendo l'importanza di tali valori, l'Azienda garantisce di improntare ai suddetti principi anche la relazione con l'esterno, facendosene promotrice in tutte le sedi opportune.

Le Parti inoltre, ritengono necessario individuare momenti congiunti di monitoraggio, analisi e verifica sulla materia, assicurando, qualora dovessero verificarsi modifiche od integrazioni di legge, l'attivazione di specifici incontri al fine di esaminare i contenuti e le compatibilità delle nuove discipline con le disposizioni contrattuali ed individuare modalità, tempistiche e procedure che ne consentano l'eventuale differente applicabilità in Azienda.

Parimenti, qualora dalle evoluzioni legislative sopra richiamate dovesse scaturire la definizione di ulteriori tipologie e forme contrattuali, le Parti si impegnano ad approfondire ed analizzare i contenuti delle stesse ed a valutarne la eventuale applicabilità.

Art. 18 **Assunzione**

- I. Le assunzioni del personale sono effettuate in conformità alle disposizioni di legge e del presente contratto; prima dell'assunzione il lavoratore può essere sottoposto a visita medica di idoneità al lavoro, secondo le modalità stabilite dalle previsioni legislative tempo per tempo vigenti.

- II. All'atto dell'assunzione, la Società comunica al lavoratore per iscritto:
 - la data di assunzione;
 - l'inquadramento professionale;
 - il luogo e la sede di lavoro, fatto salvo quanto previsto dall'art. 40 del presente CCNL con riferimento all'istituto del "trasfertismo";
 - la struttura/funzione aziendale di assegnazione;
 - il trattamento economico iniziale;
 - la durata dell'eventuale periodo di prova.

- III. Nella lettera di assunzione è inoltre specificato che al lavoratore viene consegnata copia del vigente CCNL e del Codice Etico aziendale.
- IV. All'atto dell'assunzione al lavoratore viene consegnata tutta la documentazione essenziale ai fini dello svolgimento del rapporto di lavoro - ivi compresa quella in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 - i moduli informativi relativi alla Previdenza Complementare e quelli utili alla scelta relativa alla destinazione del TFR.
- V. Ai fini dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:
- documento di identificazione;
 - certificato del casellario giudiziale penale (rilasciato dalla Procura della Repubblica presso il Tribunale della città di residenza) di data non anteriore a tre mesi;
 - certificato degli studi compiuti;
 - certificato di nascita, di cittadinanza, di residenza e di stato di famiglia (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio di cui agli articoli 43 e seguenti del Codice Civile nonché il domicilio fiscale, se diversi dalla residenza);
 - copia del codice fiscale;
 - per i lavoratori extracomunitari, permesso di soggiorno in corso di validità che abiliti allo svolgimento di lavoro subordinato;
 - eventuali certificazioni attestanti l'abilitazione allo svolgimento dell'attività lavorativa, richiesta dal ruolo professionale per il quale si procede all'assunzione;
 - la documentazione necessaria ai sensi delle disposizioni di legge, ai fini amministrativi, fiscali e/o previdenziali.
- VI. La seguente documentazione può essere sostituita da autocertificazione resa con le modalità di cui al D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445:
- certificato di nascita;
 - certificato di cittadinanza, esclusivamente per i cittadini italiani;
 - certificato di residenza;
 - certificato di stato di famiglia.

- VII. Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente e per iscritto gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o domicilio.
- VIII. Le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni del D.Lgs. 196/2003 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

Art. 19
Periodo di prova

- I. Il lavoratore assunto in servizio può essere soggetto ad un periodo di prova.
- II. La durata massima del periodo di prova è fissata nei seguenti termini:
- quarantacinque giorni per i lavoratori appartenenti al livello F;
 - tre mesi per i lavoratori appartenenti ai livelli E, D, C, B;
 - sei mesi per i lavoratori appartenenti al livello A.

I suddetti periodi sono calcolati avendo a riferimento il calendario comune. Nel caso in cui la scadenza del periodo di prova coincida con una giornata festiva, resta fermo il termine in pari data essendo, in tale ipotesi, esclusa la proroga al primo giorno feriale successivo.

Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale dovrà garantire in termini di giorni lavorativi un periodo di prova di pari durata a quello previsto per il personale a tempo pieno.

- 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 III che precede e laddove la Società ritenga giustificata l'assenza stessa (a titolo esemplificativo, nei casi di fruizione del congedo di maternità/paternità); in tali ipotesi il periodo di prova verrà protratto per un tempo corrispondente alla durata dell'assenza.
- V. Le assenze riconosciute come causa di sospensione sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per il corrispondente personale non in prova.
- VI. Durante il periodo di prova il trattamento economico non può essere inferiore a quello minimo fissato per il livello nel quale il dipendente è stato assunto. Durante detto periodo verranno assicurati al personale almeno 3 giorni di addestramento/formazione, laddove necessario in relazione alla specifica attività lavorativa.
- 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 da parte dell'Azienda 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. 20

Classificazione del personale

Il personale, in relazione al diverso grado di partecipazione al processo produttivo aziendale, al differente apporto professionale richiesto e alle diverse responsabilità connesse

ad ogni funzione aziendale, è inquadrato in 6 livelli professionali :

LIVELLO PROFESSIONALE
F
E
D
C
B
A

L'inquadramento del personale avviene sulla base di declaratorie generali, ruoli ed esemplificazioni di figure professionali.

Le Parti si danno atto che le figure professionali sono da ritenersi esemplificative e che la descrizione delle attività dei ruoli non ha carattere esaustivo.

Le declaratorie, i ruoli e le figure professionali descritti consentono per analogia di inquadrare le ulteriori figure professionali non indicate nel presente CCNL.

Nell'ambito delle predette declaratorie vengono individuate alcune figure professionali che, in relazione all'esperienza maturata ed alla conseguente completezza nel ruolo, vengono distinte in "junior" e "senior".

Le Parti convengono che per il passaggio a "senior" è necessario maturare un'esperienza professionale, supportata anche da idonei percorsi formativi finalizzati al consolidamento nello specifico ruolo ed all'acquisizione delle competenze distintive, per un periodo complessivo di 24 mesi di effettivo svolgimento delle stesse mansioni: tale periodo è convenzionalmente ridotto per il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato con 24 mesi di anzianità nella misura di:

- 6 mesi per le figure professionali junior indicate nel livello E;
- 9 mesi per l'operatore sportello junior del livello D.

Declaratorie

LIVELLO F

Lavoratori che svolgono attività semplici, con conoscenze elementari ed attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche; tali attività, manuali e non, presuppongono conoscenze tecniche non specifiche o, se di natura amministrativa o tecnica-contabile, di mero supporto manuale o di contenuto puramente esecutivo. Può essere richiesto l'utilizzo di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice.

Ruoli

Addetto di Base

Lavoratori che svolgono servizi di vigilanza, anticamera, portineria e collegamenti interni; servizi di archivio, protocollo, copia ed operazioni connesse, anche con l'uso di strumenti meccanici o informatici; mansioni di operaio comune.

Figure professionali esemplificative

Addetto al protocollo

Addetto guardiania e accessi

LIVELLO E

Lavoratori che operano nel business di base o in attività di supporto, a contatto o meno con la clientela, con conoscenze generiche di carattere tecnico pratico, che svolgono in autonomia attività esecutive e tecniche con contenuti professionali di natura operativa, con capacità di utilizzazione di strumenti semplici e complessi, sulla base di processi definiti e/o di istruzioni dettagliate.

Ruoli

Addetto junior- Addetto

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, svolgono attività esecutive, tecniche, di supporto e/o operative, connesse a tutte le diverse operazioni del ciclo di lavorazione dei prodotti.

Figure professionali esemplificative

Addetto produzione - junior

Addetto CUAS – junior

Addetto Lavorazioni Interne - junior

Portalettere - junior

Addetto Staff – junior

LIVELLO D

Lavoratori che svolgono attività esecutive e tecniche, con conoscenze specifiche, responsabilità personali e di gruppo, con contenuti professionali di parziale o media specializzazione. Comprende i lavoratori che, impegnati direttamente nel business di base o in attività di supporto, svolgono attività a contatto o meno con la clientela che presuppongono adeguata preparazione professionale con capacità di utilizzo di strumenti semplici e complessi e che richiedono preparazione tecnico-professionale di parziale o media specializzazione e capacità di autonomia operativa nei limiti dei regolamenti di esecuzione.

Ruoli

1) Addetto senior

Lavoratori che, nei diversi Centri di Produzione, Uffici di Recapito e Postali e nelle Strutture di Staff, nell'ambito di processi produttivi e procedure definite, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni secondo le tempistiche previste al sesto capoverso del presente articolo.

Figure professionali esemplificative

Addetto produzione - senior

Addetto CUAS - senior

Addetto Lavorazioni Interne - senior

Portalettere - senior

Addetto Staff – senior

2) Operatore Junior - Operatore

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, svolgono nell'ambito di procedure definite, attività amministrative, tecniche o gestiscono le relazioni con i clienti fornendo informazioni sui prodotti o effettuando le operazioni richieste.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – junior

Operatore Doganale

Operatore Call Center - junior

LIVELLO C

Lavoratori che, in possesso di conoscenze specifiche qualificate, svolgono attività di carattere tecnico-amministrativo-commerciale, di coordinamento di lavoratori o particolari incarichi di responsabilità. Nell'ambito di tali attività effettuano

operazioni complesse in piena autonomia e con potere di iniziativa nell'ambito di procedure definite e disposizioni dei responsabili gerarchici.

Ruoli

1) Operatore senior

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, hanno maturato una significativa esperienza professionale per un periodo complessivo di effettivo svolgimento delle stesse mansioni, secondo le tempistiche previste al sesto comma del presente articolo, nell'ambito di procedure definite, espletando attività tecnico-amministrative e gestendo le relazioni con i clienti.

Figure professionali esemplificative

Operatore Sportello – senior

Operatore Polivalente

2) Coordinatore

Lavoratori che coordinano le risorse assegnate individuando soluzioni tecnico-operative utili alla gestione, all'addestramento ed al supporto della squadra; presidiano la corretta esecuzione delle attività operative e fungono da interfaccia con le figure preposte gerarchicamente al livello superiore per la segnalazione e risoluzione di eventuali criticità.

Figure professionali esemplificative

Caposquadra Portalettere

Caposquadra Lavorazioni Interne

Caposquadra CRP

Direttore Ufficio Postale Monoperatore

Operatore Doganale Master

LIVELLO B

Lavoratori che, in possesso di conoscenze specialistiche, svolgono funzioni inerenti attività tecnico/specialistiche ovvero funzioni di gestione, guida e controllo con responsabilità di un gruppo di lavoratori, con facoltà di decisione nell'ambito di un'autonomia funzionale circoscritta da direttive superiori, norme o procedure aziendali, idonee anche a supportare i processi decisionali.

Ruoli

1) Supervisor

Lavoratori che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, sono responsabili della gestione di risorse umane e rispondono direttamente degli obiettivi del gruppo assegnati dall'Azienda;

fungono da punto di riferimento professionale supportando il gruppo di persone coordinate nello svolgimento delle attività e ripartiscono le attività rispetto ai carichi di lavoro; rilevano le esigenze formative/addestramento del team seguito, in relazione a nuovi prodotti, servizi, procedure.

Figure professionali esemplificative

Tutor Call Center

Responsabile Turno CRP

Responsabile Turno Sistemi Informativi

Direttore Ufficio Postale

2) *Specialista*

Lavoratori che possiedono un know-how specialistico e che, in diversi ambienti organizzativi aziendali, nei limiti delle direttive dei propri superiori, forniscono supporto di tipo specialistico in relazione a specifiche tematiche in progetti e/o processi di lavoro, interfacciandosi con le funzioni aziendali di riferimento.

Figure professionali esemplificative

Specialista Progetti Operativi di Filiale

Specialista Commerciale Clienti Retail

Sistemista

Analista programmatore

Specialista di staff

Web Designer

LIVELLO A - Quadri

Lavoratori con elevata preparazione professionale, ampia autonomia, alto grado di specializzazione, responsabilità diretta nell'attuazione degli obiettivi della Società, cui sono attribuiti compiti di rilevante importanza. Appartengono a questo livello i dipendenti che hanno la gestione e la responsabilità di strutture organizzative di rilievo, o ai quali, in relazione all'elevato contenuto specialistico della professionalità, sono attribuite funzioni organizzative in ambito commerciale o progetti di interesse strategico per la Società, che comportino attività di studio, consulenza, progettazione, programmazione, pianificazione, ricerca e applicazione di metodologie innovative della massima rilevanza.

All'interno del presente livello professionale sono individuate due distinte posizioni retributive: A2 ed A1.

Posizione Retributiva A2

Ruoli

1) Responsabile di Struttura

Lavoratori che sono responsabili di strutture organizzative e della gestione di risorse umane/economiche e che rispondono direttamente degli obiettivi assegnati dall'Azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della società e la conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.

Figure professionali esemplificative

Responsabile di Servizio CRP

Direttore Ufficio Postale

Responsabile Centro Primario di Distribuzione

2) Professional

Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta sugli obiettivi nel territorio di competenza e/o che possiedono un elevato know-how specialistico e, in diversi contesti organizzativi aziendali, contribuiscono con il proprio supporto professionale al mantenimento di elevati standard qualitativi. L'attività di tali figure professionali è caratterizzata da supporto consulenziale e/o interpretativo, analisi e studio, progettazione e indirizzo in relazione a specifiche tematiche.

Figure professionali esemplificative

Venditore Imprese

Building Manager

Analista

Posizione Retributiva A1

Ruoli

1) Responsabile di Struttura Complessa

Lavoratori che, in ambienti organizzativi eterogenei e complessi, sono responsabili della gestione di risorse umane ed economiche e rispondono direttamente degli obiettivi assegnati dall'Azienda. Nell'ambito di tale profilo professionale le attività svolte presuppongono relazioni all'interno e/o all'esterno della Società di elevata complessità e la piena conoscenza delle politiche strategiche e di sviluppo aziendale.

Figure professionali esemplificative

Responsabile CRP

Responsabile di Servizio (Filiale / Polo / CMP)

Direttore Ufficio Postale

Responsabile Centro Primario di Distribuzione

2) *Professional Master*

Lavoratori che coordinano strutture commerciali con responsabilità diretta su obiettivi di rilevante complessità economica in aree geografiche di grandi dimensioni e/o che possiedono un elevato know-how specialistico fungendo, in diversi contesti organizzativi aziendali, da punto di riferimento in progetti e/o processi di lavoro di rilevante importanza. Nell'ambito della propria professionalità contribuiscono a supportare le politiche aziendali attraverso attività di consulenza, progettazione e indirizzo.

Figure professionali esemplificative

Responsabile Engineering

Responsabile Venditori Imprese

*Responsabile Venditori Pubblica Amministrazione
Locale*

Mobilità Professionale

In relazione alle esigenze tecnico-produttive dei diversi ambiti organizzativi ed alla necessità di conseguire negli ambiti medesimi un livello comune di professionalità atto ad evitare la parcellizzazione dei compiti nei processi di lavoro, nonché di favorire l'accrescimento, anche orizzontale, delle competenze delle risorse, la Società terrà conto, nell'impiego del personale, dei seguenti criteri principali: nella mobilità d'impiego delle risorse, in posizioni di pari livello di inquadramento, tra i diversi ambiti organizzativi come di seguito specificati, ovvero, all'interno dello stesso ambito organizzativo, tra diverse attività o figure professionali, si terrà conto del grado di specializzazione e delle limitazioni correlate ad attività propriamente tecniche.

In particolare, al fine di valorizzare lo sviluppo orizzontale delle competenze e salvaguardare la professionalità acquisita, la fungibilità orizzontale, tra i diversi ambiti organizzativi, potrà essere attuata nei seguenti termini:

- Recapito verso CRP/CUAS;
- CRP/CUAS/Recapito verso Servizi e Staff di supporto al Business;

- Staff di supporto al Business verso Servizi e viceversa.

NOTA A VERBALE

Con riferimento ai criteri di mobilità professionale sopra definiti, le Parti si danno atto che, qualora dovessero attuarsi piani di riorganizzazione che interessino i CRP ed i CUAS, i relativi processi condivisi potranno prevedere meccanismi di fungibilità orizzontale verso il recapito delle risorse ivi operanti.

Criteri di accesso ai livelli professionali

La Società, per la copertura di esigenze rilevate nelle diverse posizioni interne, valorizzerà la ricerca e lo sviluppo delle risorse interne utilizzando sistemi integrati di selezione, formazione e valutazione del potenziale e delle competenze. Nelle fasi di ricerca verranno utilizzate metodologie che si ispireranno anche a criteri oggettivi con l'obiettivo condiviso della migliore coniugazione dello sviluppo aziendale e professionale dei dipendenti e della valorizzazione dell'esperienza maturata.

In particolare, i criteri di accesso ai livelli professionali di maggiore responsabilità, identificati essenzialmente nei Quadri, sono ispirati a principi di riferimento coerenti con gli obiettivi strategici della Società, nella consapevolezza che tali figure costituiscono un riferimento organizzativo fondamentale per il presidio dei processi ed il raggiungimento dei risultati aziendali.

Mutamento temporaneo di mansioni

In applicazione dell'art. 2103 del codice civile, come modificato dall'art. 13 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 - in caso di assegnazione a mansioni superiori a quelle del livello di appartenenza - il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva dopo un periodo di tre mesi, salvo che la medesima non abbia luogo per la sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto.

Commissione Nazionale Paritetica per la Classificazione Professionale

In relazione al sistema di classificazione professionale previsto dal presente articolo e alla esigenza condivisa dalle Parti di curarne la corretta manutenzione con riferimento alla nascita ed evoluzione di nuove figure professionali, viene costituita una

Commissione Nazionale Paritetica per la classificazione professionale, composta da 6 componenti in rappresentanza delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e 6 componenti in rappresentanza delle Aziende che applicano il presente CCNL.

La Commissione si riunisce con cadenza almeno quadrimestrale.

Alla Commissione è demandato il compito di condurre attività di osservazione e studi sull'evoluzione delle professionalità esistenti all'interno delle aziende, anche attraverso progetti ed analisi comparate sui principali scenari di riferimento.

La Commissione effettuerà altresì una specifica analisi anche in ordine al tema della Mobilità professionale di cui al presente articolo, con particolare riferimento agli aspetti della fungibilità orizzontale.

Infine, nell'ambito delle proprie competenze, la Commissione - in coerenza con la nascita dei nuovi progetti sperimentali e dei processi di innovazione tecnologica/organizzativa - potrà formulare proposte per favorire l'avvio di progetti formativi inerenti lo sviluppo e l'evoluzione delle figure professionali.

Art. 21 **Quadri**

- I. Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985 n.190 e della legge 2 aprile 1986 n.106 sono definiti Quadri i dipendenti che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, rivestono un ruolo centrale e svolgono con carattere continuativo funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi della Società.
- II. I requisiti di appartenenza alla categoria sono individuati nella declaratoria del livello A, di cui all'art. 20 del presente contratto.
- III. Con riferimento al personale appartenente al livello professionale A, in ragione della particolare rilevanza attribuita alla figura del Quadro in Azienda, nell'ambito dell'attività dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, potranno essere promossi

specifici progetti formativi finalizzati alla crescita ed allo sviluppo delle professionalità e delle competenze.

- IV. L'Azienda si impegna, inoltre, a valutare eventuali proposte avanzate dai singoli lavoratori in ordine ad iniziative formative mirate ad accrescere specifiche competenze professionali.

In tale ambito saranno inoltre valutate, compatibilmente con le esigenze organizzative della Società, le prioritarie necessità formative espresse da ciascun Quadro.

- V. Nei confronti di tale personale potranno essere inoltre attivati progetti di riqualificazione, volti al mantenimento e allo sviluppo nel tempo delle competenze, al fine di sostenerne una coerente valorizzazione e adattabilità alle evoluzioni organizzative, tecnologiche e produttive.

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

- VII. La prestazione lavorativa dei Quadri, nei cui confronti trovano applicazione le previsioni dell'art. 17 del D.Lgs. 66/2003, deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito del rapporto fiduciario esistente tra tale categoria di lavoratori e l'Azienda ed è temporalmente funzionale alle attività e alle esigenze operative della struttura di appartenenza, secondo caratteristiche di flessibilità e determinazione autonoma sul proprio tempo di lavoro, differenziate per attività di staff e di produzione.

- VIII. In considerazione di quanto precede, al personale appartenente al livello professionale A viene attribuita un'indennità di funzione per un importo lordo annuo pari a:

posizione retributiva A2 staff	2.250,00 euro
posizione retributiva A1 staff	4.000,00 euro
posizione retributiva A2 produzione	2.800,00 euro
posizione retributiva A1 produzione	4.700,00 euro

Tale indennità valorizza in particolare la specificità della posizione ricoperta, la connessa responsabilità funzionale e/o l'apporto professionale altamente qualificato, le caratteristiche di maggiore/minore flessibilità ed autonomia nonché la disponibilità complessivamente assicurata nel disimpegno delle attribuzioni.

A far data dal 1° gennaio 2012 l'importo annuo di cui alla precedente tabella è stato incrementato, esclusivamente per il personale Quadro interessato, dell'importo lordo annuo corrispondente al valore degli assegni individuali di cui al secondo comma della dichiarazione a verbale del CCNL 11 luglio 2003 per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A; conseguentemente tali assegni individuali, a far data dal 1° gennaio 2012, non sono più corrisposti.

- IX. L'eventuale mobilità da attività di staff ad attività di produzione e viceversa determinerà l'adeguamento dell'indennità di funzione, in coerenza con la tabella di cui al comma che precede.
- X. In applicazione della legge 13 maggio 1985 n. 190 e della legge 2 aprile 1986 n. 106 - in caso di assegnazione a mansioni proprie della categoria del livello A Quadri nonché a quelle specificate per la posizione retributiva A1, anche nel caso di appartenenza alla posizione retributiva A2, ovvero a mansioni dirigenziali - al lavoratore compete il trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo superiore a sei mesi.

Art. 22

Rapporto di lavoro a tempo determinato

- I. In materia di contratti a tempo determinato le Parti stipulanti richiamano le previsioni di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 ove si riconosce che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro.

- II. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso alle condizioni previste dalle disposizioni di legge.
- III. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o congedo parentale può avvenire anche con anticipo fino a 3 mesi rispetto al periodo di inizio dell'astensione, in coerenza con quanto disposto dall'art. 4, secondo comma, del D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151.
- IV. Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso:
 - per Poste Italiane S.p.A., nella misura media annua dell'8% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza su base regionale al 1 gennaio dell'anno di assunzione;
 - per le altre Società cui si applica il presente CCNL, nella misura media annua del 15% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione.
- V. L'eventuale individuazione di limiti quantitativi diversi da quelli previsti dal comma che precede è demandata alla contrattazione collettiva aziendale/territoriale.
- VI. Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi di utilizzo sopra individuati le fattispecie escluse in virtù delle previsioni di legge.
- VII. Fatte salve le ipotesi di cui al precedente comma V, nel caso di contemporaneo ricorso in Poste Italiane S.p.A. a contratti di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 26 ed al contratto a tempo determinato, la percentuale complessiva di lavoratori utilizzabili con le suddette tipologie, fermo restando il rispetto dei limiti quantitativi di utilizzo rispettivamente previsti, non potrà superare il 14% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione al 1 gennaio dell'anno di assunzione.
- VIII. Ai lavoratori con contratto a tempo determinato saranno assicurati - in tempo utile, anche al fine di prevenire rischi connessi al lavoro svolto - gli interventi informativi/formativi necessari in materia di sicurezza nonché relativi al

processo lavorativo, tenuto conto dell'esperienza lavorativa e della tipologia di attività.

- IX. Nel corso del rapporto di lavoro – in coerenza con le vigenti disposizioni legislative in materia – l'Azienda fornirà ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alle rappresentanze sindacali unitarie informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito della provincia di appartenenza, in modo da agevolarli nella eventuale richiesta di posti di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando a tal fine gli strumenti di comunicazione aziendali in uso.
- X. L'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto, sia a livello nazionale che territoriale, in merito al lavoro a tempo determinato, secondo quanto previsto dall'art. 4 del presente CCNL.
- XI. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato avviene con le stesse modalità previste dall'art. 18 del presente CCNL, provvedendo alla consegna di copia del contratto di lavoro a tempo determinato al lavoratore all'atto dell'assunzione e comunque non oltre cinque giorni lavorativi dalla data di assunzione stessa.
- XII. 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, comunque entro i limiti previsti dall'art. 19 del presente CCNL, fatto salvo quanto di seguito previsto. 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.
- XIII. In caso di malattia, il lavoratore con contratto a tempo determinato ha diritto alla retribuzione ed al periodo di comporto nella misura pari ad 1/5 della durata del contratto stesso e comunque non oltre la scadenza del medesimo. Nelle ipotesi di gravi patologie di cui all'art. 41 del presente CCNL, la retribuzione e la conservazione del

posto di lavoro spettano fino al limite massimo di 2/5 della durata del contratto stesso, ferma restando la scadenza del medesimo.

- XIV. In caso di infortunio la conservazione del posto di lavoro è garantita per un periodo non superiore a quello spettante ai lavoratori a tempo indeterminato e comunque entro i limiti di durata del contratto a termine.
- XV. Con riferimento alla disciplina di legge in materia di esclusioni da limitazioni quantitative dei contratti di lavoro a tempo determinato, le Parti si danno atto che per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 12 mesi decorrenti, a titolo esemplificativo, dalla data di avvio di un nuovo servizio, di una nuova attività ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Art. 23

Rapporto di lavoro a tempo parziale

- I. Al fine di valorizzare tutte le potenzialità dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale ed in particolare al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, le Parti stipulanti convengono sul principio che tale tipologia contrattuale costituisce, nel rispetto del principio di non discriminazione, uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto atto a soddisfare gli interessi individuali e sociali del lavoratore e le esigenze dell'impresa.
- II. 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 dalla nuova disciplina organica dell'istituto introdotta dal D.Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 compatibilmente con le esigenze della Società connesse alla funzionalità dei servizi.
- III. Il rapporto di lavoro a tempo parziale, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, è costituito in forma scritta e sottoscritto dalle parti. Ferme restando le previsioni di cui all'art. 18 del presente CCNL, ai sensi

dell'art. 5 del D.Lgs. n. 81/2015, nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà essere contenuta:

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

Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, le indicazioni di cui ai punti precedenti potranno essere fornite anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

Per il personale già in servizio a tempo pieno dovrà essere, altresì, indicata la data di trasformazione del rapporto in part-time.

- IV. 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, con almeno 1 anno di anzianità di servizio, che ne abbia fatto richiesta.

Nell'ambito dei lavoratori che hanno diritto di precedenza, la trasformazione del rapporto di lavoro in full time avverrà secondo i seguenti criteri declinati in ordine di priorità:

1. anzianità aziendale;
2. anzianità anagrafica.

Il diritto di precedenza di cui sopra si applica al personale impiegato presso la stessa unità produttiva, che risulti adibito alle stesse mansioni, fatti salvi i casi in cui le mansioni stesse richiedano per il loro espletamento specifiche competenze/idoneità tecnico-professionali (a titolo esemplificativo, conoscenza di lingue straniere, professionalità tecnico/informatiche, competenze ad alto contenuto specialistico, esperienza professionale consolidata in specifici settori, abilitazione professionale ed iscrizione ad albi).

La trasformazione del rapporto di lavoro, conseguente al diritto di precedenza di cui sopra, che determini la variazione del luogo di lavoro non può comportare oneri economici a carico dell'Azienda.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda darà informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato nella stessa unità produttiva e prenderà in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno.

- V. La prestazione individuale a tempo parziale è determinata consensualmente tra le parti e resa in misura ridotta nel limite minimo del 50% e massimo dell'85% dell'orario di lavoro individuale a tempo pieno previsto su base annua. A fronte di particolari esigenze di carattere organizzativo e/o commerciale, i predetti limiti possono essere, nell'ambito della contrattazione aziendale/territoriale e sempre su base consensuale, ridotti ovvero ampliati.
- VI. In coerenza con le disposizioni di legge vigenti, la minore prestazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere articolata su base giornaliera, settimanale, mensile o annua.
A titolo esemplificativo la prestazione di lavoro può articolarsi:
- con presenza giornaliera ridotta su tutti i giorni della settimana (ex orizzontale);
 - con presenza limitata ad alcuni giorni della settimana o, nel corso dell'anno, anche ad alcuni periodi di esso (ex verticale);
 - con presenza giornaliera ridotta in alcuni giorni della settimana e assenza di prestazione in alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno (ex misto).
- VII. Il numero dei rapporti a tempo parziale attivi in Poste Italiane S.p.A. non potrà complessivamente superare su base regionale il 10% del personale a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di riferimento.
La predetta aliquota potrà essere incrementata entro il limite massimo di un ulteriore 5% nell'ambito della contrattazione aziendale/territoriale.
- I limiti percentuali sopra indicati si intendono riferiti solo ai contratti a tempo parziale a tempo indeterminato con esclusione dei contratti in cui l'articolazione della prestazione a tempo parziale abbia durata predeterminata.

All'inizio di ogni anno, e comunque prima dell'avvio di specifiche iniziative, la Società darà informativa alla delegazione sindacale territoriale a livello regionale di cui all'art. 6 del presente CCNL, in ordine ai livelli professionali e alle tipologie di attività interessate dall'attivazione di rapporti a tempo parziale.

Per le altre Aziende alle quali si applica il presente CCNL, il personale a tempo parziale non potrà superare il 20% di quello a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di riferimento.

VIII. Per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, la Società, procederà alle stesse in conformità con i requisiti e le modalità previste dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i..

Ferme restando le ipotesi per le quali le disposizioni di legge stabiliscono il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part time, la Società darà precedenza, nell'accoglimento delle domande e compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, alle domande avanzate dai lavoratori nei casi e secondo l'ordine di priorità seguente:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- dipendenti portatori di handicap grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratrici madri e lavoratori padri di figli di età compresa tra uno e tre anni;
- lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- lavoratori-studenti.

L'Azienda, inoltre, accoglierà le domande di trasformazione da full time in part time dei lavoratori affetti

da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata nei modi previsti dalla legge, dei lavoratori affetti da patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL nonché dei dipendenti che accedono a programmi terapeutici e riabilitativi di cui all'art. 45 del presente CCNL; i medesimi dipendenti hanno altresì diritto, in caso di richiesta, al ripristino del rapporto di lavoro in tempo pieno.

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale potrà avvenire a tempo indeterminato ovvero avere durata predeterminata, di norma 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.

In quest'ultimo caso, le richieste da parte del personale di ripristino della prestazione 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, riprenderà l'attività lavorativa a tempo pieno nella medesima o in posizione equivalente nell'ambito del livello inquadramentale di appartenenza, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In caso di ripristino della prestazione lavorativa a tempo pieno, la Società, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con il livello di inquadramento professionale di appartenenza, reinserirà il lavoratore nella stessa unità produttiva di assegnazione ovvero, ove possibile, nel luogo di lavoro di provenienza o in uno vicinioro.

- IX. Al rapporto di lavoro a tempo parziale, possono essere apposte per iscritto clausole elastiche che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o ovvero la variazione in aumento della stessa fino al limite del 90% della normale prestazione annua a tempo pieno.

Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata e possono essere apposte al momento della costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale o della sua trasformazione da full time in part time.

Nell'esercizio di tali clausole dovrà essere riconosciuto al prestatore di lavoro il diritto ad un preavviso di quattro giorni lavorativi, nonché alle specifiche compensazioni di seguito previste.

L'eventuale rifiuto del lavoratore non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Fermo restando quanto previsto dalle disposizioni legislative in materia e fatto salvo quanto indicato al successivo comma X, le modifiche dell'orario determinate dalle clausole elastiche comportano il diritto del lavoratore ad una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi indiretti e differiti, pari al 15% per la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Le variazioni dell'orario di cui sopra non danno diritto alle maggiorazioni economiche di cui al presente comma nei casi in cui le medesime siano richieste dal lavoratore interessato.

Fermo restando quanto previsto dal comma 7 dell'art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i., decorsi 5 mesi dalla stipula delle predette clausole, 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 nuove clausole nel rispetto di quanto previsto dalla presente disciplina contrattuale.

Le Parti si danno atto che la disciplina di cui sopra in materia di clausole elastiche non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera Azienda ovvero unità organizzative della stessa, con conseguente rimodulazione dell'articolazione oraria concordata tra le parti.

- X. Per il personale di Poste Italiane S.p.A. con rapporto di lavoro a tempo parziale con riduzione della prestazione lavorativa su base mensile e/o annua (già "part time verticali"), Azienda e lavoratore possono pattuire per iscritto, al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero nel corso di svolgimento dello stesso, una clausola elastica "speciale" riguardante l'aumento della prestazione di lavoro da rendere nei giorni, nelle settimane e/o nei mesi di sospensione dell'attività lavorativa definiti dal contratto individuale.

La prestazione lavorativa aggiuntiva potrà essere resa nella provincia ove è ubicata la sede di lavoro, possibilmente nell'ufficio di applicazione, ovvero nella provincia eventualmente indicata dal lavoratore, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e produttive della struttura di appartenenza e di quella di assegnazione in regime di clausola elastica; in tal senso, l'Azienda ed il lavoratore possono concordare, in occasione dell'attivazione della clausola, una diversa articolazione oraria rispetto a quella prevista dal contratto di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria.

La prestazione lavorativa aggiuntiva resa nella sede di assegnazione in clausola elastica non determina il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio né la corresponsione dell'indennità di trasferta.

L'Azienda, al ricorrere di esigenze organizzative e produttive di durata almeno pari a 7 giorni consecutivi di calendario che possano essere soddisfatte mediante

l'utilizzo della clausola elastica "speciale", potrà contattare - in virtù di un criterio di rotazione su base provinciale - il personale part time che svolga le medesime mansioni o le mansioni di pari livello inquadramentale di volta in volta individuate dall'Azienda, che abbia sottoscritto la suddetta clausola elastica e per il quale ricorrano tutte le seguenti condizioni:

- risulti pienamente idoneo alle modalità di esecuzione delle attività per le quali si renda necessaria l'attivazione della clausola;
- nel biennio solare precedente a quello di attivazione della presente clausola elastica (1 gennaio anno -2 / 31 dicembre anno -1) abbia effettivamente reso la prestazione lavorativa per un numero di giorni almeno pari all'85% della prestazione pattuita nel proprio contratto di lavoro; sono equiparate all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa le giornate di ferie, festività soppresse e PIR, le assenze a titolo di permesso studio, malattia connessa alle gravi patologie di cui all'art. 41 del presente CCNL e/o al ricovero ospedaliero ovvero riconducibile a terapie salvavita debitamente certificate, i periodi d'infortunio sul lavoro riconosciuti dall'INAIL, quelli di congedo di maternità, ivi inclusi gli eventuali periodi di interdizione anticipata e/o posticipata nonché quelli di congedo parentale.

L'elenco provinciale del personale interessato a svolgere prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" sarà ordinato sulla base dei seguenti criteri, declinati in ordine di priorità:

1. anzianità aziendale;
2. anzianità anagrafica.

L'Azienda contatterà la risorsa, come sopra individuata, con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi. Il lavoratore sarà libero di accettare o meno la richiesta e, nel caso di formale accettazione, sarà tenuto a tutti gli effetti di legge e di contratto ad effettuare la prestazione per il periodo previsto.

L'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" di cui al presente comma determina il riconoscimento della normale retribuzione

oraria nonché di una maggiorazione pari all'8% della retribuzione globale di fatto. Tale importo deve intendersi comprensivo dell'incidenza sugli istituti retributivi e normativi diretti, indiretti, immediati e/o differiti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie) nonché sul TFR.

Fermo restando che la complessiva remunerazione di cui al presente comma è corrisposta solo per le giornate di effettivo lavoro, le Parti convengono che il lavoratore che, per qualsivoglia motivo, non renda effettivamente la prestazione lavorativa non avrà diritto alla retribuzione e alla maggiorazione previste per le attività rese in clausola elastica. Nelle ipotesi in cui la mancata prestazione in regime di clausola elastica sia riconducibile ad eventi indennizzati dagli istituti previdenziali ed assistenziali, al lavoratore sarà corrisposta - al ricorrere dei relativi presupposti - la sola indennità riconosciuta dai suddetti enti, senza alcun onere a carico dell'Azienda.

L'Azienda potrà recedere dall'accordo di clausola elastica "speciale" qualora, nel corso dello svolgimento delle relative attività, sopraggiungano eventi - ad eccezione di quelli indennizzati dagli istituti previdenziali e assistenziali - che determinano l'impossibilità di rendere la prestazione, anche con riferimento alle modalità di esecuzione delle prestazioni per le quali si è resa necessaria l'attivazione della clausola.

In caso di comprovate ragioni di carattere familiare e/o personale, il lavoratore che abbia accettato di svolgere prestazioni lavorative in regime di clausola elastica "speciale" potrà recedere dall'accordo con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso.

La prestazione aggiuntiva resa ai sensi del presente comma non può determinare il superamento del limite annuo complessivo di ore pro-capite pari al 90% della corrispondente prestazione full time.

- XI. La Società potrà richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare da parte del personale part time a tempo indeterminato nonché di quello assunto con contratto a tempo determinato. Le prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti anche in relazione alle

giornate, alle settimane o ai mesi, potranno essere rese sino al limite dell'orario normale di lavoro previsto dalla contrattazione collettiva per il personale a tempo pieno.

Il lavoratore potrà rifiutarsi di svolgere la prestazione di lavoro supplementare esclusivamente al ricorrere di comprovate ed adeguatamente documentate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti, pari al 15%.

Al lavoratore in part time, indipendentemente dall'articolazione della prestazione, potrà essere richiesto lo svolgimento di lavoro straordinario, intendendosi per tale quello reso oltre il normale orario lavorativo contrattualmente previsto per il personale a tempo pieno.

- XII. Il trattamento economico e normativo dei lavoratori che siano stati assunti con contratto di lavoro a tempo parziale o il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da full time in part time, è determinato avuto riguardo alla ridotta durata della prestazione, nonché all'articolazione dell'orario di lavoro.

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 la riduzione della prestazione lavorativa è su base giornaliera (ex orizzontale);
- proporzionato alle giornate lavorate nell'anno, se la riduzione della prestazione è riferita ad alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno (ex verticale);
- calcolato combinando i due criteri se la riduzione della prestazione lavorativa riguarda sia l'orario giornaliero sia alcuni giorni della settimana, del mese e/o dell'anno (ex misto).

Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale ex verticale ed ex misto, ferma restando la disciplina contrattuale prevista in materia di Assenze per malattie - Trattamento, di cui all'art. 41 del presente CCNL, il periodo

di comportamento verrà riproporzionato in relazione alle giornate di prestazione lavorativa pattuita.

Al personale a tempo parziale non deve essere riservato un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento e devono essere applicate le tutele contrattuali e di legge.

XIII. La Società informerà con cadenza semestrale le rappresentanze sindacali stipulanti sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulle articolazioni prevalenti e sul ricorso al lavoro supplementare e straordinario.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alle previsioni di cui al presente articolo, le Parti si danno atto che sono fatte salve diverse previsioni di accordi intervenuti tra le Parti stipulanti il presente CCNL.

In relazione agli ambiti oggetto di contrattazione di cui all'art. 2 del vigente CCNL, le Parti ritengono che il rapporto di lavoro a tempo parziale costituisce elemento del confronto sulle politiche occupazionali, fatte salve le specifiche materie demandate dal presente articolo alla contrattazione aziendale/territoriale.

Art. 24

Apprendistato Professionalizzante

Assunzione

- I. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani nonché al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Attraverso tale istituto, che costituisce uno strumento privilegiato di accesso al mondo del lavoro, gli apprendisti ricevono una formazione sul lavoro volta all'acquisizione di competenze di base, trasversali, tecnico professionali e specialistiche.
- II. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; con riferimento al limite massimo di età, il contratto può essere sottoscritto fino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno di età.

Per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

- III. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs n. 81/2015, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.
- IV. Il rapporto di apprendistato, costituito per iscritto ai fini della prova, è preceduto da visita sanitaria, effettuata in coerenza con la presente disciplina contrattuale, finalizzata all'accertamento della idoneità delle condizioni fisiche dell'assumendo rispetto allo svolgimento delle prestazioni previste dalla successiva occupazione.
- V. Nel contratto di apprendistato professionalizzante sono indicati il periodo di prova, la durata del contratto, il piano formativo individuale, la qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato in base agli esiti della formazione aziendale ed extra aziendale svolta, il livello di inquadramento iniziale e quelli successivi previsti dallo specifico percorso, nonché il relativo trattamento economico.
- VI. Il periodo di prova del contratto di apprendistato è disciplinato ai sensi dell'art. 19 del presente CCNL in coerenza con quanto previsto per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato; in caso di contratto di apprendistato di durata inferiore a 15 mesi, la misura del periodo di prova è pari ad 1/5 della durata del contratto stesso.

Sfera di applicazione

- I. L'apprendistato è ammesso per tutte le mansioni ed i livelli inquadramentali previsti dalla contrattazione collettiva tempo per tempo vigente in Azienda, ad esclusione della categoria dei Quadri e delle figure professionali con funzioni di coordinamento e controllo.

Durata

- I. La durata del contratto di apprendistato è di norma fissata in 36 mesi, ferma restando la possibilità per l'Azienda di

definire una durata inferiore nel rispetto del limite minimo di legge di 6 mesi.

Inquadramento

- I. Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore è inquadrato al livello immediatamente inferiore rispetto a quello di destinazione finale, con riconoscimento del trattamento economico minimo contrattuale previsto in relazione al livello inquadramentale attribuito.
- II. Decorso un periodo lavorativo/formativo di durata pari a:
 - 1 mese per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “D”,
 - 2 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “C”,
 - 3 mesi per gli apprendisti il cui livello inquadramentale di destinazione finale sia “B”,l’Azienda valuta il grado di professionalità acquisito dall’apprendista per l’eventuale svolgimento da parte dello stesso di attività operativa anche in autonomia.

Trattamento normativo

- I. Fatto salvo quanto specificatamente previsto dal presente articolo, l’apprendista ha diritto allo stesso trattamento previsto dal presente CCNL per i lavoratori di livello inquadramentale pari a quello tempo per tempo attribuito all’apprendista, ivi comprese in particolare le previsioni in materia di durata settimanale dell’orario di lavoro e ferie. Restano confermati i divieti e le limitazioni previsti dalla legislazione vigente.
- II. L’apprendista non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto ed alla corresponsione dell’intera retribuzione fissa per un periodo di assenze, singolarmente e/o cumulativamente considerate, non superiore a un numero di giorni di calendario pari ad 1/3 della durata originaria del contratto di apprendistato; il periodo di conservazione del posto è calcolato avendo riguardo a tutti gli episodi morbososi occorsi durante il periodo di apprendistato, ivi incluso il periodo di prova. Per i lavoratori affetti da patologie di cui all’art. 41, comma I, del presente CCNL, che si assentino per malattia in via continuativa o con intervalli di durata inferiore a trenta giorni, il diritto alla retribuzione e alla conservazione del posto viene riconosciuto per un numero di giorni di

calendario pari a 2/3 della durata originaria del contratto di apprendistato.

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.

Fermi restando i periodi di conservazione del posto di lavoro sopra indicati, in caso di assenze per malattia, infortunio, maternità e/o paternità di durata superiore a 30 giorni continuativi di calendario, la durata del contratto di apprendistato sarà prolungata per un periodo corrispondente all'assenza.

- III. Il rapporto di apprendistato può essere costituito a tempo pieno o a tempo parziale, in coerenza con le previsioni di cui all'art. 23 del presente CCNL; l'Azienda garantirà in ogni caso l'erogazione della formazione nelle misure fissate al successivo paragrafo "Contenuti della Formazione", comma II.
- IV. Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato è consentito, alle condizioni e secondo le modalità previste dalla legislazione vigente e dalla specifica regolamentazione, l'accesso alle prestazioni del Fondo di Previdenza Complementare – Fondoposte.

Proporzione numerica

- I. Per Poste Italiane S.p.A., il numero complessivo degli apprendisti, ivi inclusi quelli assunti per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato complessivamente occupati alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.
- II. Nelle altre Aziende cui si applica il presente CCNL, il numero di apprendisti non può superare il 25% calcolato secondo il criterio di cui al precedente comma.

Preavviso

- I. Al termine del periodo di formazione, corrispondente alla scadenza del contratto, ciascuna parte può recedere dal contratto medesimo dando un preavviso di 15 giorni. Durante il periodo di preavviso continua a trovare

applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Qualora alla scadenza del periodo di apprendistato le parti non abbiano esercitato la facoltà di recesso nei termini di cui sopra, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- II. L'apprendistato può essere risolto prima della fine del periodo di formazione pattuito solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Obbligo di stabilizzazione

- I. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante potrà avvenire solo se si sia proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno il 50% dei contratti di apprendistato avviati nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.
- II. Ai fini della suindicata percentuale di conferma non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per superamento del periodo di conservazione del posto in caso di malattia e/o infortunio, dimissioni o licenziamento per giusta causa.
- III. In caso di mancato rispetto di tali limiti percentuali si potrà procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato in conformità alle disposizioni di legge in materia.

Formazione

- I. Le Parti condividono la necessità di valorizzare la formazione svolta all'interno dell'impresa anche attraverso verifiche che tengano conto delle esigenze di adeguamento rispetto alle regolamentazioni regionali.

Contenuti della Formazione

- I. Nei confronti dell'apprendista viene garantita l'erogazione della formazione di cui all'art. 44, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015.
- II. Il percorso formativo dell'apprendista, definito nel Piano Formativo Individuale, in coerenza con la qualificazione professionale da conseguire e la professionalità posseduta, è strutturato nel rispetto dei seguenti criteri generali:

- a. l'impegno formativo dell'apprendista si articola in almeno:
- 80 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "D";
 - 100 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "C";
 - 120 ore annue medie di formazione per gli apprendisti con livello di destinazione finale "B".

Tale monte ore è comprensivo della formazione professionalizzante, interna e/o esterna all'Azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché di quelle tecnico-professionali e specialistiche.

- b. La formazione, al fine di garantirne l'effettività ed efficacia anche nei casi in cui le Regioni non abbiano ancora provveduto alla regolamentazione dei profili formativi, potrà essere erogata, fino all'intero monte ore complessivo, all'interno dell'Azienda o presso altra struttura di riferimento, sempre che sia assicurata la disponibilità di locali idonei alla finalità formativa, la presenza di risorse umane in grado di trasferire competenze e l'affiancamento di un tutor. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali nonché quella professionalizzante, ivi inclusa la formazione teorica iniziale in materia di sicurezza sul lavoro prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, possono essere svolte anche in modalità *on the job* e/o in affiancamento, nonché in modalità *on-line*, quest'ultima nella misura definita in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale e comunque entro la misura massima del 45%.

I profili formativi sono oggetto di confronto e verifica nell'ambito dei lavori dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale.

Nella medesima sede questi potranno essere integrati e/o modificati in relazione alle specificità ed alla tipologia delle attività svolte in Azienda, in maniera tale da garantirne l'adattamento e la coerenza rispetto all'evoluzione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

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

- IV. Le attività formative, in relazione alla qualificazione da conseguire, comprenderanno di norma i seguenti contenuti, a carattere generale e/o specifico, rispetto ai quali potranno anche essere definiti, in sede di Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, eventuali adeguamenti e integrazioni:
- a. competenze relazionali;
 - b. organizzazione ed economia;
 - c. disciplina del rapporto di lavoro;
 - d. prevenzione e 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;
 - j. conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.
- V. Le ore dedicate alla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro saranno erogate all'inizio del rapporto di lavoro.
- VI. La formazione dovrà essere strutturata e certificabile. La registrazione della formazione svolta e della qualificazione professionale ai fini contrattuali acquisita sarà effettuata sul "Fascicolo Elettronico del Lavoratore" di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2015. In attesa della piena operatività del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015.
- VII. Gli interventi formativi potranno essere realizzati anche per il tramite di Fondimpresa.

Piano Formativo Individuale

- I. Nel Piano Formativo Individuale, redatto contestualmente alla sottoscrizione del contratto o comunque entro 30 giorni dalla stessa secondo il format di cui all'allegato 1A del Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015,

viene definito il percorso formativo dell'apprendista, evidenziando le competenze di base e quelle tecnico-professionali da acquisire ed indicando l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione.

- II. Nel medesimo Piano Formativo sarà indicato il Tutor aziendale quale figura di riferimento per l'apprendista.
- III. Qualora l'apprendista ne sia sprovvisto, il Piano Formativo Individuale può prevedere altresì le specifiche abilitazioni richieste da norme di legge e/o regolamenti, da ottenere nei tempi programmati in quanto propedeutiche alla prosecuzione del percorso formativo e del rapporto di lavoro.

Tutor

- I. E' prevista, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 42 comma 5 lett. C), D.Lgs. n. 81/2015, la nomina di un Tutor aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, con formazione e competenze adeguate. In particolare nell'ambito dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualficazione Professionale sarà curata la predisposizione di un apposito modulo formativo finalizzato a trasferire la conoscenza del contesto normativo di riferimento e delle metodologie. Ciascun Tutor non potrà affiancare più di cinque apprendisti.

Informativa

- I. La Società, nell'ambito degli incontri previsti all'art. 4 del vigente CCNL, informerà le OO.SS. stipulanti il CCNL, la Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero le Rappresentanze Aziendali, in merito alle assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante.

Art. 25

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

In materia di ricorso all'apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, istituto destinato a soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore, le Parti fanno riferimento alla normativa vigente, nonché alle intese e alle sperimentazioni avviate dai soggetti competenti.

In proposito la Società promuove, anche attraverso l'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, intese con le Regioni e le istituzioni formative locali per l'attivazione di contratti per l'alta formazione.

Art. 26

Contratto di somministrazione a tempo determinato

- I. La Società potrà avvalersi di contratti di somministrazione a tempo determinato in coerenza con quanto previsto in materia dal D.Lgs. n. 81/2015.
- II. Il numero di lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà superare l'8% del numero dei lavoratori in servizio alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione. Per Poste Italiane S.p.A. il limite di utilizzo sarà pari al 6% del numero dei lavoratori in servizio nell'ambito della stessa regione alla data del 1 gennaio dell'anno di assunzione.
- III. L'eventuale individuazione di limiti quantitativi diversi da quelli di cui al precedente comma è demandata alla contrattazione collettiva aziendale.
- IV. Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi sopra individuati le fattispecie escluse in virtù delle previsioni di legge.
- V. L'Azienda provvederà a comunicare:
 - alle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro prima della stipula degli stessi; tale informativa sarà, inoltre, resa per Poste Italiane S.p.A. alle Delegazioni Regionali di cui all'art. 6, lettera b) del presente CCNL e per le altre Società del Gruppo alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;
 - ogni dodici mesi alle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ovvero alle Rappresentanze Sindacali Aziendali, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la

durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

- VI. Al lavoratore somministrato, in coerenza con le vigenti normative, è garantita - anche in relazione ad eventuali rischi connessi - la formazione richiesta in relazione alle mansioni che lo stesso è chiamato a svolgere, ivi compreso uno specifico affiancamento, qualora si renda necessario. L'Azienda osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuta, per legge e per il presente CCNL, nei confronti dei propri dipendenti.
- VII. Al lavoratore somministrato è riconosciuto, per tutta la durata della somministrazione, l'esercizio dei diritti di libertà e di attività sindacale, nonché di partecipazione alle assemblee del personale dipendente della impresa utilizzatrice, in conformità alla vigente disciplina legislativa ed al presente CCNL.
- VIII. Per tutto quanto non espressamente previsto si fa riferimento alla disciplina legislativa vigente.

Art. 27
Lavoro Agile

- I. Le Parti condividono l'impegno a ricercare soluzioni di flessibilità organizzativa che consentano di lavorare in tempi e spazi diversi attraverso l'uso delle tecnologie e nel rispetto degli obiettivi assegnati.
- II. In tale ambito appare di particolare interesse lo strumento del Lavoro Agile, quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che consente di agevolare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali.
- III. Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL al fine di confrontarsi in merito all'individuazione degli eventuali ambiti organizzativi e dei profili professionali interessati.

Art. 28
Telelavoro

Le Parti, nel richiamarsi all'Accordo Interconfederale sottoscritto in data 9 giugno 2004 per il recepimento dell'Accordo Quadro Europeo sul telelavoro, concordano nel considerare il telelavoro una innovativa modalità della prestazione finalizzata a realizzare le esigenze di flessibilità organizzativa e di produttività dell'Azienda, coniugandole con la vita sociale e familiare dei lavoratori in relazione al contesto ambientale nonché alle condizioni territoriali ed alle esigenze di mobilità.

Il telelavoro viene inoltre riconosciuto dalle Parti come una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro idonea a soddisfare specifiche esigenze di flessibilità e sicurezza proprie di alcune situazioni, quali quelle dei lavoratori disabili e dei lavoratori che riprendano il servizio dopo periodi di lunga assenza per maternità, malattia, infortunio, aspettativa. Le Parti convengono pertanto, che a tali categorie di lavoratori sarà attribuita priorità nella scelta di partecipazione ai progetti aziendali di telelavoro.

Il telelavoro, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, costituisce una forma di svolgimento della prestazione lavorativa attraverso il prevalente utilizzo di strumenti telematici da un luogo diverso e distante rispetto alla sede aziendale.

Il telelavoro determina una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, secondo modalità logistico-operative riconducibili alle seguenti tipologie:

- telelavoro domiciliare, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata dal dipendente presso il proprio domicilio;
- telelavoro da remoto, nei casi in cui l'attività lavorativa viene prestata in ambienti organizzativi e logistici distanti dalla sede aziendale cui fa capo l'attività medesima in termini gerarchici e sostanziali;
- telelavoro mobile, nei casi in cui l'attività viene resa prevalentemente all'esterno della struttura aziendale di appartenenza, attraverso l'utilizzo di strumenti informatici collegati con la struttura stessa.

Le differenti modalità di esecuzione dell'attività lavorativa non incidono sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale né sulla connotazione giuridica del rapporto di lavoro subordinato così come disciplinato dal presente CCNL.

Ad ogni effetto del rapporto di lavoro sarà garantita ogni opportunità di crescita e sviluppo professionale, anche attraverso la valorizzazione dei principi di autonomia e responsabilità connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro potranno essere espletate in via telematica e nel pieno rispetto dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi correlati alla prestazione lavorativa resa.

L'attività di telelavoro potrà prevedere rientri periodici in Azienda per motivi connessi allo svolgimento della prestazione, con particolare riferimento a interventi di formazione, alla pianificazione del lavoro, ed alle ulteriori occasioni di integrazione e comunicazione diretta all'interno della struttura di appartenenza.

Nel caso di telelavoro domiciliare il dipendente dovrà consentire l'accesso a organi istituzionali esterni e a rappresentanti dell'Azienda, nel rispetto della normativa vigente in merito alla riservatezza ed alla inviolabilità del proprio domicilio.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di telelavoro si applicano le norme vigenti in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro previste per i lavoratori che operano in Azienda.

Il dipendente è tenuto a prestare la sua attività con diligenza e riservatezza, a custodire il segreto su tutte le informazioni rese disponibili per lo svolgimento dei compiti e ad attenersi alle istruzioni ricevute dall'Azienda per l'esecuzione del lavoro. In nessun caso il dipendente può eseguire, sulla postazione in dotazione, lavoro per conto proprio e/o per conto terzi.

Al dipendente sarà assicurata la formazione specifica prevista per il profilo professionale di appartenenza. Saranno inoltre assicurati interventi formativi e di comunicazione connessi alla particolarità della tipologia di prestazione.

Le Parti si danno atto che le particolari caratteristiche che connotano il telelavoro non modificano il sistema di diritti e libertà sindacali, individuali e collettivi, sanciti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In relazione alle modalità e agli ambiti di applicazione dell'istituto, è prevista, a richiesta di una delle Parti, l'attivazione, con periodicità annuale, di un momento di confronto e monitoraggio a livello nazionale finalizzato a promuovere l'estensione dell'istituto attraverso la realizzazione di progetti di telelavoro.

In tale contesto, le Parti, a livello territoriale, cureranno l'implementazione dei progetti e proporranno eventuali soluzioni utili a favorire l'estensione in relazione alle specificità territoriali.

Nel contesto di quanto definito tra le Parti con appositi accordi, sarà data anche regolamentazione al carattere di volontarietà e reversibilità della scelta di telelavoro, prevedendone tempi e modalità di esercizio da parte dei lavoratori.

Art. 29 **Orario di lavoro**

- I. Il regime dell'orario di lavoro deve essere funzionale ad un ottimale utilizzo del personale in relazione alle reali esigenze operative realizzando concretamente la coincidenza tra la disponibilità della forza lavoro e la prestazione effettiva di lavoro all'interno del processo produttivo.
- II. L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali concentrate in 6 o 5 giorni in correlazione alle esigenze tecnico produttive. Conseguentemente, in tale ambito, fatto salvo quanto definito tra le Parti in relazione alle esigenze organizzative che caratterizzano la prestazione lavorativa di specifiche figure professionali, l'orario giornaliero è, di norma, rispettivamente di 6 o di 7 ore e 12 minuti.
- III. Le tabelle relative all'orario di lavoro verranno rese note mediante affissione nei luoghi di lavoro; eventuali variazioni verranno comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore.
- IV. L'osservanza dell'orario di lavoro, quale elemento essenziale della prestazione lavorativa, costituisce un obbligo per il lavoratore.
- V. L'accertamento in ordine al rispetto dell'orario di lavoro verrà effettuato mediante l'impiego di sistemi di rilevazione automatica.
- 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; in questa tipologia di orario il giorno infrasettimanale non lavorativo coincide con il sabato. La determinazione della durata di detto intervallo oltre i 30 minuti ed entro il limite di 60 minuti, formerà oggetto di confronto con la delegazione sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 del presente CCNL, fatti salvi gli accordi aziendali firmati in materia.

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.

- 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. 6 del presente CCNL. La relativa procedura si intenderà comunque esaurita decorsi 9 giorni dalla data di fissazione dell'incontro. Ove la stessa non si concluda positivamente, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni.
- IX. Il riposo giornaliero non potrà essere inferiore a undici ore consecutive ogni ventiquattro ore.
- Per esigenze legate all'articolazione di lavoro su turni, le Parti, nell'ambito della contrattazione di secondo livello, potranno stabilire durate inferiori di riposo giornaliero, fino ad un minimo di otto ore consecutive, ferma restando la misura minima di undici ore medie nell'arco del mese.
- X. E' facoltà del dipendente richiedere riscontro delle ore di servizio riferite al mese precedente ovvero ad un periodo non superiore ai sei mesi precedenti, attestate dal sistema di rilevazione delle presenze. Tali richieste dovranno essere presentate alle competenti strutture di risorse umane, che si obbligano a dare tempestiva risposta entro il mese successivo a quello della richiesta. Sia la richiesta che la risposta dovranno essere formalizzate per iscritto.

Art. 30
Regimi di orario e Sistemi di Flessibilità

I. *Orario a turno unico*

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

- a) *orario sfalsato*:
anticipando o posticipando l'inizio della prestazione lavorativa giornaliera e correlativamente anticipando e posticipando il termine della stessa, fino ad un massimo di due ore rispetto al normale orario di lavoro;
- b) *orario spezzato*:
è attuato nell'ambito dell'organizzazione dell'orario settimanale concentrato in 5 giorni; la durata di ciascuno dei due periodi giornalieri non deve essere, in via normale, inferiore a 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. 6, nel rispetto delle procedure di cui al presente CCNL.

II. *Orario su turni*

Si considera lavoratore turnista colui che normalmente effettua la sua prestazione lavorativa in qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro (anche a squadre) in base al quale diversi lavoratori sono successivamente occupati negli stessi posti di lavoro secondo un determinato ciclo (compreso quello rotativo).

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

- a) articolazione dell'orario di lavoro su due o più turni giornalieri, la cui durata non può superare le 8 ore;
- b) possibilità di istituire e modificare turni per periodi non superiori ad un mese ed a fronte di particolari esigenze, sentita la Delegazione Sindacale individuata

- secondo quanto previsto dall'art. 6 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 un arco temporale di più settimane fino ad un massimo di 1 mese, fermo restando il limite di 36 ore settimanali. In tal caso il superamento del limite del normale orario contrattuale settimanale di 36 ore non dà luogo a compenso per lavoro straordinario purché mediamente, nel periodo di riferimento, il limite stesso venga rispettato. Ove ciò non si verifichi, eventuali differenze in più o in meno, daranno luogo ai trattamenti contrattualmente previsti. Prima di dare attuazione a detto regime, i relativi progetti formeranno materia di confronto con la Delegazione Sindacale individuata secondo quanto previsto dall'art. 6 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 48 ore;

- h) i casi di limitazione e di esclusione dal turno notturno verranno regolati dalla legislazione vigente;
- i) in ogni caso, la distribuzione dell'orario di lavoro deve essere tale da favorire il massimo contenimento del lavoro straordinario.

In tutti i casi di lavoro a turno, il personale del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro soltanto quando sia stato sostituito da quello del turno successivo.

III. *Flessibilità Multiperiodale*

1. Nei casi in cui ricorrano esigenze tecniche, organizzative, commerciali e produttive programmabili, tali da comportare una variazione d'intensità dell'attività lavorativa, con accordo tra le Parti, nell'ambito del secondo livello di contrattazione, potranno essere introdotte forme di flessibilità multiperiodale in cui la durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 29 del presente CCNL, può risultare anche da una media plurisettimanale in un arco temporale di quattro mesi. In tali casi, l'orario di lavoro sarà distribuito in maniera tale da non superare le 9 ore giornaliere e le 42 ore settimanali nei periodi di maggior lavoro e da non risultare inferiore a 4 ore giornaliere e 30 ore settimanali nei periodi di prestazioni ridotte.
Tale orario di lavoro rappresenta normale orario di lavoro purché venga rispettata la media nei termini suddetti.
Le Parti concordano che durante i periodi di flessibilità multiperiodale al lavoratore interessato non saranno richieste prestazioni di lavoro straordinario.
2. Nell'ambito degli accordi di cui sopra, saranno definiti gli specifici trattamenti connessi alla realizzazione delle forme di flessibilità multiperiodale ivi comprese le modalità di programmazione e fruizione delle ferie; sarà inoltre valutata l'esistenza di particolari condizioni di disagio di natura personale e familiare delle quali tenere conto nell'attivazione di regimi di orario multiperiodale.
3. Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale è corrisposta una maggiorazione del 10%, fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni contrattualmente definite per le prestazioni rese in orario notturno e/o nei giorni festivi.

4. Fermo restando la definizione delle articolazioni orarie multiperiodali nell'ambito dei richiamati accordi, l'Azienda comunicherà ai lavoratori interessati con anticipo non inferiore a 15 giorni la suddetta articolazione oraria per l'intero periodo considerato. Il suddetto termine potrà essere ridotto in presenza di specifiche esigenze organizzative solo con accordi di secondo livello e comunque non potrà essere inferiore a 10 giorni. Eventuali modifiche dovranno essere concordate con l'interessato.
5. L'osservanza dei turni di lavoro in regime di orario multiperiodale è dovuta da parte di tutto il personale interessato, fatti salvi comprovati impedimenti.
6. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro o di spostamento ad altra attività non interessata dalla flessibilità multiperiodale, al personale coinvolto verrà corrisposta una somma pari alla retribuzione oraria per le ore prestate in eccedenza in occasione dei periodi di "maggiore intensità dell'attività lavorativa". Al lavoratore che non abbia effettuato, anche parzialmente, le ore di compensazione in regime di orario multiperiodale, le stesse saranno recuperate in prestazioni differite.
7. Forme di flessibilità multiperiodale non potranno essere attivate nei confronti di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale, per i quali trovano applicazione le previsioni di cui all'articolo 23 del presente CCNL.

IV. *Flessibilità in ingresso*

1. Nell'unità organizzativa può essere introdotto un sistema di flessibilità in ingresso, e correlativamente in uscita, dell'orario giornaliero di lavoro.
2. Detto sistema può essere introdotto da parte dell'Azienda, ovvero a richiesta del personale, compatibilmente con le condizioni tecnico operative, tenendo conto di criteri che garantiscano:
 - il pieno soddisfacimento delle esigenze della clientela;
 - la massima efficienza dell'organizzazione della struttura produttiva sia ai fini del servizio offerto che della prestazione lavorativa degli addetti;

- il mantenimento dell'equa distribuzione dei carichi di lavoro tra le unità in servizio;
 - nessun aggravio di spesa.
3. Restano, pertanto, esclusi dall'orario flessibile:
- i lavoratori che di norma esplicano la propria attività negli uffici operativi articolati su un unico turno di lavoro giornaliero e quelli addetti a specifici processi produttivi a fasi interconnesse;
 - gli autisti;
 - il personale di custodia;
 - il personale in missione;
 - il personale che opera in squadra.
4. La flessibilità si articola su una fascia massima di 60 minuti, in posticipo rispetto al normale inizio dell'orario di lavoro, con compensazione giornaliera. La scelta dell'orario di entrata, nell'ambito della fascia, è operata dal singolo dipendente volta per volta, senza necessità di preavviso, determinandosi di conseguenza l'orario di uscita.
5. Ove non ricorra un diverso titolo di assenza, tutte le entrate successive al termine della predetta fascia oraria saranno considerate come ritardi mentre tutte le uscite anticipate rispetto al termine dell'orario di lavoro determinato con le modalità sopraindicate, costituiranno, salvo diverso titolo, assenza ingiustificata.

Art. 31

Lavoro straordinario, festivo, notturno

- I. Il personale, fermo restando quanto previsto dalla legislazione vigente in materia, non può esimersi, salvo dichiarato e oggettivo motivo di impedimento, dall'effettuare lavoro straordinario, festivo e notturno, che venga richiesto dalla Società.
- II. Per il lavoro straordinario, festivo e notturno sono corrisposti i compensi stabiliti nella parte economica del presente contratto.

Lavoro straordinario

- I. E' considerato straordinario il lavoro eseguito oltre il normale orario contrattuale di lavoro, autorizzato 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 29, nei sistemi di documentazione dell'orario di lavoro.
- II. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare obiettiva giustificazione in necessità imprescindibili, indifferibili e di durata temporanea.
- 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. Il lavoratore chiamato ad effettuare prestazioni straordinarie deve esserne informato almeno due ore prima del termine del normale orario di lavoro e, compatibilmente con le esigenze di servizio, effettuare tali prestazioni senza soluzione di continuità con il lavoro ordinario.
- V. Nel caso di prestazioni straordinarie rese non in continuità con il normale orario di lavoro o comunque richieste dopo il termine dell'orario normale, sarà corrisposta al lavoratore la retribuzione per il tempo di effettivo lavoro con un minimo di 1 ora.
- VI. Non è consentito al lavoratore trattenersi sul posto di lavoro oltre l'orario normale se non deve prestare lavoro straordinario.

- VII. I dati relativi al lavoro straordinario, aggregati a livello nazionale e disaggregati a livello regionale, formeranno oggetto di analisi ed approfondimenti a livello nazionale e regionale con cadenza semestrale.

Lavoro festivo

- I. E' considerato lavoro festivo quello compiuto dal lavoratore nelle domeniche, o per i lavoratori in turno nel giorno di riposo settimanale, e negli altri giorni riconosciuti festivi.
- II. Ai lavoratori turnisti che prestano attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del riposo settimanale, è riconosciuto il trattamento di cui all'art. 74, comma III.
- III. Per il lavoro straordinario pari ad almeno 4 ore prestato nelle festività infrasettimanali il dipendente può scegliere, in luogo del compenso straordinario, di fruire di un giorno di riposo compensativo.

Lavoro notturno

Si considera lavoro notturno quello prestato in un periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino. Quindi il lavoro notturno è quello svolto tra le 22:00 e le 05:00, ovvero tra le 23:00 e le 06:00, ovvero tra le 24:00 e le 07:00.

Si considera lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga nel periodo notturno almeno tre ore della sua prestazione giornaliera ordinaria ossia almeno tre ore comprese tra le 22:00 e le 07:00.

Ai soli effetti retributivi è considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 21.00 e le ore 07.00.

Il limite delle 8 ore giornaliere di prestazione dei lavoratori notturni è calcolato come media nelle ventiquattro ore.

Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

La non obbligatorietà del lavoro notturno, prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per:

- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa,
 - lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,
 - lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,
 - lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n.104 e successive modificazioni,
- riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

Ai sensi delle previsioni legislative di cui agli articoli 14 e 15 del D.Lgs n. 66/2003 e successive modifiche e integrazioni, a cura e a spese del datore di lavoro viene effettuata la valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni - per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente - attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

Art. 32

Conto ore individuale

- I. Le Parti si danno atto che il conto ore individuale costituisce un valido strumento di flessibilità della prestazione lavorativa. A livello nazionale, le Parti individueranno, in appositi accordi, gli ambiti organizzativi in cui troverà applicazione, di volta in volta, il presente istituto.
- II. Di seguito la disciplina e le modalità applicative dell'istituto che hanno trovato applicazione a far data dal 1° gennaio 2012:
 - per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale le prime 20 ore annuali delle prestazioni straordinarie;

- inoltre, su base volontaria, possono confluire nel conto ore individuale fino ad un massimo di ulteriori 100 ore annue;
- l'opzione di cui sopra potrà essere esercitata dal lavoratore tre volte l'anno, e si intende fissata per i successivi quattro mesi;
- il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale coerentemente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi. Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche in coerenza con quanto previsto dall'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011. Le ore accantonate per le quali non sia stato possibile il recupero in forma specifica verranno compensate con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'art. 74 del presente CCNL e da liquidarsi secondo le procedure in atto;
- a tutti i lavoratori sarà garantito riscontro documentale mensile delle ore confluite nel conto in parola e dei relativi movimenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti convengono che la presente disciplina non trova applicazione nei confronti del personale con qualifica di Quadro in coerenza con le caratteristiche di flessibilità proprie della prestazione lavorativa, connotata da autonomia organizzativa ed operativa nell'ambito degli obiettivi assegnati alla funzione di appartenenza, e tenuto conto degli specifici trattamenti riconosciuti a tale categoria di lavoratori nell'ambito del presente CCNL.

Art. 33 Reperibilità

- I. La Società ha la facoltà di richiedere la reperibilità, fuori dal normale orario di lavoro e ferma restando l'osservanza del riposo settimanale, al personale in possesso di competenze e professionalità direttamente correlate al funzionamento di impianti e/o tecnologie operanti con continuità.
- II. Il personale in reperibilità, al fine di effettuare gli eventuali interventi richiesti, dovrà garantire condizioni di

rintracciabilità, a mezzo di idonea strumentazione individuata dalla Società, in modo da raggiungere il luogo d'intervento nei tempi e con le modalità richieste e comunque, di norma, entro 90 minuti dalla relativa chiamata.

- III. Per l'individuazione del personale di cui sopra, la Società provvederà a predisporre opportune turnazioni che favoriscano la più ampia rotazione del personale interessato, fatta salva la possibilità, nell'ambito dei lavoratori designati dalla Società stessa, di dare la precedenza a coloro che abbiano avanzato specifiche richieste in tal senso.
- IV. Al personale di cui al presente articolo spettano:
- a) un compenso di 20,66 euro per la reperibilità prestata per le giornate di sabato, domenica e per gli altri giorni festivi infrasettimanali, e di 15,49 euro per i restanti giorni della settimana. Ove la reperibilità richiesta risulti a cavallo tra due giorni per i quali è previsto un differente compenso, si provvederà alla liquidazione del compenso medesimo secondo il criterio della prevalenza;
 - b) un ulteriore compenso per l'intervento effettuato, anche attraverso gli strumenti telematici messi a disposizione dall'Azienda, da liquidarsi secondo le previsioni normative vigenti in materia di lavoro straordinario. Ove tale intervento risulti, nell'ambito dell'intera reperibilità prevista, inferiore ad un'ora, il compenso di cui al presente punto sarà comunque liquidato nella misura minima di un'ora;
 - c) un rimborso, secondo le procedure in atto in Azienda, per le spese eventualmente sostenute in caso di intervento.

La reperibilità non può essere richiesta per periodi inferiori a 12 ore continuative, fermo restando che, a tal fine, periodi continuativi di reperibilità che interessino frazioni di giorni diversi e consecutivi verranno considerati cumulativamente.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Nell'Allegato 3 al presente CCNL sono elencati gli ambiti organizzativi di Poste Italiane S.p.A. attualmente interessati dall'istituto della reperibilità. In caso di variazioni organizzative

che, pur non modificando il perimetro di applicazione della reperibilità, riguardino gli ambiti individuati nel medesimo Allegato 3, l'Azienda ne darà informativa alle OO.SS. stipulanti.

Fatti salvi accordi già in essere alla data di sottoscrizione del presente contratto, qualora si rendesse necessario integrare l'allegato di cui al punto che precede ovvero attivare l'istituto in Società diverse da Poste Italiane che applicano il presente contratto, le Parti si incontreranno per definire gli specifici ambiti organizzativi interessati.

Art. 34 **Permessi**

- I. Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari, fino ad un massimo di 30 ore annue, da fruire ad ore intere o a frazioni di mezz'ora e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
- II. In caso di calamità per le quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza, ai dipendenti che non abbiano potuto rendere la prestazione lavorativa la Società accorderà, previa specifica richiesta dell'interessato, ulteriori 36 ore annue di permesso, fruibili anche a giornata intera, da recuperare entro il quarto mese successivo all'assenza.
Il recupero delle ore/giornate di assenza potrà avvenire, compatibilmente con le esigenze tecniche organizzative e produttive e previa condivisione con l'Azienda, sia ad ore che a giornata intera, anche nel giorno di libertà lavorativa (ad es. il sabato per i lavoratori non turnisti con articolazione della prestazione settimanale su 5 giorni, dal lunedì al venerdì).
- III. Nei casi di fruizione dei permessi di cui ai precedenti commi I e II è riconosciuta al lavoratore la facoltà di convertire le ore di permesso da recuperare in permessi retribuiti spettanti in luogo delle festività religiose e civili soppresse ovvero in permessi individuali retribuiti (PIR) di cui all'art. 36 del presente CCNL, entro l'anno di relativa maturazione. Ove il lavoratore non eserciti tale facoltà, le ore di permesso retribuite ed eventualmente non recuperate, potranno essere oggetto di compensazione con le ore disponibili nel conto ore individuale, ove lo stesso risulti attivato.

- IV. Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Per la fruizione di tali permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.
- V. In occasione del matrimonio o della costituzione dell'unione civile, il lavoratore ha diritto ad un congedo di 15 giorni consecutivi di calendario, senza decurtazione della retribuzione, decorrenti dal giorno di celebrazione. L'Azienda accoglierà, salvo casi di oggettivo impedimento organizzativo, eventuali richieste di differimento, da un minimo di una settimana ad un massimo di cinque mesi, fermo restando che anche in tali casi il giorno della celebrazione viene computato nei 15 giorni complessivi di congedo.
- VI. Ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle previsioni del D.M. 278/2000 e successive modifiche ed integrazioni, il lavoratore, in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o dell'unito civilmente, 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.
- VII. Nel caso di più eventi luttuosi nel corso dello stesso anno, riguardanti genitori, figli, fratelli, sorelle nonché il coniuge o l'unito civilmente, i giorni di permesso di cui al comma che precede potranno essere fruiti in relazione a ciascuno di tali eventi.
- VIII. Inoltre nell'ipotesi in cui l'evento luttuoso riguardi il medesimo soggetto in ragione della cui grave infermità sono stati concessi i tre giorni di cui al comma VI, potranno essere fruiti ulteriori tre giorni.
- IX. Nel caso in cui gli eventi di cui ai commi VI e VII 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.

- X. 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.
- XI. Nel caso di grave infermità dei soggetti di cui al VI 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.
- XII. Permessi retribuiti spettano, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, ai donatori di sangue, di midollo osseo nonché al candidato al trapianto di organi tra viventi e al potenziale donatore; con specifico riferimento alla donazione di organi tra viventi, il lavoratore ha diritto ad assentarsi per l'effettuazione degli accertamenti e dei ricoveri certificati come necessari sia nella fase di pre-prelievo, sia in quella del trapianto, che nei casi di eventuali complicanze post-operatorie.
- XIII. 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 - utili ai soli fini dell'anzianità di servizio - nonché permessi di breve durata non superiori a due ore per gravi motivi, con facoltà di corrispondere la retribuzione oppure di consentirne il recupero secondo le modalità di cui al comma III.
I permessi speciali di cui al presente comma verranno concessi anche per gli eventi luttuosi relativi agli affini di primo grado del lavoratore.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Con riferimento alla previsione di cui al comma I del presente articolo - in caso di particolari esigenze organizzative relative, ad esempio, al personale impiegato in Uffici Postali monoturbo - Poste Italiane si adopererà per individuare soluzioni gestionali utili a consentire la fruizione dei permessi in parola.

Art. 35

Aspettative per gravi motivi familiari, handicap, richiamo alle armi, volontariato e servizio civile, cariche pubbliche elettive

- A) Per gravi motivi familiari e/o personali
- I. Il lavoratore, ai sensi della legge n. 53 del 2000 e delle relative norme di attuazione, può richiedere per gravi e documentati motivi relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica, dei soggetti di cui all'articolo 433 c.c. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, un periodo di aspettativa, continuativo o frazionato, non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa.
 - II. Durante tale periodo il lavoratore conserva il posto di lavoro. L'aspettativa comporta la perdita dell'intera retribuzione, non determina decorrenza dell'anzianità ad alcun fine 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.
 - III. Il limite di due anni è calcolato secondo il calendario comune.
 - IV. L'Azienda è tenuta entro dieci giorni dalla richiesta dell'aspettativa ad esprimersi sulla stessa ed a comunicarne l'esito al dipendente. In caso di diniego o di concessione parziale, motivati dall'Azienda sulla base di esigenze organizzative e produttive, che non consentono la sostituzione del dipendente, il lavoratore potrà richiedere che la domanda venga riesaminata nei successivi quindici giorni.
 - V. Al rientro in servizio, ove necessario, allo scopo di favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, il personale potrà essere avviato a specifici corsi di formazione.
- B) Congedo straordinario per handicap
- I. Nell'ambito dei due anni di aspettativa per gravi motivi di cui al punto che precede rientrano anche i periodi di congedo straordinario per assistere familiari in condizioni

di handicap grave accertato ai sensi della Legge n. 104/92. I dipendenti possono fruire del congedo straordinario, secondo i criteri e le modalità previsti dalle disposizioni di legge in materia.

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

C) Per richiamo alle armi

- I. Il richiamo alle armi per qualunque esigenza delle Forze Armate determina la sospensione del rapporto di lavoro, anche in periodo di prova, con diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo del richiamo.
- II. Il lavoratore al termine del richiamo deve porsi a disposizione della Società per riprendere servizio entro:
 - 5 giorni se il richiamo ha avuto una durata non superiore ad un mese;
 - 8 giorni se il richiamo ha avuto una durata da uno a sei mesi;
 - 15 giorni se il richiamo ha avuto una durata superiore a sei mesi.
- III. Il periodo di tempo trascorso, in costanza di rapporto, in richiamo alle armi viene computato a tutti gli effetti quale periodo di servizio prestato.
- IV. Le Parti stipulanti il presente CCNL convengono che i periodi di richiamo alle armi sono utili ai fini della maturazione delle ferie.
- V. I dipendenti richiamati alle armi 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.
- VI. La disposizione di cui al comma IV è applicabile anche al personale con contratto a tempo determinato fino alla scadenza del contratto stesso. In tale ipotesi la decorrenza del termine del contratto viene sospesa e la durata del contratto è prorogata per un periodo pari al tempo in cui è stato richiamato.

D) Per volontariato e servizio civile

- I. 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 protezione civile di cui al D.P.R. 194/2001. 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.
- II. 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.
- III. L'aspettativa di cui ai due commi che precedono comporta la perdita dell'intera retribuzione e determina la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti.

E) Per ricoprire cariche pubbliche elettive

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

F) Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n.80/2015 e dell'art. 43 del D.Lgs. n. 148/2015 è riconosciuto alle dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

La fruizione del congedo avviene nelle modalità previste dalle disposizioni di legge in materia.

G) Aspettativa gestionale

L'Azienda può valutare l'accoglimento di eventuali richieste di sospensione individuale del rapporto di lavoro che non siano riconducibili ad alcuna delle fattispecie di aspettativa o di congedo prevista dalla normativa di legge e di contratto. In merito a tali richieste, particolare attenzione verrà riservata ai lavoratori che abbiano raggiunto la durata complessiva di due anni di congedo nell'intera vita lavorativa fruendo dei benefici di cui ai punti A) e B) del presente articolo per assistenza ad un proprio familiare.

Durante il periodo di sospensione, non utile ai fini dell'anzianità di servizio, non verrà corrisposto alcun trattamento retributivo né previdenziale.

Il lavoratore che, senza giustificato motivo, non riprenda servizio al termine dei periodi di congedo/aspettativa di cui al presente articolo sarà considerato assente ingiustificato a tutti gli effetti di legge e di contratto.

DICHIARAZIONE DELL'AZIENDA

In occasione di calamità naturali, l'Azienda valuterà eventuali specificità connesse con l'attività di volontariato di cui al D.P.R. 194/2001.

Art. 36
Ferie

- I. Ai lavoratori assunti successivamente all'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 28 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.
Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni di ferie sono divisi per 1,2. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, gli stessi numeri di giorni di ferie verranno divisi in misura proporzionale.
- II. Alla maturazione di un'anzianità di servizio di cinque anni, sarà riconosciuto un giorno di ferie in più rispetto al

numero di giorni di ferie di cui al primo comma del presente articolo.

Analogamente è riconosciuto un ulteriore giorno di ferie alla maturazione di un'anzianità di servizio di 10 anni.

- III. Ai lavoratori già in servizio alla data dell'11 luglio 2003, spetta un periodo annuale di ferie di 30 giorni lavorativi in caso di prestazione resa su sei giorni lavorativi.

Nel caso in cui l'orario di lavoro sia concentrato su cinque giorni alla settimana i suddetti giorni sono divisi per 1,2 e corrispondono a 25 giorni di ferie. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di cinque giorni alla settimana, il numero di giorni di ferie spettanti sarà proporzionalmente ridotto.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori di cui al presente comma, verrà inoltre riconosciuto un monte ore annuo di permessi individuali retribuiti pari a 12 ore in caso di prestazione resa su 6 giorni lavorativi e pari a 14 ore e 24 minuti in caso di prestazione resa su 5 giorni lavorativi. Qualora l'orario di lavoro sia invece concentrato su meno di 5 giorni a settimana, il monte ore annuo di permessi spettanti sarà riproporzionato.

I suddetti permessi individuali retribuiti devono essere fruiti, a giornata intera ovvero frazionati ad ore, entro il termine di decadenza del 31 marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

- IV. 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.

- V. I periodi di ferie di cui ai commi precedenti non sono comprensivi delle festività soppresse.

- VI. Il periodo di ferie è finalizzato a reintegrare le energie psico fisiche del lavoratore ed 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.

La programmazione e le modalità di fruizione delle ferie sono oggetto di consultazione nell'ambito di uno specifico incontro, da effettuarsi a livello territoriale, entro il primo trimestre dell'anno.

- VII. 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.
- VIII. La Società assicura comunque al lavoratore il godimento di 2 settimane continuative di ferie nel periodo 15 giugno - 15 settembre. In aggiunta la Società assicura, su richiesta del dipendente, un'ulteriore settimana di ferie collocata nel periodo 15 gennaio - 15 aprile.
- IX. Fermo restando quanto previsto al comma che precede, con esclusivo riferimento alle funzioni di staff centrali e territoriali, in coerenza con le esigenze produttive ed organizzative aziendali, vengono istituiti periodi di chiusura collettiva delle attività, in coincidenza del ferragosto e delle festività natalizie, da realizzarsi attraverso l'utilizzo di ferie contrattuali. L'individuazione e la durata dei suddetti periodi di chiusura collettiva è stabilita attraverso accordi a livello regionale e di Direzione Generale Corporate.
- X. Non è ammessa rinuncia espressa o tacita alle ferie e la sostituzione di esse con compenso alcuno, salvo quanto specificato ai successi commi XI e XII.
- XI. 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.
- XII. Fermo restando quanto previsto al precedente comma X, ciascun lavoratore può cedere parte delle proprie ferie, a titolo gratuito ed in forma anonima, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per la particolare gravità delle condizioni di salute, necessitano di cure costanti nonché in favore dei lavoratori impiegati ovvero residenti/domiciliati presso comuni colpiti da calamità

naturali in relazione alle quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza.

La cessione delle ferie potrà riguardare esclusivamente i giorni maturati e non goduti, eccedenti il periodo minimo di ferie la cui fruizione è obbligatoria per legge, nell'anno di riferimento ovvero, nei casi eccezionali di cui al successivo comma XIII, nell'anno precedente. Il lavoratore che, avendo fruito della propria spettanza annuale, intenda godere delle ferie cedute da altri dipendenti deve presentare idonea documentazione comprovante la sussistenza della condizione di cui al primo alinea del presente comma.

Le modalità di fruizione dell'istituto di cui al presente comma nonché i conseguenti adempimenti operativi verranno definiti nell'ambito di uno specifico regolamento che sarà oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti il presente CCNL.

- XIII. In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le ferie potranno essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze produttive, potrà essere concessa la fruizione delle residue ferie entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di spettanza.
- XIV. 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 o day hospital, regolarmente certificato, anche di un solo giorno, ovvero una malattia regolarmente prescritta della durata di almeno sei giorni, che abbia determinato un pregiudizio al recupero psico fisico. In tal caso il lavoratore deve darne tempestivamente notizia alla Società.
- XV. 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.

- XVI. La Società può richiamare il dipendente prima del termine del periodo di ferie per imprevedibili esigenze organizzative, ferma restando, di norma, la possibilità del dipendente di completare il predetto periodo. Al dipendente spettano, in tal caso, l'indennità di trasferta di cui all'art. 40 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. 37
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);
 - 2 giugno (festa della Repubblica);
 - 1° gennaio (Capodanno);
 - 6 gennaio (Epifania);
 - lunedì dopo Pasqua;
 - 15 agosto (festa dell'Assunzione);
 - 1° novembre (Ognissanti);
 - 8 dicembre (Immacolata Concezione);
 - 25 dicembre (Natale);
 - 26 dicembre (S. Stefano).

Viene altresì riconosciuto come giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui insiste la sede di lavoro del dipendente.

In proposito, le Parti convengono che:

- il lavoratore che, per effetto del trasferimento, non abbia fruito della festività in parola, ha diritto - entro il termine dell'anno solare di riferimento - ad un giorno di permesso retribuito;
- il lavoratore che nell'anno solare abbia già fruito del Santo Patrono e, per effetto del sopravvenuto trasferimento, si trovi successivamente a prestare servizio in una località ove cada la suddetta ricorrenza, non avrà diritto a fruire dell'ulteriore festività del Santo Patrono.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle festività sopra elencate, il singolo lavoratore, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, potrà optare per un importo equivalente al compenso stabilito al comma V del presente articolo, e non cumulabile con il medesimo trattamento, ovvero per una giornata di riposo programmata e fruita compatibilmente con le esigenze di servizio.

- 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 I e II spetta il trattamento economico di cui all'art. 74.
- IV. I lavoratori che effettuino prestazioni lavorative nel normale giorno di riposo settimanale per almeno 4 ore, hanno diritto ad un'intera giornata di riposo compensativo, fermo restando il diritto al compenso di cui al precedente comma III.
- V. Qualora le festività di cui al comma I coincidano con la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale, 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 fruita 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.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'ulteriore trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione base mensile, di cui al comma V del presente articolo, verrà corrisposto anche ai lavoratori part time il cui rapporto di lavoro preveda prestazione lavorativa nel mese in cui si verifica la coincidenza tra la festività di cui al comma I e la domenica ovvero, per i soli lavoratori turnisti, in altro giorno della settimana fissato come riposo settimanale.

Art. 38 **Trasferimenti**

- A) Livelli F, E, D, C, B
 - I. Lo spostamento definitivo e senza limiti di durata del lavoratore ad altro luogo di lavoro, ovvero ad altra sede di lavoro distante più di 25 km dalla sede di lavoro di provenienza nell'ambito dei Comuni di Milano, Roma e Napoli, configura ipotesi di trasferimento, che può essere disposto unicamente per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Nel disporre il trasferimento la Società terrà conto delle condizioni personali e familiari del lavoratore interessato.
 - II. Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto, indicando le motivazioni per le quali è disposto, con un preavviso rispettivamente non inferiore a 45 giorni, ovvero a 60 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico. La Società, in caso di particolari

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 trasferta.

- III. In caso di trasferimento ad altro luogo di lavoro che comporti uno spostamento inferiore a 30 Km, il preavviso di cui al comma II del presente articolo viene rispettivamente ridotto a 10 giorni, ovvero a 15 giorni nei confronti del lavoratore senza o con famiglia a carico; in tal caso non trova applicazione quanto previsto ai commi VI e VII del presente articolo.
- IV. Il lavoratore, di età superiore a 55 anni se uomo o 53 anni se donna può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- V. Nei confronti di tutti i lavoratori che fruiscono delle tutele di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche e integrazioni, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, comma 1, del presente CCNL, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.
- VI. Qualora il lavoratore richieda alla Società di riesaminare le ragioni oggettive di cui al comma I, potrà anche designare un componente della 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 competente responsabile della funzione delle Risorse Umane.
- VII. L'incontro, di cui al comma che precede, dovrà tenersi entro 5 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento.
- VIII. In caso di trasferimento il lavoratore ha diritto:
 - al rimborso delle spese di viaggio e di trasloco nonché all'indennità di trasferta per il tempo trascorso in viaggio nelle misure indicate nell'art. 40 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

- IX. I rimborsi e le indennità di cui al precedente comma sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico. Al lavoratore che trasferisca esclusivamente la propria residenza e/o domicilio e non quella dei componenti il nucleo, verrà riconosciuto un importo pari all'85% delle indennità di cui al comma precedente. L'effettività del cambio di residenza o domicilio deve essere comprovata attraverso la presentazione di idonea documentazione.
- X. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso stradale più breve effettuabile con i mezzi di trasporto privati.
- XI. Le indennità indicate nella tabella di cui al comma VIII sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 del presente CCNL e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
- XII. Per le operazioni inerenti all'eventuale trasloco, il lavoratore ha diritto di richiedere un permesso retribuito fino ad un massimo di 3 giorni.
- XIII. Il trasferimento può essere altresì disposto, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, a domanda del lavoratore interessato. In tal caso non competono al lavoratore medesimo i trattamenti di cui ai commi che precedono.
- XIV. Nell'accoglimento delle domande di trasferimento, di cui al comma che precede, in presenza di più richieste per la stessa sede di lavoro, si terrà conto, nell'ordine:
- dell'anzianità di servizio;
 - dei carichi familiari;
 - delle necessità di studio del dipendente e/o dei suoi familiari.

Si terrà conto altresì delle domande di trasferimento presentate dal lavoratore con coniuge appartenente alle forze armate o di polizia ed operante nella località per la quale è effettuata la richiesta di trasferimento.

B) Livello A

I. Nei casi di trasferimento per esigenze di servizio ad altro luogo di lavoro, al personale inquadrato nel livello A, in considerazione della specificità del ruolo ricoperto, saranno riconosciuti, nei limiti della normalità:

- il rimborso delle spese sostenute per il trasloco e per il viaggio per sé e per i componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico;
- il rimborso dell'indennizzo dovuto in ipotesi di anticipata risoluzione del contratto di locazione, regolarmente registrato;
- la concessione dei giorni di permesso retribuito strettamente necessario all'effettuazione del trasloco, nonché di brevi permessi atti ad agevolare il primo inserimento nella nuova sede di lavoro.

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

Distanza	Indennità
> 30 e ≤ a 100 Km	4 mensilità
> 100 e ≤ a 200 Km	8 mensilità
≥ 200 Km e ≤ a 300 Km	12 mensilità

II. I rimborsi e le indennità di cui sopra sono dovuti nel caso in cui il trasferimento comporti l'effettivo cambio di residenza o di domicilio del dipendente e dei componenti del proprio nucleo familiare conviventi a carico. Al lavoratore che trasferisca esclusivamente la propria residenza e/o domicilio e non quella dei componenti il nucleo, verrà riconosciuto un importo pari all'85% delle indennità di cui al comma precedente. L'effettività del cambio di residenza o domicilio deve essere comprovata attraverso la presentazione di idonea documentazione.

III. Per determinare la distanza dalla sede di lavoro di provenienza a quella di assegnazione si farà riferimento al percorso stradale più breve effettuabile con i mezzi di trasporto privati.

- IV. Le indennità indicate nella tabella che precede sono computate sulla retribuzione di cui all'art. 65 del presente CCNL e non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il TFR.
- V. Il Quadro, di età superiore a 60 anni se uomo o 58 anni se donna, può essere trasferito solo in casi di carattere eccezionale, adeguatamente motivati da parte aziendale.
- VI. Nei confronti di tutti i lavoratori che fruiscono delle tutele di cui alla Legge 104/92 e successive modifiche e integrazioni, ovvero di lavoratori affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41 del presente CCNL, il trasferimento, indipendentemente dalla distanza, non può avvenire se non con il consenso della persona interessata.
- VII. La Società, in relazione ad eventuali trasferimenti verso isole minori, che riguardino il personale di cui ai punti A) e B), promuoverà apposita ricerca interna di personale su tutto il territorio nazionale per il reperimento delle relative risorse seguendo, nell'ordine, i sotto elencati criteri preferenziali:
- residenti in atto nell'isola o nell'arcipelago, con disponibilità di propria abitazione;
 - già residenti (non più in atto), con attuale possibilità di propria abitazione nell'isola o nell'arcipelago;
 - non residenti, con possibilità abitativa presso familiari di primo grado residenti nell'isola o nell'arcipelago;
 - non residenti, con possibilità abitativa presso parenti di secondo grado ed oltre residenti nell'isola o nell'arcipelago.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda dichiara che, per i trasferimenti in un luogo di lavoro distante oltre 200 km da quello di provenienza, ove per cause imputabili al lavoratore cessino, prima della scadenza di 12 mesi dalla data di effettivo trasferimento, le condizioni di cui al comma IX, lettera A) e comma II, lettera B), che hanno dato luogo all'erogazione delle indennità di prima sistemazione previste ai commi VIII della lettera A) e I della lettera B), si procederà al recupero di un importo pari alle mensilità mancanti al compimento dei predetti 12 mesi.

Art. 39
Trasferimenti collettivi

- I. I trasferimenti collettivi, intendendosi per tali quelli conseguenti a processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale anche derivanti da innovazioni o implementazioni 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 alla lettera a), commi V, VIII, IX, XI e XII dell'art. 38 che precede.
- IV. In relazione all'attuazione di piani che prevedano assunzioni numericamente significative, le Parti si incontreranno, secondo le modalità di cui all'art. 2 lettera A del presente CCNL, al fine di valutare se sussistano le condizioni per utilizzare in tutto o in parte istanze di trasferimento comportanti mobilità interregionale del personale.

Art. 40
Trasferta

Al dipendente impegnato fuori dalla propria sede di lavoro, ma nell'ambito della località ove è ubicata la sede stessa, sono rimborsabili le spese di viaggio debitamente documentate.

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

- I. Il personale, preventivamente autorizzato, inviato in trasferta fuori della località ove è ubicata la sede di lavoro di provenienza, avrà diritto, oltre al rimborso delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio documentate alla indennità di trasferta in misura proporzionale all'assenza del posto di lavoro, ivi compreso il tempo trascorso in viaggio, nelle misure indicate al successivo comma IV.

- II. L'indennità sopra richiamata e il rimborso della spese di vitto non sono dovute per le trasferte di durata inferiore a 4 ore, per quelle compiute nella località di abituale dimora, ove questa sia diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro, nonché nel caso di trasferte effettuate in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di lavoro o dalla dimora abituale.
- III. Agli effetti del raggiungimento del suddetto limite minimo, il periodo di 4 ore deve essere continuativo, ancorché compreso in due giorni consecutivi.
- IV. Le misure di indennità spettante al personale in trasferta sono fissate nei seguenti importi lordi:

Livello F

0,71 euro per le ore diurne

1,05 euro per le ore notturne

Per complessivi 20,26 euro giornalieri

Livelli E, D, C, B

0,96 euro per le ore diurne

1,41 euro per le ore notturne

Per complessivi 27,46 euro giornalieri

Inoltre, qualora nel corso dello stesso mese, il lavoratore sia chiamato ad effettuare trasferte di durata superiore alle quattro ore che non prevedono pernottamento per un numero di giorni superiore a sei, a decorrere dal settimo giorno le indennità di cui al presente comma sono maggiorate del 95%.

Tale maggiorazione non trova applicazione nei confronti del personale di cui all'art. 75 del presente CCNL.

- V. L'indennità di trasferta è inoltre 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;
 - al personale inviato 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 trasferta di cui ai commi che

- precedono, detratta la somma eventualmente liquidata dall'Autorità Giudiziaria;
- al personale inviato in località diversa da quella della sede di lavoro per la partecipazione ad iniziative formative previste dall'Azienda.
- VI. Eventuali assenze per ferie durante la trasferta vengono detratte dal periodo di trasferta e non devono comportare oneri per la Società.
- VII. Qualora il dipendente in ferie venga richiamato in servizio per essere inviato in trasferta, la durata della stessa si computa dall'ora di partenza dal luogo in cui il dipendente si trova in ferie a quella di ritorno nello stesso luogo o nella sede di lavoro.
- VIII. Al dipendente infortunatosi nel luogo di trasferta nell'esercizio delle proprie attribuzioni si corrisponde, indipendentemente da quanto può spettare per il trattamento dell'infortunio, l'indennità di trasferta fino a quando, a giudizio delle strutture sanitarie preposte, si trovi nell'impossibilità di tornare nella propria sede di lavoro o di abituale dimora.

B) Livello A

- I. Il personale inviato in trasferta fuori della località in cui è ubicata la sua sede di lavoro, ha diritto al rimborso - nei limiti della normalità - delle spese documentate di viaggio, di vitto e alloggio.
- II. Qualora la trasferta non sia inferiore alle 10 ore è, inoltre, riconosciuta una quota fissa per il rimborso delle spese non documentabili pari al 2% del minimo tabellare mensile e dell'indennità di contingenza per ogni giorno di trasferta.
- III. Qualora la trasferta abbia una durata pari o superiore a 4 ore fino a 10 ore spetta una indennità oraria pari a 1,32 euro per le ore diurne ed a 1,97 euro per quelle notturne.
- IV. Nei casi di trasferta all'estero, la percentuale prevista quale quota fissa per spese non documentabili è elevata dal 2% al 4%.

- V. Qualora, nel corso dello stesso mese, il lavoratore sia chiamato ad effettuare trasferte che non prevedono pernottamento per un numero complessivo di giorni superiore a sei, a decorrere dal settimo giorno le indennità di cui al comma III sono maggiorate del 95%.
- VI. 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.

* * *

Il personale inviato in località diversa da quella della sede di lavoro, in ambito nazionale, per un periodo superiore a 10 giorni continuativi con pernottamento potrà optare, in luogo delle indennità e dei rimborsi di cui sopra, per una indennità forfetaria di importo pari a 70 euro giornalieri, per il cui trattamento fiscale valgono le disposizioni legislative vigenti in materia (D.P.R. n. 917/1986 e successive modificazioni e integrazioni).

Il pagamento di tale indennità forfetaria verrà effettuato con le competenze del mese successivo rispetto a quello di trasferta, previa presentazione, nei tempi previsti, della relativa modulistica aziendale.

* * *

Con riferimento al c.d. “trasfertismo”, le Parti convengono sull’opportunità di introdurre tale istituto nella disciplina del rapporto di lavoro del personale di Poste Italiane e delle altre Società cui si applica il presente CCNL.

Ai sensi dell’art. 7-*quinquies* del D.L. n. 193 del 22 ottobre 2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 225 del 1 dicembre 2016, sono qualificabili come “trasfertisti” i lavoratori per i quali siano contestualmente soddisfatte le seguenti condizioni:

- a) mancata indicazione nel contratto e/o lettera di assunzione della sede di lavoro;
- b) svolgimento di una attività lavorativa che richiede la continua mobilità del dipendente;

- c) corresponsione al dipendente di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa, attribuite senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Le Parti convengono, al riguardo, di incontrarsi entro il mese di febbraio 2018 per definire, in uno specifico accordo, il personale coinvolto, le modalità applicative dell'istituto e le relative corresponsioni economiche.

DICHIARAZIONI A VERBALE

- I. *Ai fini e per gli effetti di cui agli artt. 38 e 40 in materia di trasferimenti e trasferte si precisa quanto segue:*
 - a) *Con l'espressione "sede di lavoro" si intende la struttura immobiliare nella quale è situato il posto di lavoro in cui viene resa la prestazione.*
 - b) *Con il termine "località" e l'espressione "luogo di lavoro" si intende l'ambito territoriale di un Comune.*
 - c) *Con l'espressione "dimora abituale" e "stabile dimora" si intende la dimora effettivamente utilizzata, in modo non occasionale, dal lavoratore e dai componenti il proprio nucleo familiare conviventi ed a carico.*
 - d) *Con l'espressione "effettivo cambio di domicilio" si è inteso affermare che il cambio della stabile dimora, conseguente e causato dal trasferimento del lavoratore, non debba necessariamente risultare agli effetti anagrafici, potendo essere diversamente certificato.*

- II. *Con riferimento ai fenomeni di mobilità temporanea individuale al di fuori dell'abituale luogo di lavoro derivanti soprattutto dalle attività di presidio del business e da quelle di monitoraggio e controllo degli impianti e della qualità dei prodotti/servizi, le Parti si impegnano ad attivare, con cadenza semestrale a livello nazionale e territoriale, appositi momenti di monitoraggio e verifica sui profili quantitativi e qualitativi del suddetto fenomeno riepilogati in una specifica tabella e sull'equilibrato utilizzo dello strumento.*

Art. 41

Assenze per malattie – Trattamento

- I. 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 trenta giorni si sommano ai fini della maturazione del predetto periodo di dodici mesi.
Nel computo del periodo di dodici mesi, non si tiene conto delle assenze dovute all'effettuazione di terapie salvavita nonché alle seguenti patologie di particolare gravità: la malattia oncologica, la sclerosi multipla, la distrofia muscolare, la sindrome da immuno-deficienza acquisita, il trapianto di organi vitali, i trattamenti dialitici per insufficienza renale cronica e cirrosi epatica in fase di scompenso, la miastenia *gravis*, la sclerosi laterale amiotrofica, il morbo di Parkinson in fase avanzata, il diabete mellito complicato (ulcere trofiche importanti, vasculopatie periferiche gravi e neuropatie gravi), il morbo di Cooley in forma severa, la polimiosite in forma severa e invalidante, la malattia di Crohn in forma stenotomizzante o fistolizzante, l'insufficienza cardiaca in III classe NYHA, la meningite.
In tali casi la retribuzione e la conservazione del posto spettano loro fino al limite massimo di ventiquattro mesi, salvo quanto previsto al successivo comma.
Nell'ambito dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro di cui all'art. 5 del presente CCNL, le Parti potranno valutare, anche su richiesta delle OO.SS., l'integrazione dell'elencazione tassativa delle patologie di particolare gravità di cui al presente comma, inserendo ulteriori ipotesi di patologie di particolare gravità.

- II. Il diritto alla conservazione del posto cessa quando il lavoratore, anche per effetto di una pluralità di episodi morbosi e indipendentemente dalla durata dei singoli intervalli, raggiunga il limite di ventiquattro mesi di assenza entro l'arco massimo di quarantotto mesi consecutivi. I termini si computano dal primo giorno del primo periodo di assenza per malattia. Durante il predetto periodo di conservazione del posto di lavoro, al lavoratore verrà corrisposto un importo pari all'intera retribuzione fissa per un periodo complessivo di 18 mesi.

- III. Con almeno due giorni lavorativi di anticipo rispetto al raggiungimento dei limiti massimi di conservazione del posto di cui ai commi precedenti, il lavoratore può richiedere, perdurando lo stato di malattia, un periodo di aspettativa della durata massima di 12 mesi, senza decorrenza dell'anzianità e senza corresponsione della retribuzione.

L'aspettativa decorre dal giorno successivo al termine del periodo di conservazione del posto di cui ai commi precedenti e deve essere corredata, per tutta la relativa durata, da certificazione medica che dovrà essere prodotta all'Azienda entro due giorni dall'inizio del periodo cui si riferisce; in mancanza, l'aspettativa decade a decorrere dal giorno successivo al termine di validità dell'ultima certificazione prodotta.

- IV. Trascorsi i periodi di conservazione del posto di cui ai precedenti commi I e II o il periodo di aspettativa richiesto ai sensi del precedente comma III, la Società può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso. L'assenza fruita come aspettativa ai sensi del comma III sospende il periodo temporale da prendere a riferimento per il calcolo del comparto e non è computabile nel periodo massimo di conservazione del posto per malattia di cui ai commi I e II.

- V. L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Società immediatamente e comunque all'inizio dell'orario di lavoro del giorno stesso in cui si verifica, anche nel caso di eventuale prosecuzione di tale assenza, salva l'ipotesi di comprovato impedimento. Contestualmente, il lavoratore è tenuto a comunicare all'Azienda il proprio indirizzo di reperibilità, se diverso da quello già noto, anche laddove tale diverso indirizzo sia riportato nel certificato medico.

Il lavoratore che durante l'assenza abbia necessità di modificare il proprio domicilio, è tenuto a darne informativa alla Società, precisando il nuovo indirizzo di temporanea reperibilità, di norma il giorno precedente alla variazione, salvo casi di necessità ed urgenza che devono essere espressamente documentati.

- VI. Il lavoratore è tenuto inoltre ad inviare la relativa certificazione medica o a comunicare il numero di protocollo dell'attestato di malattia entro due giorni

dall'inizio della malattia o della eventuale prosecuzione della stessa. Nel computo del predetto termine non si considerano i giorni festivi.

- VII. La Società ha diritto di disporre visite mediche di controllo dello stato di malattia ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300 e delle ulteriori disposizioni vigenti in materia. A tal fine, salvo i casi di cui al comma V, verrà preso in considerazione l'indirizzo di residenza o, se diverso, quello di domicilio.
- VIII. Fermi restando i casi di esclusione previsti dalla legge, il lavoratore assente per malattia è tenuto in ciascun giorno di assenza, anche se domenicale o festivo, a trovarsi presso l'indirizzo - comunicato al datore di lavoro - dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19, salvo modifiche di legge che dovessero intervenire.
Il lavoratore, che durante le fasce orarie di reperibilità debba assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, è tenuto a darne - salvo casi eccezionali ed imprevedibili debitamente comprovati - preventiva comunicazione alla Società fornendo all'Azienda idonea documentazione entro i successivi cinque giorni.
- IX. Il constatato mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi indicati nei commi che precedono comporta, nei casi previsti dalla legge, la perdita del trattamento di malattia secondo le modalità e le misure previste dalle vigenti disposizioni ed è sanzionabile con l'applicazione di provvedimento disciplinare.
- X. Tutte le comunicazioni di malattia di cui al presente articolo devono essere trasmesse dal lavoratore alla Struttura Aziendale di volta in volta indicata dalla Società.
- XI. Su richiesta del lavoratore l'Azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare ed entro 10 giorni dalla richiesta, fornisce le informazioni relative al numero di giornate di assenza per malattia in relazione alla conservazione del posto di lavoro.
- XII. La fruizione delle cure termali avviene nel rispetto della vigente normativa di legge e, comunque, durante il periodo di riposo per ferie.

NOTA A VERBALE

Le Parti si danno atto dell'opportunità di monitorare l'evoluzione normativa della materia e le conseguenti modifiche operative eventualmente determinatesi.

Art. 42

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, ivi compresi master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea, 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. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno usufruire di permessi retribuiti, nell'ambito e nei limiti del monte ore di cui al comma che precede anche per la frequenza di corsi di formazione professionale di cui all'art. 6 della legge 8 marzo 2000 n. 53.
- IV. Per le ore di permesso fruito ai sensi dei commi che precedono, compete all'interessato unicamente la retribuzione fissa, ferma restando la presentazione della documentazione di cui al comma X che segue. Nei casi di cui ai commi II e III 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.

- V. 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. A titolo esemplificativo master e corsi di specializzazione e perfezionamento post laurea.
- VI. Durante il periodo di congedo per la formazione di cui al comma che precede, il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con gli altri periodi di aspettativa. La relativa domanda deve essere presentata dal lavoratore almeno 30 giorni prima del periodo indicato per la fruizione. La Società può non accogliere la domanda o differirne l'accoglimento nel caso di comprovate esigenze organizzative e produttive.
- VII. Il personale assente per le cause di cui ai commi II, III e V 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.
- VIII. Il personale assente per le cause di cui ai commi I, II, III e V del presente articolo non potrà superare - in ciascun giorno - il 2% del totale del personale di ciascuna unità produttiva.
- IX. 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.

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

Art. 43

Tutela della maternità e della paternità

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

Congedo di maternità e paternità

- I. Fermo restando il periodo di congedo di maternità, riconosciuto durante i due mesi precedenti la data presunta del parto ed i tre successivi, le lavoratrici hanno la facoltà di richiedere nel corso del settimo mese 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 e, qualora l'attività della gestante sia sottoposta a sorveglianza sanitaria, il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.
- II. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni di congedo di maternità non goduti prima del parto vengono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria dopo il parto.

- III. Il diritto ad astenersi dal lavoro spetta altresì al padre lavoratore per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre, ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.
Il diritto al congedo di maternità e di paternità è riconosciuto ai lavoratori anche in caso di adozione, nazionale o internazionale, nonché in caso di affidamento.
- IV. I periodi di congedo di maternità e paternità, in quanto equiparati a servizio prestato, sono valutati per intero ad ogni conseguente effetto contrattuale.

Congedo parentale

- V. Entrambi i genitori, hanno diritto, nei primi dodici anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico) e successive modifiche e integrazioni. Il congedo parentale può essere fruito a giorni interi o in forma oraria secondo le disposizioni di legge vigenti. In merito alla fruizione ad ore, le Parti convengono di incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per definire, nell'ambito della contrattazione aziendale, modalità di fruizione del congedo ad ore alternative a quella di legge.
Ai fini della fruizione del congedo parentale, il genitore interessato deve darne comunicazione scritta all'Azienda con un preavviso di 5 giorni in caso di assenza a giorni interi e di 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.
- VI. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

Trattamento economico

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

Congedo di maternità/paternità

Durante il periodo di congedo di maternità e paternità viene corrisposta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità ed alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, con esclusione di

quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Congedo parentale

- A) Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi. Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.
- B) Successivamente ai periodi di cui al punto che precede, al lavoratore spetta per ulteriori 4 mesi di congedo fruiti entro il terzo anno di vita del bambino un'indennità pari al 30% della retribuzione.
- C) Per i periodi di congedo parentale, eccedenti quelli di cui alle lettere precedenti, fruiti dopo il compimento del terzo anno di età ed entro il sesto anno di vita del bambino, viene corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il congedo non ecceda il limite di 6 mesi complessivi tra i genitori.
- D) Per i periodi fruiti oltre il sesto anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, viene corrisposta un'indennità pari al 30% della retribuzione a condizione che il reddito individuale del lavoratore sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria.
- E) Per i periodi di congedo fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita del bambino non spetta alcuna indennità.

Il trattamento economico di cui ai punti che precedono spetta anche ai genitori adottivi o destinatari di affido preadottivo, indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento; in tali casi gli anni di età del bambino sopra indicati devono intendersi riferiti agli anni di ingresso del minore nel nucleo familiare o in Italia.

Il congedo parentale è coperto da contribuzione figurativa ed eventualmente volontaria con le modalità previste

dall'art. 35 del Testo Unico e successive modifiche e integrazioni.

Norme finali

VIII. L'Azienda garantisce la tutela della lavoratrice madre, che abbia informato il datore di lavoro del proprio stato, in conformità alle previsioni di legge in materia con particolare riferimento alle disposizioni di cui al Capo II "Tutela della salute della lavoratrice" del Testo Unico, alle previsioni del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e al documento di Valutazione dei Rischi. Per i periodi in cui vigono le tutele, è vietato adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento di pesi nonché a lavori pericolosi, faticosi ed insalubri, tra cui si evidenziano:

- i lavori che comportano una stazione in piedi per più di metà dell'orario o che obbligano ad una posizione particolarmente affaticante, durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera G) Testo Unico);
- i lavori a bordo delle navi, degli aerei, dei treni, dei pullman e di ogni altro mezzo di comunicazione in moto: durante la gestazione e fino al termine del periodo di interdizione dal lavoro (All. A lettera O) Testo Unico).

Per i periodi per i quali è previsto il divieto, la lavoratrice è addeba ad altre mansioni, così come nei casi in cui i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro accertino che le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna.

Ferme restando le lavorazioni vietate di cui agli allegati A e B Testo Unico, il datore di lavoro è tenuto, nell'ambito e agli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni, a valutare i rischi per la salute e la sicurezza delle lavoratrici, con particolare riferimento ai processi o alle condizioni di lavoro di cui all'Allegato C Testo Unico, nel cui ambito si segnalano:

- movimentazione manuale di carichi pesanti che comportano rischi, soprattutto dorsolombari (All. C lettera B) Testo Unico);
- movimenti e posizioni di lavoro, spostamenti, sia all'interno sia all'esterno dello stabilimento, fatica

mentale e fisica ed altri disagi fisici connessi all'attività svolta dalle lavoratrici (All. C lettera G) Testo Unico).

Nel caso in cui i risultati della valutazione rivelino un rischio per la sicurezza e la salute della lavoratrice, il datore di lavoro è tenuto ad adottare le misure necessarie, quali la variazione temporanea delle condizioni o dell'orario di lavoro, al fine di evitare l'esposizione ai rischi derivanti dall'ambiente di lavoro.

- IX. Qualora durante l'assenza per congedo di maternità o paternità della lavoratrice o del lavoratore, l'unità presso la quale prestava servizio abbia subito modifiche strutturali di carattere organizzativo, la Società, anche in conformità con quanto previsto dall'art. 56 del Testo Unico, provvederà a collocare l'interessato, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive, nell'unità più vicina e, ove necessario, a realizzare interventi formativi finalizzati al reinserimento del dipendente.
- X. Per quanto riguarda le altre disposizioni in materia di riposi giornalieri, congedi per i lavoratori padri, benefici alternativi al congedo parentale, congedo per malattia bambino, divieto di discriminazione, recesso dal rapporto di lavoro, anticipazione del Trattamento di Fine Rapporto e quant'altro non espressamente disciplinato nel presente articolo, si rinvia integralmente a quanto previsto dal Testo Unico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Per quanto attiene alle previsioni di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000 come modificato dalla legge 296 del 27/12/2006, relativo a "Misure a sostegno della flessibilità di orario", le Parti si impegnano a 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, mediante l'introduzione di procedure e/o metodologie di lavoro che consentano di conciliare tempo di vita e di lavoro del personale interessato.

Su richiesta dei lavoratori, l'Azienda riconoscerà regimi di orario flessibili ai genitori di studenti del primo ciclo d'istruzione con disturbo specifico di apprendimento (DSA) debitamente certificato, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa.

Per il personale assegnato a Strutture aziendali in cui, per esigenze organizzative, non sia possibile l'adozione di regimi di orari flessibili, si potrà procedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, all'applicazione temporanea presso altro luogo di lavoro e/o Struttura aziendale, senza che ciò comporti oneri economici a carico dell'Azienda.

Art. 44

Tutela dei portatori di handicap

- I. Nei confronti dei dipendenti che si trovino nelle condizioni descritte dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104, trovano applicazione le agevolazioni di cui all'art. 33 della Legge medesima e successive modifiche ed integrazioni.
- II. I permessi mensili di cui all'art. 33, terzo comma, della citata Legge possono essere fruiti in forma oraria frazionata, dai genitori, anche adottivi, del figlio con handicap in situazione di gravità, nonché dal coniuge e da colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il secondo grado, o di terzo grado nelle sole ipotesi previste dalla legge, concordando preventivamente le ore di permesso con il datore di lavoro.
- III. La modalità di fruizione, continuativa o frazionata a giorni o ad ore, dei permessi di cui all'art. 33, della L. 104/92, deve essere comunicata per iscritto all'Azienda unitamente al calendario delle giornate/ore di permesso entro il mese precedente a quello di utilizzo. E' consentita la variazione, nell'ambito dello stesso mese, della modalità o del calendario di fruizione dei permessi per sopravvenute esigenze preventivamente e tempestivamente comunicate alla Società.
- IV. A livello regionale saranno individuate ed intraprese le misure più idonee, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche, a migliorare l'accesso, l'agibilità e la vivibilità dei luoghi di lavoro nei confronti dei lavoratori diversamente abili.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, si impegnano a seguire e monitorare l'evoluzione legislativa in materia di tutela dell'handicap al fine di individuare gli interventi che si rendessero necessari.

Art. 45

***Tutela delle dipendenze da sostanze stupefacenti,
psicotrope ed alcooliche e delle ludopatie***

- I. Ai lavoratori tossicodipendenti si applicano le disposizioni contenute nella legge 22 dicembre 1975, n. 685, così come modificate dalla legge 26 giugno 1990, n. 162.
- II. In attuazione dell'art. 99 della legge n. 685 del 1975 e del D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309, i lavoratori assunti a tempo indeterminato di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso idonee strutture pubbliche o private, hanno diritto, nel rispetto delle richiamate condizioni di legge, ad un periodo di aspettativa non retribuito per tutta la durata della terapia e comunque non superiore a tre anni.
- III. I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta richiedere un periodo di aspettativa non retribuito per la durata e secondo le modalità previste nell'art. 35 del presente CCNL per concorrere, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità, al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente.
- IV. L'aspettativa di cui ai commi II e III che precedono comporta la sospensione del rapporto di lavoro a tutti gli effetti economici e normativi. Ai fini previdenziali i lavoratori interessati potranno procedere al riscatto ovvero al versamento dei relativi contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria, ai sensi delle disposizioni di legge vigenti.
- V. Ai lavoratori che intendono fruire dei predetti periodi di aspettativa, qualora si trovino in condizioni familiari di grave disagio economico adeguatamente comprovate e documentate, sarà erogata una indennità pari al 30% della retribuzione globale di fatto per un massimo di un anno.
- VI. In alternativa all'aspettativa di cui sopra potranno essere concessi permessi non retribuiti per brevi periodi, la durata dei quali è determinata dalla struttura terapeutica, qualora quest'ultima riconosca il valore positivo del lavoro in quanto parte integrante della terapia e pertanto preveda il mantenimento dell'interessato nell'ambiente che lo circonda. In tal caso saranno valutate con favore le domande intese ad ottenere l'applicazione del lavoratore

presso uffici più vicini alla struttura terapeutica di cui sopra nonché alle attività più adeguate alla condizione dello stesso.

- VII. Le tutele di cui al presente articolo trovano applicazione, alle medesime condizioni e con le modalità di cui ai punti che precedono, anche nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato di cui sia accertato lo stato di alcooldipendenza e che accedano ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali abilitate.
- VIII. I lavoratori affetti da ludopatia, cui sia stato diagnosticato il disturbo da gioco d'azzardo patologico (GAP) e che abbiano intrapreso un percorso di riabilitazione e cura debitamente certificato, hanno diritto a fruire dell'aspettativa non retribuita di cui al comma II del presente articolo per tutta la durata della terapia e comunque per un periodo non superiore a tre anni. In alternativa, i medesimi lavoratori possono richiedere i permessi non retribuiti per brevi periodi di cui al comma VI del presente articolo.

Art. 46 ***Tutele legali***

- I. La Società, in applicazione dell'art. 5 Legge 13 maggio 1985, n. 190, è tenuta ad assicurare tutti i propri dipendenti che, a causa del tipo di mansioni svolte, sono particolarmente esposti al rischio di responsabilità civile verso terzi, esclusi i casi di danni derivanti da dolo o colpa grave.
- II. 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, ricevuta la richiesta preventiva di usufruire dell'assistenza legale e 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.
- III. Nei casi di cui al punto precedente, ove il dipendente non abbia accettato il legale di nomina della Società ed abbia

richiesto di nominarne uno di propria fiducia, la Società rimborserà le spese di giudizio e di onorario sostenute e documentate entro 60 giorni dal momento in cui la responsabilità del dipendente risulti esclusa da provvedimento giudiziario non riformabile e comunque passato in giudicato, nei limiti del parere di congruità reso dalla Società.

- IV. Le garanzie e le tutele di cui ai punti precedenti sono sospese, nell'ipotesi in cui sia stata ammessa costituzione di parte civile della Società nel procedimento penale a carico del dipendente.
- V. 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.
- VI. Per i danni prodotti dal dipendente alla Società valgono le norme del codice civile.

Art. 47

Igiene e sicurezza sul lavoro

La Società riconosce la priorità della tutela della Salute dei lavoratori e dell'Igiene e Sicurezza del Lavoro all'interno dei processi produttivi.

A tal fine, la Società - in virtù delle norme vigenti in materia, nonché di quelle derivanti dalla regolamentazione europea - adotterà, anche attraverso il contributo dei soggetti normativamente preposti nonché l'apporto degli Organismi Paritetici previsti in materia dal presente CCNL e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, particolari misure atte a tutelare la salubrità e la sicurezza degli ambienti di lavoro e degli impianti e a garantire la prevenzione delle malattie professionali, nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

In materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro, l'Azienda conferma e rinnova la propria attenzione ed impegno a favore del miglioramento continuo del Sistema di Prevenzione, al fine di diffondere la cultura della sicurezza sul lavoro promuovendo il coinvolgimento e la partecipazione delle strutture aziendali nel processo di evoluzione della materia.

In tal senso, le Parti ribadiscono che la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce obiettivo condiviso dall'Azienda e dai lavoratori.

Coerentemente con tale obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti, i preposti, i lavoratori, i medici competenti, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), gli Organismi Paritetici previsti dal presente CCNL collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità, per eliminare e ridurre progressivamente i rischi e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro.

La Società tutelerà - in modo specifico ed in coerenza con le specifiche disposizioni legislative sul tema - la salute delle lavoratrici madri, secondo quanto previsto dalla disciplina legislativa vigente, anche segnatamente in materia di lavoro notturno; 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.

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 - in particolare dell'art. 18 e 19 D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 - provvederà, tra l'altro, a:

- predisporre, per le attività esposte a rischio, visite preventive e controlli periodici secondo la normativa vigente;
- fornire tutte le indicazioni atte ad un efficace prevenzione attuando interventi specifici e tempestivi idonei alla eliminazione dei fattori di rischio;
- assicurare idonee iniziative per mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro;
- attivare tutte le iniziative necessarie finalizzate a migliorare l'accesso e l'agibilità nei posti di lavoro nei confronti dei portatori di handicap, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche;
- garantire interventi per indagini ed esami finalizzati allo studio ed alla elaborazione dei dati relativi a rilevamenti ambientali ed alle visite sanitarie sui lavoratori;
- assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella concezione delle postazioni di lavoro;
- fornire una adeguata ed aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alla attività della Società, sulle misure e sulle attività di

protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici ai quali essi sono esposti in relazione all'attività svolta, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale nonché sulle disposizioni aziendali adottate in materia;

- garantire, durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico dei dipendenti, la formazione dei dipendenti medesimi in materia di sicurezza e di salute secondo le previsioni di cui alla normativa vigente;
- nel confermare i sistemi di pronta assistenza medica precedentemente previsti, l'Azienda garantirà altresì, anche attraverso specifiche convenzioni, il servizio di soccorso medico d'urgenza in favore dei dipendenti.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81, i lavoratori avranno cura della propria sicurezza e salute, come anche di quelle delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni od omissioni, conformemente alla formazione ed istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In tale contesto i lavoratori:

- osserveranno le disposizioni e istruzioni loro impartite dai rispettivi responsabili ai fini della protezione collettiva e individuale;
- si sottoporranno ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- utilizzeranno correttamente gli strumenti, i mezzi di trasporto, i macchinari, le apparecchiature e le altre attrezzature di lavoro di competenza, nonché i dispositivi di sicurezza (compresi quelli protettivi) forniti dall'Impresa in dotazione personale, curandone la corretta conservazione;
- segnaleranno immediatamente ai responsabili le inefficienze degli strumenti, mezzi di trasporto, macchinari, apparecchiature ed altre attrezzature di lavoro in dotazione, nonché dei dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese eventuali possibili altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi - in caso d'urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità - per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli dandone notizia al RLS.

Art. 48

Personale video - terminalista negli Uffici Postali

Con riferimento a quanto previsto al Titolo VII capo I e II del D.Lgs. n. 81/08, rientra nella definizione di lavoratore ai sensi dell'art. 173 lettera c) del citato decreto il personale con figura professionale di "operatore di sportello" con orario di lavoro settimanale superiore a 20 ore, adibito in modo continuativo ad attività di sportello, applicato in un Ufficio Postale di Cluster B, A2 e A1.

Nei confronti di tale personale trova applicazione quanto previsto dall'accordo sindacale del 25 marzo 2010.

Art. 49

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 del Comitato Nazionale del Gruppo Poste di cui all'art. 5 del presente CCNL, anche tenuto conto delle previsioni di cui al D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni o integrazioni nonché della disciplina di cui alla Legge n. 232/2016 ed al D.P.C.M. n. 87/2017.

Art. 50

Infortunati sul lavoro e malattie professionali

- I. La Società assicura i lavoratori presso l'INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

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

- II. In caso di infortunio, anche se di lieve entità, il lavoratore ha l'obbligo di darne immediata notizia al proprio responsabile, affinché questo possa tempestivamente informare la competente funzione aziendale per ogni adempimento finalizzato alla corretta gestione dell'evento infortunistico.

- III. Nel caso in cui l'infortunio si verifichi al di fuori dei locali della Società, nello svolgimento delle attività cui il lavoratore è preposto, la denuncia deve essere presentata presso il più vicino pronto soccorso.
- IV. Il dipendente è tenuto a dare comunicazione dell'assenza derivante da eventuali prosecuzioni dell'infermità in modo tempestivo e comunque prima dell'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui avrebbe dovuto prendere servizio in base alle precedenti prognosi di infermità, salva l'ipotesi di comprovato impedimento.
Conseguentemente, deve far pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica comprovante lo stato di prosecuzione dell'infermità.
Il dipendente è altresì tenuto a dare immediata comunicazione di eventuali ricadute in infermità a causa di infortunio precedentemente occorso con le modalità di cui al punto II che precede, facendo pervenire al datore di lavoro la relativa certificazione medica.
- V. 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, il 100% della retribuzione anche per i successivi 3 giorni (carenza) a quello in cui si è verificato l'infortunio. Dal quarto giorno successivo a quello dell'infortunio corrisponde 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 VI.
- VI. Per il raggiungimento del limite di cui all'art. 41 comma II del presente contratto, i primi 16 mesi di assenza dovuti ad infortuni sul lavoro o a malattia professionale non sono considerati utili ai fini del relativo computo.
- VII. 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 V del presente articolo.
- VIII. 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. 51

Indumenti di lavoro

- I. La Società richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale.
- II. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni o integrazioni.

Art. 52

Doveri del dipendente

Il dipendente è tenuto ad osservare le norme del presente contratto nonché le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dalla Società. Inoltre, in ossequio ai principi enunciati negli artt. 2104 e 2105 del codice civile, deve tenere un comportamento disciplinato e rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle attività assegnategli, ed in particolare:

- a) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dalla Società per il controllo delle presenze;
- b) svolgere con assiduità, diligenza e spirito di collaborazione, le attività assegnategli;
- c) mantenere assoluta segretezza sugli interessi della Società; non trarre profitto da quanto forma oggetto delle sue funzioni e non esplicitare, sia direttamente sia per interposta persona, anche fuori dall'orario di lavoro, mansioni ed attività - a titolo gratuito od oneroso - che siano in contrasto anche indiretto o in concorrenza con la Società;
- d) astenersi da qualunque attività - a titolo gratuito od oneroso - o da qualunque altra forma di partecipazione in imprese ed organizzazioni di fornitori, clienti, concorrenti e distributori, che possano configurare conflitto di interessi con la Società, e astenersi altresì,

- in periodo di malattia od infortunio, dallo svolgere attività lavorativa ancorché non remunerata;
- e) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con la clientela una condotta improntata a principi di correttezza e trasparenza, non attendere ad occupazioni estranee al servizio nonché astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
 - f) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, indumenti, strumenti ed automezzi a lui affidati; non sottrarre, danneggiare o fare uso improprio di beni materiali e immateriali messi a disposizione dall'Azienda, compreso il patrimonio informatico;
 - g) non avvalersi di mezzi di comunicazione, 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 e da soggetti terzi in connessione agli adempimenti della prestazione lavorativa. I lavoratori operanti in settori la cui attività è svolta prevalentemente a contatto con la clientela devono esporre un adeguato contrassegno identificativo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dal D.Lgs.196/03 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 53
Provvedimenti disciplinari

- I. I provvedimenti disciplinari sono:
 - a. rimprovero verbale;
 - b. ammonizione scritta;
 - c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
 - d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
 - e. licenziamento con preavviso;
 - f. licenziamento senza preavviso.

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

- III. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere b), c) e d) del precedente comma I potranno essere impugnati secondo la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 300 del 1970. I provvedimenti disciplinari di cui alle lettere e) ed f) del comma stesso potranno essere impugnati secondo le procedure previste dalla legge n. 604 del 15 luglio 1966, dall'art. 18 della legge n. 300 del 20 maggio 1970 e dalle leggi che regolano la materia.
- IV. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni e avuto riguardo alla gravità della mancanza, in conformità con quanto previsto nell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, l'entità di ciascuno dei suddetti provvedimenti sarà determinata in relazione:
- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 - al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro;
 - al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.
- V. Al lavoratore che commetta mancanze della stessa natura già sanzionate nel biennio, potrà essere irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di livello più elevato rispetto a quella già inflitta.
- VI. Non può tenersi conto ad alcun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art 54
Codice disciplinare

- I. Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:
- a) non osservi le disposizioni di servizio;
 - b) non rispetti l'orario di lavoro 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;
 - c) non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;

- d) esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
 - e) non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
 - f) tenga un comportamento scorretto durante l'orario di servizio, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa (es. mensa);
 - g) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
 - h) non osservi le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza in assenza di situazioni oggettive di pericolo.
- II. Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:
- a) per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
 - b) per assenza arbitraria non superiore a due giorni lavorativi consecutivi;
 - c) per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;
 - d) per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di congegno non corretto da parte del dipendente personale;
 - e) per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;
 - f) per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
 - g) per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.
- III. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione fino a quattro giorni:
- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
 - b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
 - c) per assenza arbitraria da tre a sei giorni lavorativi consecutivi;

- d) per ingiustificato ritardo nel trasferimento disposto per esigenze di servizio quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- e) per inosservanza di doveri previsti da leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione, infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
- f) per inosservanza di doveri ed obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della Società o un vantaggio per sé o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile;
- g) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

IV. Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- c) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- d) per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;
- e) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni lavorativi consecutivi;
- f) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- g) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanto alla Società è affidato;
- h) per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;
- i) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale;
- j) per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;

- k) per uso dell'impiego al fine di trarne profitto per sé o per gli altri;
- l) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
- m) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società;
- n) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
- o) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- p) per ingiustificato ritardo, oltre i 10 giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.

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

- a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 45;
- c) per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dalle quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- d) per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;
- e) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- f) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai dieci giorni lavorativi consecutivi;
- g) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri

piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

- VI. Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze:
- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
 - b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o auspicati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
 - c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;
 - d) per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
 - e) per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - f) per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
 - g) per aver svolto anche fuori dell'orario di lavoro, mansioni ed attività a titolo gratuito od oneroso che siano in concorrenza e in contrasto con gli interessi della Società;
 - h) per condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
 - i) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
 - j) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - k) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

- l) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai sessanta giorni lavorativi consecutivi, salvo casi di comprovata forza maggiore.

Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione, verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 53 del presente CCNL facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei lavoratori di cui all'art. 52 del medesimo CCNL e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai criteri di correlazione.

Devoluzione delle ritenute per multe

L'importo delle ritenute per multe sarà introitato nel bilancio della Società e destinato per le attività sociali.

Concorsi di mancanze

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

Art. 55

Procedimento disciplinare

- I. La Società non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito con la tempestività del caso e senza averlo sentito a propria difesa.
- II. I provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni.
- III. Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la RSU.

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

Art. 56

Provvedimenti cautelari non disciplinari

- I. La Società, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti sui fatti addebitabili al lavoratore a titolo di infrazione disciplinare, può disporre, solo in ipotesi di particolare gravità, l'assegnazione provvisoria del lavoratore ad altro ufficio o la sospensione cautelare temporanea dal servizio per un periodo di tempo strettamente necessario, con corresponsione della retribuzione. Il periodo di sospensione cautelare dal servizio è considerato a tutti gli effetti quale servizio prestato.
- II. Analoghi provvedimenti possono essere adottati dalla Società in presenza di un rinvio a giudizio per condotte sanzionabili con il licenziamento senza preavviso. I provvedimenti adottati in simili circostanze:
- hanno effetto fino alla definizione del 1° grado di giudizio;
 - sono revocati di diritto se interviene sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva;
 - tale revoca è efficace decorsi cinque giorni dalla notifica della sentenza. In caso di sospensione dal servizio il dipendente conserva il diritto alla retribuzione fino ai cinque giorni successivi alla data di pronuncia della sentenza.

Art. 57

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 di 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.

CAPITOLO IV

POLITICHE SOCIALI, FORMAZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEI LAVORATORI

Premessa

Le risorse umane rappresentano un asset strategico fondamentale per una crescita equilibrata e per la costante creazione di valore per l'Azienda e per la collettività.

Le Parti riconoscono la centralità del dialogo, della collaborazione e del continuo scambio di informazioni quali strumenti imprescindibili per raggiungere apprezzabili risultati per la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti e del clima aziendale.

La valorizzazione del capitale umano rappresenta uno degli aspetti più qualificanti delle strategie e delle politiche di Responsabilità Sociale ai cui principi, così come definiti nell'ambito del Protocollo sulla Responsabilità Sociale d'Impresa sottoscritto in data 31 luglio 2007, si ispirano i sistemi aziendali di sviluppo, formazione e le politiche sociali attuate dall'Azienda.

Le Parti riconoscono inoltre la necessità di valorizzare e premiare le migliori prestazioni in termini di competenze professionali richieste dal ruolo e di comportamenti organizzativi coerenti con il sistema valoriale aziendale.

In tale contesto il riconoscimento del merito deve ispirarsi a principi di trasparenza, correttezza, imparzialità, pari opportunità e non discriminazione.

Art. 58
Politiche Sociali

Le Parti confermano la comune volontà di promuovere in Azienda idonee iniziative di carattere culturale, ricreativo ed assistenziale la cui disciplina è demandata a specifici accordi tra le Parti.

Tale intendimento risulta rafforzato dalla crescente attenzione di Poste Italiane al tema della Responsabilità Sociale d'Impresa, nell'ambito del quale potranno anche essere definite azioni di Politica Sociale a favore dei dipendenti.

Art. 59
Formazione

Le Parti considerano determinante l'impegno in materia di formazione finalizzata alla valorizzazione delle risorse umane e, attraverso questa, al potenziamento delle competenze dell'Azienda e della propria competitività, al fine di creare un circolo virtuoso di ottimizzazione dei risultati individuali e aziendali.

Pertanto, le Parti convengono sull'opportunità di prevedere, entro il primo quadrimestre di ogni anno, uno specifico incontro di approfondimento e discussione rispetto alla pianificazione delle iniziative formative aziendali.

La formazione pertanto:

- concorre alla crescita ed all'arricchimento - personale e professionale - delle risorse umane, anche in relazione alle innovazioni tecnologiche ed organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato;
- costituisce lo strumento essenziale per il miglioramento e la tutela della occupabilità;
- assume ruolo determinante rispetto alle esigenze di sviluppo della cultura d'impresa in termini di responsabilizzazione, partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori sui risultati e di miglioramento complessivo del clima aziendale;
- rappresenta un aspetto strategico per sostenere la realizzazione delle trasformazioni in atto nel sistema di riferimento.

L'Azienda punta a favorire un ampio accesso alle opportunità formative da parte di tutta la popolazione aziendale attraverso attività di addestramento, aggiornamento, qualificazione e riqualificazione - per mezzo dei consueti meccanismi di apprendimento tradizionali (quali ad esempio seminari, formazione in aula, ecc.) nonché di strumenti alternativi, privilegiando la formazione a distanza rispetto a forme di auto apprendimento - distinguendo, con riguardo all'articolazione del personale, la formazione di base dalla formazione specifica e dalla riqualificazione.

Corsi di riqualificazione del personale saranno previsti in caso di rilevanti innovazioni tecnologiche o di significative ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa.

Nella realizzazione degli interventi formativi e di sviluppo professionale di cui ai commi precedenti, effettuati prevalentemente in orario di servizio, saranno valorizzate le proposte e gli interventi assunti dall'Ente Bilaterale, valutando - ove necessario - il possesso di conoscenze professionali specifiche, con particolare riferimento ad iniziative di alto contenuto specialistico.

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

Le Parti si danno atto che sono fatte salve le discipline specifiche in materia di formazione previste in relazione a singoli istituti.

Art. 60

Valorizzazione e sviluppo professionale

Il sistema di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane ha l'obiettivo di consentire a ciascuno di orientare la propria azione professionale in direzione coerente con le strategie e gli obiettivi di risultato dell'impresa.

L'evoluzione degli scenari competitivi sempre più richiede il confronto con le logiche del mercato e della concorrenza e conferma l'esigenza di seguire idonei criteri guida anche nella definizione dei percorsi di sviluppo professionale del personale.

Le Parti intendono continuare a sostenere la progressiva diffusione di una cultura interna basata sul rispetto dei valori aziendali, sull'importanza della competenza professionale -

maturata anche a fronte della formazione svolta e della esperienza pregressa - nonché delle potenzialità individuali, in termini di attitudini ed orientamenti, sul raggiungimento dei risultati, mirando al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi aziendali.

I principi guida delle politiche di valorizzazione adottate dall'Azienda sono quelli di chiarezza di intenti, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione.

Le predette politiche devono altresì riconoscere il valore che per l'Azienda riveste il patrimonio di conoscenze posseduto dalle risorse umane ad ogni livello, e devono quindi puntare a riqualificarne - con prontezza e tempestività - le competenze allo scopo di garantire la impiegabilità dei dipendenti in coerenza con le necessità aziendali.

Le Parti, infine, riconoscono l'esigenza di attivare, - con cadenza annuale - uno specifico momento di comunicazione a livello nazionale e regionale, ai sensi dell'art. 4 del presente contratto, al fine di fornire una informativa preventiva, anche allo scopo di raccogliere eventuali osservazioni, considerazioni e proposte, in ordine ai seguenti temi:

- criteri guida e Sistemi di sviluppo professionale;
- singoli progetti aziendali su tematiche di sviluppo professionale.

Relativamente ai progetti sopra indicati si terranno verifiche sullo stato di avanzamento degli stessi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda, nel ribadire la valenza strategica del riconoscimento del merito nell'ambito dei processi di valorizzazione delle risorse, anche con riferimento alle dinamiche evolutive del mercato del lavoro, dedicherà, altresì - con cadenza annuale - una specifica sessione di approfondimento con le OO.SS. sulle linee guida che caratterizzano le politiche di apprezzamento delle performance individuali e di compensation.

Art. 61

Criteri e sistemi di valutazione dei lavoratori

I percorsi di valorizzazione professionale tengono conto del ruolo ricoperto dal dipendente, del livello di complessità

correlata al ruolo stesso, delle conoscenze professionali e dei comportamenti organizzativi espressi, delle esperienze maturate, nonché della complessiva qualità delle prestazioni assicurate, anche in relazione allo specifico apporto professionale connesso al ruolo e all'inquadramento.

In ordine al sistema di valutazione delle prestazioni assume un valore centrale - in ottica di miglioramento continuo delle prestazioni stesse - il colloquio di valutazione finale; in tale sede, vengono comunicati i risultati di sintesi delle prestazioni al valutato, che ha facoltà di esprimere le proprie considerazioni in merito.

Art. 62

Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori

- I. I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi ove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme di legge.
- II. Sia la Società che i lavoratori devono adottare nei reciproci rapporti comportamenti coerenti con il pieno rispetto della loro dignità e dei loro diritti, in linea con il Codice Etico aziendale ed i principi contenuti nel protocollo del 31 luglio 2007. Ferme restando le peculiarità proprie dell'istituto della reperibilità e fatte salve le esigenze - relative a ruoli professionali con specifiche responsabilità aziendali - connesse alla sicurezza, alla tutela del patrimonio aziendale, al verificarsi di eventi criminosi nonché derivanti dalla necessità di garantire la continuità operativa, l'utilizzo delle dotazioni tecnologiche e informatiche dovrà avvenire garantendo il rispetto dei momenti di riposo successivi alla prestazione lavorativa.
- III. Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività ed allo scopo di evitare, in particolare, comportamenti, anche a connotazione sessuale, che possano indurre disagi di natura psicologica e morale, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro, le Parti, in vista di una compiuta legislazione in materia, recepiscono nell'allegato 19 al presente CCNL i principi enunciati nell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee in materia di molestie e

violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 nonché gli orientamenti contenuti nell'Accordo Quadro sottoscritto sul tema da Confindustria e dalle Organizzazioni Sindacali il 25 gennaio 2016.

- IV. Allo scopo di prevenire e rimuovere ogni comportamento teso a discriminare il lavoratore nel proprio "status" e nella dignità ed integrità della persona, con particolare attenzione alle situazioni di disagio provocate al lavoratore dall'ambiente di lavoro che possano pregiudicarne la personalità morale e l'equilibrio psicologico, in coerenza con le linee guida definite nel Protocollo d'Intesa sulla Responsabilità Sociale, le Parti si impegnano in particolare a:
- seguire l'evoluzione della legislazione comunitaria e nazionale di riferimento;
 - avviare iniziative di analisi e verifica delle tematiche sopra evidenziate;
 - formulare eventuali proposte di azioni positive sulla base delle risultanze delle iniziative di cui al precedente alinea;
 - adottare misure di sensibilizzazione volte ad incidere sul sistema sociale interno e migliorare le relazioni interpersonali per il benessere dei dipendenti nell'ambiente di lavoro;
 - promuovere nei confronti del personale di Poste Italiane, nel contesto di cui all'alinea che precede, l'adozione di adeguate iniziative di informazione e formazione.

Nel quadro del sistema di partecipazione definito all'art. 5 del presente CCNL, le azioni di cui al comma che precede verranno definite anche nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei Principi di Parità di Trattamento e di Uguaglianza di Opportunità, dell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riqualificazione Professionale, dell'Osservatorio Paritetico Nazionale, nonché dell'Organismo Paritetico Nazionale per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

CAPITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 63

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
 - indennità di funzione Quadri, computabile nella determinazione della cosiddetta quota “A” ai fini pensionistici
 - 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 ciascun livello, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/94, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali.

La retribuzione individuale di anzianità in godimento e l’elemento distintivo della retribuzione non saranno riassorbiti all’atto dell’eventuale passaggio al livello professionale superiore.

Le posizioni economiche differenziate e le ulteriori posizioni economiche di cui agli ultimi due alinea del comma 1, lettera A) del presente articolo, sono riassorbibili all’atto dell’eventuale passaggio al livello professionale o posizione retributiva superiore.

- B) La retribuzione variabile comprende:
- premi di risultato
 - indennità di posizione
 - indennità particolari.
- C) Assegno per il nucleo familiare.

Art. 64

Minimi tabellari e Indennità di contingenza

Al personale in servizio competono, in relazione al livello di inquadramento, i trattamenti annui lordi, tempo per tempo vigenti, di cui all'Allegato 9 al presente CCNL.

Art. 65

Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria

- I. La retribuzione base mensile è costituita da un dodicesimo del minimo tabellare, della retribuzione individuale di anzianità, dell'indennità di contingenza e dell'elemento distintivo della retribuzione ove spettante.
- II. La retribuzione base giornaliera si ottiene dividendo quella mensile per 26.
- III. La retribuzione base oraria si ottiene dividendo quella mensile per 156.

Art. 66

Pagamento della retribuzione

Fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 68, 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 e quello del mese di marzo entro il 25 del mese stesso.

Art. 67

Tredicesima mensilità

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

- II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno o di assenze non retribuite, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della 13^o mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a 15 giorni.
- III. Per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di tredicesima è ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione.

Art. 68

Quattordicesima mensilità

- I. Entro il giorno 25 del mese di marzo di ciascun anno la Società corrisponde ai dipendenti, unitamente alla retribuzione del mese di marzo, una quattordicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile in godimento al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione, costituita dalla posizione retributiva individuale, dalla retribuzione individuale di anzianità, dall'indennità di contingenza in godimento e dall'elemento distintivo della retribuzione.
- II. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro o di assenze non retribuite, avvenute durante il corso dell'anno in cui si matura la quattordicesima mensilità, in analogia a quanto previsto per la tredicesima mensilità, il dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della stessa quanti sono i mesi di servizio prestati presso la Società, computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.
- III. Nell'anno di maturazione della quattordicesima mensilità per i periodi trascorsi in una posizione che comporti riduzione (o maggiorazione) della retribuzione, il relativo rateo di quattordicesima sarà ridotto (o maggiorato) nella stessa proporzione, sempre computando come mese intero la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni.

Art. 69
Premio di Risultato

- I. Al personale in servizio è riconosciuto un premio di risultato secondo le modalità ed i criteri di cui all'art. 2, lettera B.
In particolare la determinazione di tale premio sarà effettuata con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le Parti aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di valorizzazione della presenza in servizio ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
- II. Per Poste Italiane SpA il premio si compone di:
- una parte definita a livello aziendale, nella quale vengono indicati i criteri, le modalità, gli indicatori e/o i fattori da adottare e eventuali sessioni di verifica da applicarsi nei conseguenti accordi territoriali;
 - una parte regionale, che dovrà essere coerente con i criteri stabiliti nella parte di livello aziendale, secondo quanto previsto dall'art. 2 lettera B), tredicesimo capoverso, punto a).

Le Parti potranno definire, nell'ambito della contrattazione aziendale, una diversa strutturazione del Premio.

Art. 70
Incentivazione commerciale

I sistemi di incentivazione commerciale sono correlati al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'Azienda conferma il proprio impegno, nella definizione dei piani commerciali, ad individuare obiettivi raggiungibili, a seguire logiche di assegnazione che tengano conto delle peculiarità del mercato, della clientela e del territorio di riferimento, e a portare a conoscenza del personale gli obiettivi assegnati con la massima tempestività e trasparenza rendendo disponibile, al personale interessato, l'andamento dei risultati relativi agli obiettivi assegnati, attraverso i sistemi aziendali dedicati.

Obiettivi, azioni e piani commerciali saranno periodicamente oggetto di esame a livello delle funzioni competenti, nell'ambito

delle riunioni e/o iniziative anche di carattere formativo che, tempo per tempo, saranno realizzate al riguardo.

A questo riguardo l'Azienda si impegna ad organizzare piani formativi/informativi che sviluppino ed accrescano le specifiche conoscenze del personale in relazione alla realizzazione delle politiche commerciali.

L'Azienda, con particolare riguardo ai segmenti retail ed impresa, entro il mese di gennaio di ogni anno convocherà le Parti, in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 lettera A, punto c) del presente contratto, relativamente ai piani di sviluppo delle politiche di incentivazione commerciale nonché alle principali caratteristiche e agli importi economici di riferimento per ciascuna figura professionale per l'anno, dando anche evidenza dei sistemi aziendali di informazione e monitoraggio dedicati così come sopra descritti, al fine di raccogliere osservazioni delle OO.SS..

L'Azienda, parimenti, fornirà idonea informativa relativamente ad ogni periodo di articolazione del piano.

Inoltre, verrà fornita specifica informativa a fronte dell'esigenza di rimodulazione del piano inizialmente presentato che si dovesse effettuare in considerazione di mutamenti organizzativi e/o di scenario di mercato intervenuti.

Infine, l'Azienda procederà, non appena disponibili le consuntivazioni, a fornire informativa relativamente ai bonus medi erogati ad ogni figura professionale coinvolta e per ciascuna iniziativa realizzata.

Le informazioni fornite dall'Azienda alle Organizzazioni Sindacali sulle materie indicate nel presente articolo assumono il carattere della riservatezza e, conseguentemente, sono vietate la pubblicazione e la diffusione delle stesse ai sensi dell'art 7 del presente contratto.

Art. 71

Indennità di posizione

Per le figure professionali della posizione retributiva A1 di seguito indicate, viene prevista una specifica indennità per un importo annuo lordo di 3000 euro che verrà erogata esclusivamente per il periodo di assegnazione, ai quadri che la Società prepone ad unità organizzative o ad aree commerciali con un grado di complessità particolarmente elevato.

Figure professionali

Responsabile CMP
Responsabile CP
Responsabile CUAS
Direttore Ufficio postale centrale
Responsabile Venditori Business
Responsabile Vendita Imprese
Responsabile Pubblica Amministrazione Locale
Responsabile RAM
Responsabile CDM
Responsabile CSA-ELI
Responsabile SIN
Responsabile Gateway

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti si danno atto che eventuali variazioni/integrazioni delle figure professionali saranno oggetto di specifico confronto nell'ambito della Commissione Inquadramento.

Art. 72

Indennità portalettere

Ai lavoratori che svolgono attività di portalettere, è attribuita, esclusivamente in ragione della particolare onerosità connessa alla natura della prestazione, una specifica indennità nella misura lorda giornaliera di 0,58 euro.

Tale indennità viene percepita per ogni giornata di effettivo servizio.

Art. 73

Indennità monoperatore

In considerazione della peculiarità che caratterizza la prestazione presso gli Uffici Postali c.d. "monoperatore", a far data dal 1° gennaio 2012, ai lavoratori con figura professionale di Direttore Ufficio Postale Monoperatore di livello C e agli Operatori di Sportello chiamati temporaneamente alla copertura di tali UP, viene riconosciuta una specifica indennità giornaliera nella misura lorda di 2,00 euro.

Tale indennità viene percepita per ogni giornata di servizio prestata per intero presso i suddetti Uffici.

Art. 74

Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario

Lavoro festivo

- I. La misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate festive di cui all'art. 37 è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- II. In occasione delle festività di Natale, Capodanno, Pasqua e Ferragosto, la misura giornaliera della maggiorazione spettante al personale chiamato a prestare servizio è calcolata sulla retribuzione base giornaliera costituita da 1/312 del minimo tabellare e dell'indennità di contingenza secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- III. La misura giornaliera dell'indennità spettante al personale turnista chiamato a prestare attività lavorativa ordinaria di domenica, con relativo spostamento del giorno di riposo settimanale, di cui all'art. 31 è calcolata secondo le percentuali indicate per ciascun livello inquadramentale nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.
- IV. 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 commi I, II e III viene ridotta del 50%.

Lavoro notturno

- I. La maggiorazione lorda oraria per lavoro notturno viene calcolata sulla retribuzione base oraria costituita da 1/6 di quella giornaliera, come individuata al punto precedente, secondo le percentuali indicate, per ciascun livello inquadramentale, nelle tabelle allegate, che formano parte integrante del presente contratto.

Lavoro straordinario

- I. La misura oraria della maggiorazione per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria

di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 i seguenti elementi retributivi:

- a) minimo tabellare;
- b) indennità di contingenza in godimento;
- c) ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascun livello, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- d) rateo di tredicesima e quattordicesima mensilità relativo alle voci di cui alle precedenti lettere a), b) e c).

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

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

Art. 75

Indennità per servizi viaggianti

I. Al personale non portalelettere chiamato a prestare, in via prevalente, servizio di trasporto di dispacci postali da Comune a Comune con automezzi della Società, è corrisposta, dal momento della partenza del mezzo di trasporto dal Centro di Meccanizzazione Postale, Centro Prioritario e Centro di Distribuzione Master interessato fino al momento del rientro presso il Centro stesso, una indennità oraria nella misura di:

- a) capoturno 2,42 euro
- b) restante personale 2,30 euro.

Analoga indennità è corrisposta al personale che presta servizio di trasporto di dispacci postali sugli aerei dal momento della partenza dell'aereo fino al momento del rientro nell'aeroporto di origine.

II. Fermo restando quanto previsto dall'art. 85 del presente contratto le Parti concordano che al personale di cui al presente articolo che supera le 18 ore di prestazione lavorativa giornaliera verranno riconosciuti due ticket.

- III. L'indennità di cui al comma I è conteggiata ad ore intere; le frazioni di ora inferiori alla mezz'ora sono trascurate, le frazioni pari o superiori alla mezz'ora sono calcolate per ora intera.
- IV. 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.
- V. 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 6,20 euro.

Art. 76
Indennità di cassa

- I. L'indennità di cassa nella misura lorda giornaliera di 3,43 euro spetta:
 - a) al personale assegnato agli sportelli che erogano servizi finanziari negli Uffici Postali, negli Sportelli Avanzati e quelli addetti alla vendita di Prodotti Filatelici, che effettuano in modo diretto ed a contatto con la clientela, nonché per oltre il 50% dell'orario d'obbligo, operazioni con effettivo maneggio di denaro;
 - b) addetti agli sportelli che svolgono attività connesse ai servizi postali e di Comunicazione Elettronica.
- II. La predetta indennità viene corrisposta, ferme restando le condizioni organizzative di cui sopra, nella misura ridotta del 40% al personale addetto al servizio di recapito a domicilio degli effetti postali, con una media giornaliera di 12 oggetti assegnati, gravati da diritti postali o doganali o di assegno, escluse le corrispondenze tassate non gravate dai diritti di cui sopra.

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. 77
Assegno per il nucleo familiare

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

Art. 78
Trattamento di fine rapporto

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

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

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza in godimento;
- retribuzione individuale di anzianità;
- elemento distintivo della retribuzione;
- tredicesima e quattordicesima mensilità;
- ulteriori posizioni economiche oltre i minimi tabellari di ciascuna Area, conseguenti al mantenimento, ai sensi del CCNL 26/11/1994, del differente regime retributivo delle ex categorie contrattuali;
- posizioni economiche differenziate, di cui all'art. 4 del CCNL del 19/06/1997, integrativo per la parte economica del CCNL del 26/11/94;
- assegni individuali di cui al CCNL 11 luglio 2003, art. 64 Indennità di funzione Quadri – Dichiarazione a verbale – comma II.;
- indennità di cassa;
- indennità portalettere;
- indennità di funzione Quadri;
- 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.

NOTA A VERBALE

A far data dal 1 gennaio 2012 gli assegni individuali di cui al CCNL 11 luglio 2003, art. 64 - Indennità di funzione Quadri - Dichiarazione a verbale - comma II, non vengono più conteggiati ai fini della determinazione del TFR.

Art. 79

Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria Integrativa

- A) Previdenza complementare
- I. In relazione al Fondo Nazionale Pensione Complementare, denominato Fondoposte (Delibera COVIP del 21 luglio 2003 - iscrizione all'Albo dei Fondi Pensione n. 143), per il personale non dirigente delle Aziende cui si applica il CCNL di Poste Italiane S.p.A, di cui all'Atto costitutivo del 31 luglio 2002, le Parti ne ribadiscono la centralità e confermano il comune impegno alla realizzazione di ogni utile iniziativa volta a garantirne la più ampia diffusione in Azienda.
 - II. Confermano altresì il contributo mensile a carico del lavoratore e quello a carico delle Aziende nelle misure e con le modalità previste dagli Atti istitutivi e dallo Statuto del Fondo.
 - III. Le Parti, attesi gli adeguamenti intervenuti del Sistema della Previdenza complementare aziendale alla riforma legislativa in materia, ne seguiranno l'evoluzione valutandone le necessarie armonizzazioni.
- B) Assistenza Sanitaria Integrativa
- I. In relazione al comune impegno sui temi della responsabilità sociale, le Parti intendono sviluppare un sistema di welfare che - riconoscendo la centralità della persona - sia in grado di garantire il pieno ed effettivo godimento del diritto fondamentale alla salute, in linea con le esigenze di tutela dei dipendenti e delle proprie famiglie.
 - II. In tale contesto le Parti, pur confermando il ruolo centrale del Sistema Sanitario Pubblico Nazionale, convengono sull'opportunità di garantire nei confronti dei lavoratori

rientranti nel campo di applicazione del presente CCNL, adeguate forme di assistenza sanitaria integrativa.

- III. A tal fine, i suddetti lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ivi inclusi gli apprendisti, al superamento dell'eventuale periodo di prova, potranno aderire al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa individuato dalle Parti stipulanti.
- IV. Il dipendente aderente potrà continuare a mantenere l'iscrizione al Fondo in presenza delle causali di cessazione previste nell'accordo sindacale di adesione al Fondo Allegato 24 al presente CCNL e con le modalità ivi indicate.
- V. L'erogazione delle prestazioni del Fondo verrà assicurata agli aderenti con le modalità ed entro i limiti previsti dal Piano Sanitario per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane e dal Regolamento del Fondo.
- VI. Il contributo per le prestazioni previste dal Piano Sanitario nella versione Base, individuato dalle Parti in sede di negoziazione della parte economica del presente CCNL, è interamente a carico dell'Azienda ed è pari ad euro mensili 12,50 pro capite.
- VII. Per il Piano Sanitario Opzionale, l'ammontare del contributo è interamente a carico del lavoratore ed è definito secondo gli importi di cui alla specifica intesa (Allegato 24) al presente CCNL. Tale intesa definisce inoltre l'importo del contributo, integralmente a carico del lavoratore, per l'estensione delle coperture sanitarie al proprio nucleo familiare.
- VIII. Tre mesi prima della scadenza del CCNL così come indicata nell'art.86, le Parti si incontreranno per definire condizioni tali da assicurare la prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa fino al successivo rinnovo contrattuale.

CAPITOLO VI

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 80

Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato

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

- 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. 81

Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica

- I. Il dipendente di cui sia stata accertata, con le modalità previste per legge, l'inidoneità allo svolgimento delle mansioni assegnate in base al livello di inquadramento di appartenenza, può essere licenziato, con preavviso o con il pagamento dell'indennità sostitutiva, nel rispetto di quanto previsto ai commi che seguono.
- II. Prima di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano di impiegare il lavoratore in altre mansioni del livello di inquadramento di appartenenza, compatibilmente con le relative condizioni di inidoneità, presso la sede di lavoro più vicina in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.
- III. In subordine, la Società si impegna a ricercare soluzioni transattive che consentano l'impiego dell'interessato, ad ogni conseguente effetto, in mansioni del livello 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.

- IV. Nei casi di cui ai commi II e III che precedono, il personale interessato, ove necessario, sarà avviato a specifici interventi formativi.
- V. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai dipendenti che versano in una delle condizioni di seguito descritte:
- vittime di infortuni sul lavoro accertati dall'INAIL;
 - affetti da malattie professionali riconosciute dagli organi competenti;
 - personale invalido assunto in applicazione delle leggi n. 482/68 e n. 68/99 e che abbia subito un aggravamento dell'invalidità;
 - affetti dalle patologie di particolare gravità di cui all'art. 41, comma I, del presente CCNL.

Art. 82 **Modalità di risoluzione**

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro, eccetto quello di cui alla lettera f) dell'art. 80 del presente CCNL, la parte recedente deve darne comunicazione per iscritto all'altra parte.

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

Art. 83 **Preavviso**

- I. 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:

<u>anni di servizio</u>	<u>mesi di preavviso</u>
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

- II. In caso di dimissioni i termini di preavviso sono ridotti alla metà.
- III. I termini di preavviso decorrono dall'1 o dal 16 di ciascun mese.
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. 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.
- VII. 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. 84

Ritenute per quote assicurative e associative

Sono effettuate a titolo gratuito, in base a delegazioni di pagamento, eventuali ritenute per conto dell'ex Istituto Postelegrafonici e del CRALPoste, nonché quelle concernenti i comitati sindacali CSAP, ASAC e CISAP.

Art. 85

Sistema di refezione

- I. Ai dipendenti che effettuano una prestazione lavorativa superiore alle 7 ore giornaliere, con un intervallo di almeno 30 minuti collocato nella fascia oraria dalle 12:00 alle 15:00, viene riconosciuto un Ticket del valore di 5,00 euro, da fruirsi nel corso del previsto intervallo, per ogni giorno di effettivo servizio.
- II. Un Ticket di importo pari a quello previsto al precedente comma viene riconosciuto ai lavoratori in servizio nei Centri con turnazione h 24 per i quali un apposito accordo sindacale abbia previsto il riconoscimento del sistema di refezione per ogni giorno di effettivo servizio in cui l'orario di lavoro del dipendente ricomprenda le fasce orarie dalle 12:00 alle 15:00 e dalle 19:00 alle 22:00 con un intervallo di 30 minuti ovvero fino ad un limite minimo di 15 minuti. Un ticket di medesimo importo, è inoltre riconosciuto ai lavoratori con un intervallo di 15 minuti nei casi previsti dall'accordo del 27 luglio 2010 sulla riorganizzazione dei Servizi Postali.
- III. Nei confronti dei dipendenti la cui prestazione lavorativa non è riconducibile alla tipologia sopra definita, viene riconosciuto un Ticket del valore di 3,50 euro.
- IV. La mancata utilizzazione del Ticket non darà luogo ad alcun corrispettivo.
- V. Tali importi non sono utili ai fini della retribuzione indiretta e differita, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Art. 86

Durata e applicazione

- I. La scadenza del presente CCNL è fissata al 31 dicembre 2018.
- II. Il presente CCNL rappresenta una normazione unitaria ed inscindibile e sostituisce integralmente, per le materie da esso regolate, quanto contenuto nei preesistenti contratti collettivi nazionali di lavoro.
- III. Eventuali accordi sindacali nazionali o territoriali preesistenti, in evidente contrasto con quanto disciplinato nel presente CCNL, potranno essere oggetto di confronto tra le Parti stipulanti ai fini della relativa armonizzazione o superamento, secondo le modalità di cui al comma successivo.
- IV. Nel caso in cui sorgano controversie in ordine alla interpretazione di clausole contenute nel presente CCNL, le Parti si incontrano, a richiesta della Società ovvero di una o più delle Organizzazioni Sindacali nazionali stipulanti, per ricercare soluzioni condivise in ordine al significato della clausola controversa. L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della stessa.
- V. Ai fini dell'applicazione del presente contratto si intende:
 - per unità produttiva e rappresentanze sindacali unitarie, salvo diverse specificazioni contenute nel presente CCNL, quelle previste dai relativi accordi definiti tra le Parti;
 - per Organizzazioni Sindacali stipulanti, ovvero Parti stipulanti, quelle Organizzazioni Sindacali che hanno stipulato il presente CCNL.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

In relazione a quanto disposto dall'art. 18 bis del decreto Legislativo di recepimento della Direttiva Europea 2008/6/CE in

materia di liberalizzazione del mercato dei servizi postali e con particolare riguardo alla prevista contrattazione collettiva di riferimento per il settore, le Parti si danno atto della necessità – ciascuna per la rispettiva competenza – di attivarsi per l'avvio di un percorso negoziale finalizzato alla definizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore.

In relazione all'entrata in vigore del Contratto di settore di cui al punto precedente, le Parti concordano sulla necessità di procedere ad un esame relativo a quanto disposto dal presente CCNL, con l'obiettivo di definire le necessarie norme di armonizzazione.

Resta inteso che alla definizione delle stesse, le Aziende stipulanti il presente Contratto Collettivo aderiranno al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore di riferimento.

LIVELLO	RUOLI	FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO			
A1	Professional Master	Responsabile Commerciale Territoriale Responsabile Engineering Responsabile Gestione Immobiliare Collaboratore Immobiliare Professional (ex posizione Q1 Professional CCNL dell'11 gennaio 01) Professional Master Area Staff Responsabile Commerciale Grandi Clienti			
	Responsabile Struttura Complessa	Responsabile Cuas Responsabile Area Territoriale Call Center Responsabile CRP Direttore Ufficio Postale - Centrale, Transito, Relazione Responsabile UDR (>80) Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CMP Responsabile Amministrazione e Acquisti CMP Responsabile Programmazione Operativa e Controllo di Gestione CMP Responsabile Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP Responsabile Trasporti e Collegamenti CMP Responsabile Smistamenti CMP Responsabile Staff Polo Corrispondenza Responsabile Commerciale di Filiale Responsabile Sportello di Filiale Responsabile Recapito di Filiale Responsabile Risorse Umane di Filiale Responsabile Amministrazione Acquisti di Filiale Responsabile Pianificazione e Controllo di Gestione di Filiale			
	A2	Professional	Responsabile Commerciale di Area Product Manager Professional Area Staff Responsabile Commerciale di Zona Analista		
		Responsabile Struttura	Responsabile UDR (<80) Direttore Ufficio Postale - Standard fascia A Responsabile Risorse Umane e Servizi Generali CPO di base Responsabile Amministrazione e Acquisti CPO di base Responsabile Programmazione Operativa e Monitoraggio Qualità CPO di base Responsabile Smistamenti e Trasporti CPO di base Responsabile Controllo e Miglioramento Processi Trasporti / Smistamenti (CMP, CPO di base) Capo Settore Operativo Smistamenti CMP Responsabile Area Call Center		
		B	Specialista	Amministratore Banca Dati Auditor Controller Buyer Sistemista Specialista di Canale Specialista di Prodotto Specialista Commerciale Filiale (PMI/SOHO) Specialista Progetti Operativi di Filiale Specialista Staff (ex- posizione di "Collaboratore" CCNL dell'11 gennaio 01) Specialista Sala Consulenza Specialista Tecnico di Impianti Consulente Area PT Business Web designer Analista Programmatore Collaboratore Ufficio Postale DT	
			Supervisor	Capo Turno Sistemi Informativi Supevisor PT Business Tutor Call Center Responsabile del Turno Centro di Smistamento Direttore Ufficio Postale - Standard fascia B - Servizio con responsabilità maggiore o uguale a 1 risorsa	
			C	Coordinatore	Capo Squadra Portalettere Capo Squadra Lavorazioni Interne Capo Squadra Centro di Smistamento Operatore Polivalente Operatore Doganale Master Direttore Ufficio Postale - Servizio con responsabilità di 1 risorsa Direttore Ufficio Postale Monoperatore
				Operatore senior	Operatore Sportello Servizi Finanziari Operatore Sportello PT Business Operatore di Sportello Servizi Postali Operatore Vendite PT Shop

LIVELLO	RUOLI	FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO	
D	Operatore junior	Operatore Sportello junior	
	Operatore	Operatore Doganale	
	Addetto senior	Call Center	Addetto Call Center senior
		Staff	Addetto Tesoreria senior
	Addetto Tecnico Immobiliare senior		
	Addetto Servizio Igiene, Prevenzione e Sicurezza senior		
	Addetto Staff senior		
	Addetto Sistemi Informativi senior		
	UDR	Addetto Lavorazioni Interne senior	
		Portalettere senior	
	CRP	Addetto Monitoraggio Qualità e Audit Processi CMP senior	
		Addetto Operativo Trasporti senior (CMP, CPO di base)	
		Addetto Operativo Smistamenti senior (CMP, CPO di base)	
		Addetto Produzione CUAS senior	
	Addetto Operativo CPO semplice senior		
E	Addetto junior	Addetto CRP junior	
		Addetto CUAS junior	
		Addetto UDR junior	
		Portalettere junior	
		Addetto Call Center junior	
		Addetto Staff junior	
	Addetto	Addetto Sicurezza	
	Addetto Centralino		
F	Addetto di Base	Addetto Guardiania e Accessi	
		Commesso	
		Addetto Protocollo	

Le Parti si impegnano a rivedere i contenuti della presente elencazione in coerenza con la lettera di cui all'allegato 1bis del CCNL.

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Sistema professionale ed inquadramentale

In relazione al sistema di classificazione del personale di cui all'art. 20 del vigente CCNL, l'Azienda si impegna - nell'ambito della Commissione Nazionale Paritetica per la Classificazione Professionale prevista dal suindicato articolo - ad attivare, entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL ed in prospettiva del rinnovo del medesimo, specifici momenti di confronto.

Gli stessi saranno finalizzati a verificare la coerenza del sistema professionale ed inquadramentale con l'assetto organizzativo e produttivo aziendale, nonché all'esame delle problematiche professionali connesse a ruoli di responsabilità, già emerse in sede di confronto contrattuale.

Analogamente, nell'ambito della stessa Commissione, sarà verificata la coerenza con il sistema professionale ed inquadramentale delle previsioni di cui all'art. 71 del vigente CCNL.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: decesso in servizio di dipendenti

Con riferimento alle previsioni contenute nell'art. 18 del presente CCNL, in caso di decesso in servizio del dipendente, 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 che abbiano presentato domanda entro ventiquattro mesi dall'evento e che entro il medesimo termine risultino in possesso dei requisiti necessari per l'assunzione in attività produttiva.

In relazione a quanto sopra, l'Azienda si impegna a convocare, entro il 1° bimestre di ciascun anno, uno specifico incontro con le OO.SS. stipulanti il CCNL nel corso del quale si fornirà informativa sul processo in oggetto.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

AMBITI DI APPLICAZIONE REPERIBILITÀ TECNICO-OPERATIVA								
Funzioni Corporate/ Funzioni Business	Group Real Estate	Chief Operating Office/ Sistemi Informativi	Bancoposta	Corporate Affairs/ Tutela Aziendale	Poste Comunicazione e Logistica	Mercato Privati	Corporate Affairs/ Governare Rischi di Gruppo	Risorse Umane e Organizzazione
Ambiti	Servizi Immobiliari Ingegneria	Sviluppo, Esercizio, Infrastrutture e Servizi TLC	Sistemi informativi	Sicurezza fisica CERT Sicurezza Informatica	Supporto tecnico alla continuità operativa nelle Aree di Smistamento e Trasporti in ambito Ingegneria e Operazioni e presso i nodi logistici	Esercizio sistemi informativi UP	Fraud Management e Security Intelligence	Sistemi informativi

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Art. 36 CCNL - Ferie

Con riferimento all'oggetto, le Parti si impegnano ad effettuare, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, uno specifico momento di approfondimento relativo alle modalità di gestione dell'istituto delle ferie.

L'Azienda conferma il proprio intendimento a presentare, in tale sede, una proposta di regolamento relativo alla cessione delle ferie in coerenza con quanto previsto al comma XII, art. 36 del CCNL.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAI-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Assegnazione auto ad uso promiscuo

L'Azienda, nell'ambito delle politiche di assegnazione di autovetture per esigenze di servizio, comunica che sono attualmente interessate dall'utilizzo di automezzi ad uso promiscuo le risorse appartenenti all'Area Quadri che svolgono le attività di:

- Responsabile Commerciale Privati/Imprese in ambito MP/AT
- Responsabile Gestione Operativa in ambito MP/AT
- Responsabile di Filiale in ambito MP
- Responsabile Venditore Business in ambito MBPA
- Responsabile Venditori PAL in ambito MBPA
- Responsabile Venditori Specialisti in ambito MBPA
- Venditore Business in ambito MBPA
- Venditore Specialista in ambito MBPA
- Account in ambito MBPA
- Account Specialista in ambito MBPA
- Responsabile RAM in ambito PCL.

In relazione ad eventuali modifiche organizzative, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. stipulanti il CCNL la variazione delle figure professionali interessate dal presente allegato.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Art. 40 CCNL – Trasferta

Con riferimento all'oggetto, le Parti si impegnano ad effettuare, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, uno specifico momento di approfondimento relativo alle modalità di gestione dell'istituto delle trasferta.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Assegnazione temporanea nel periodo di allattamento

Nei confronti del genitore che fruisce, in base alle previsioni di legge, dei permessi per allattamento, l'Azienda conferma l'intendimento di accogliere le eventuali richieste di assegnazione temporanea, nell'ambito delle regioni appartenenti all'area di competenza della Struttura Risorse Umane Regionali di riferimento, nel Comune dell'abituale dimora ovvero in un Comune limitrofo, per lo svolgimento delle stesse mansioni e nel rispetto delle esigenze organizzative.

L'assegnazione temporanea terminerà al momento del compimento di un anno di età del bambino o comunque al termine della fruizione dei permessi con il rientro del lavoratore presso la originaria sede di lavoro.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Permessi per i lavoratori chiamati a svolgere funzioni presso i seggi elettorali

Con riferimento all'oggetto, l'Azienda si impegna a verificare con le competenti Istituzioni l'incompatibilità per i lavoratori di Poste Italiane di svolgere le funzioni di Presidente di Ufficio Elettorale di Sezione, di Scrutatore e di Segretario, ai sensi dell'art. 38 del D.P.R. n. 361 del 30.03.1957 e dell'art. 23 del D.P.R. n. 570 del 13.05.1960.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

AUMENTI MENSILI DEI MINIMI TABELLARI

		(01/02/2018)	(01/10/2018)
Livelli professionali		EURO	EURO
A	A1	53,04	55,03
	A2	48,15	49,96
B	B	42,55	44,14
C	C	40,00	41,50
D	D	38,63	40,07
E	E	35,41	36,74
F	F	32,66	33,88

MINIMI TABELLARI IN VIGORE

		(01/02/2018)	(01/10/2018)	PAR.MIN+CONT
Livelli professionali		EURO	EURO	
A	A1	20.884,99	21.545,35	162,42
	A2	18.449,62	19.049,14	147,46
B	B	15.706,42	16.236,10	130,29
C	C	14.388,69	14.886,69	122,49
D	D	13.677,70	14.158,54	118,28
E	E	12.014,72	12.455,60	108,43
F	F	10.684,42	11.090,98	100,00

INDENNITA' DI CONTINGENZA

		(01/02/2018)	(01/10/2018)
Livelli professionali		EURO	EURO
A	A1	6.545,25	6.545,25
	A2	6.453,67	6.453,67
B	B	6.298,34	6.298,34
C	C	6.298,34	6.298,34
D	D	6.298,34	6.298,34
E	E	6.298,34	6.298,34
F	F	6.204,32	6.204,32

COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE

Livelli professionali		EURO	SCALA PARAMETRALE
A	A1	1.325,97	162,42
	A2	1.203,82	147,46
B	B	1.063,70	130,29
C	C	1.000,00	122,49
D	D	965,63	118,28
E	E	885,24	108,43
F	F	816,39	100,00

Le somme sopra indicate verranno corrisposte, a titolo di vacanza contrattuale per il periodo gennaio 2016 - novembre 2017, esclusivamente al personale con contratto a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente CCNL. Tali somme saranno corrisposte nella misura di 1/23 per ogni mese di servizio, o frazione di esso superiore a 15 giorni, prestato nel suddetto periodo. Null'altro è dovuto a titolo di vacanza contrattuale.

L'erogazione delle suddette somme avverrà con le competenze del mese di gennaio 2018.

Percentuali di maggiorazione giornaliera od oraria

<i>Livelli professionali</i>	<i>Lavoro festivo</i>	<i>Festività "Speciali" (*)</i>	<i>Notturno</i>	<i>Domenicale per turnisti</i>
<i>A1</i>	<i>34,59</i>	<i>45,30</i>	<i>34,59</i>	<i>22,80</i>
<i>A2</i>	<i>37,87</i>	<i>49,59</i>	<i>37,87</i>	<i>24,96</i>
<i>B</i>	<i>43,99</i>	<i>57,61</i>	<i>43,99</i>	<i>28,99</i>
<i>C</i>	<i>45,08</i>	<i>59,03</i>	<i>45,08</i>	<i>29,71</i>
<i>D</i>	<i>46,71</i>	<i>61,17</i>	<i>46,71</i>	<i>30,79</i>
<i>E</i>	<i>50,92</i>	<i>66,68</i>	<i>50,92</i>	<i>33,56</i>
<i>F</i>	<i>54,99</i>	<i>72,01</i>	<i>54,99</i>	<i>36,24</i>

() Natale Capodanno Pasqua e Ferragosto*

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Indennità di cassa

L'Azienda, con riferimento alla disciplina in materia di indennità di cassa e a conferma degli affidamenti intercorsi, dichiara che al personale appartenente alla figura professionale di Operatore di sportello, eventualmente dedicato anche ad attività proprie della Sala Consulenza, nonché di Operatore di Accoglienza e di Operatore vendita PosteMobile, la predetta indennità sarà corrisposta nella misura spettante alla relativa figura professionale, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del vigente CCNL.

Distinti saluti

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Protocollo d'intesa in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa

Con riferimento all'oggetto, le Parti si impegnano ad incontrarsi, entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del CCNL, per rivedere il Protocollo d'Intesa in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa sottoscritto il 31 luglio 2007, in coerenza con le evoluzioni legislative in materia.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

PROTOCOLLO DI INTESA SULLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI CON LE AZIENDE APPALTATRICI

In data 30 novembre 2017

Tra

Poste Italiane

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UILPoste, FAILP-CISAL, CONFISAL-Comunicazioni,
Federazione Nazionale Comunicazioni UGL-Comunicazioni**

Premesso che

le Parti stipulanti il presente protocollo esprimono la comune volontà di individuare principi di riferimento capaci di informare le future condotte ed i futuri rapporti al necessario rispetto del principio di legalità nell'esecuzione e nella gestione degli appalti, garantendone la completa trasparenza, nella convinzione che tali principi siano idonei a contribuire ed accrescere l'efficacia dei processi aziendali e della competitività;

l'attenzione alla qualità ed al rispetto dell'ambiente, l'osservanza della normativa vigente, ivi inclusa la specifica regolamentazione in materia di lavoro, rappresentano - in un contesto economico sempre più integrato e competitivo - obiettivi da perseguire nell'ottica del miglioramento del servizio offerto alla clientela;

le relazioni commerciali con i fornitori si svolgono nel reciproco rispetto dei criteri di imparzialità, economicità, trasparenza, lealtà e correttezza professionale, così come la scelta dei fornitori è realizzata nel rispetto dei criteri di trasparenza, liceità, opportunità, oltre che di efficienza ed economicità e tali da evitare l'insorgere di situazioni di conflitto di interessi;

l'Azienda conferma l'impegno ad uniformare la propria linea di condotta nei confronti dei fornitori e dei partner a comportamenti socialmente responsabili. In tale contesto, le Parti confermano la volontà di assicurare, rispetto ai contratti di appalto posti in essere, la piena regolarità delle condizioni di lavoro, ed il puntuale rispetto delle tutele legali e contrattuali previste per i lavoratori;

le Parti ritengono necessario individuare principi di comportamento atti a garantire l'effettivo riconoscimento ai lavoratori che operano nell'ambito dei contratti di appalto dei diritti previsti dalla vigente legislazione;

le Parti ravvisano altresì l'opportunità di promuovere azioni finalizzate ad orientare le aziende fornitrici verso un efficace e corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle norme di prevenzione e sicurezza del lavoro di cui al D.Lgs. n. 81 del 2008 e di verificare - in caso di affidamento di lavori ad imprese appaltatrici - il pieno possesso dei requisiti previsti dalla legge;

tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue:

- 1) di riferire l'ambito di applicazione del presente protocollo alle relazioni commerciali tra Poste Italiane S.p.A. ed i fornitori e partner diretti alla fornitura di servizi in appalto, riconducibili - a titolo esemplificativo - ai servizi di trasporto, ai servizi postali, al facility management, ecc.;
- 2) di orientare la scelta dei fornitori secondo criteri oggettivi e documentabili, nel rispetto delle regole sulla concorrenza in ogni fase della procedura di affidamento, in applicazione delle normative di riferimento, ed - in particolare - di quanto previsto dalla legge n. 287 del 1990. In tale ambito, l'Azienda si impegna a porre in essere comportamenti diretti a garantire l'indispensabile e reciproca lealtà, trasparenza e collaborazione nei comportamenti precontrattuali e contrattuali;
- 3) di favorire la progressiva estensione del sistema di selezione e gestione dei fornitori attraverso l'utilizzo di specifici Albi Fornitori, nei quali vengono individuati ed iscritti solo i soggetti idonei a partecipare alle gare di appalto, in relazione alle vigenti disposizioni normative ed ai requisiti di appartenenza per essi definiti;
- 4) di intensificare, inoltre, la promozione di standard etici di comportamento da parte dei fornitori, anche incentivando il conseguimento di certificazioni di qualità, certificazioni ambientali, certificazioni sociali e certificazioni correlate alla sicurezza e salute dei lavoratori e di prevedere controlli di verifica del rispetto degli standard di qualità previsti;
- 5) di prevedere, nell'ambito delle clausole contrattuali, specifici obblighi volti ad assicurare l'osservanza, da parte delle imprese appaltatrici - anche nella loro qualità di subcommittenti nei confronti dei subappaltatori - dei diritti fondamentali dei propri collaboratori, con particolare riferimento al rispetto delle pari opportunità, della dignità personale, della privacy, della garanzia della retribuzione minima prevista dalla contrattazione collettiva di riferimento, nonché del rispetto della normativa vigente in materia di orario di lavoro e della piena osservanza delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale previsione vale con particolare riferimento al puntuale rispetto degli obblighi connessi ai contratti di appalto e subappalto, così come disciplinati dall'art. 26 del D. Lgs. n. 81/2008, con riguardo alla valutazione di adeguatezza dell'offerta rispetto al costo del lavoro e della sicurezza nonché alla responsabilità solidale del committente per eventuali inadempimenti retributivi, previdenziali ed assicurativi dell'appaltatore e/o del subappaltatore.
- 6) di prevedere la non assoggettabilità al ribasso d'asta dei costi relativi alla sicurezza.
- 7) di prevedere l'obbligo, da parte delle imprese appaltatrici, anche nella loro qualità di subcommittenti nei confronti dei subappaltatori, di rispettare, applicare e far applicare le disposizioni di legge in materia assicurativa, previdenziale, contributiva ed antinfortunistica nonché di provvedere al regolare pagamento delle retribuzioni in conformità alla contrattazione collettiva vigente, con espressa previsione - da parte di Poste Italiane S.p.A. - di richiedere idonea documentazione probatoria;
- 8) di assicurare, sia in sede di formalizzazione del contratto che di gestione dello stesso, la puntuale applicazione delle disposizioni contenute nel Decreto Legge 29.11.2008 n. 185 convertito nella Legge 28.1.2009 n. 2, con riferimento all'obbligo di acquisizione del Documento Unico di Regolarità Contributiva;
- 9) di prevedere specifiche clausole di risoluzione del contratto per l'inadempimento da parte delle società fornitrici degli obblighi di cui ai punti 5 e 7 del presente protocollo;
- 10) di improntare l'azione aziendale secondo logiche atte ad assicurare l'effettivo rispetto delle previsioni normative, che sanciscono la responsabilità solidale del committente e dell'appaltatore in

merito all'adempimento degli obblighi retributivi e contributivi dovuti, in coerenza con le previsioni del D.Lgs. n. 50/2016 e del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla Legge n. 49/2017.

11) di confermare l'estensione a tutte le Agenzie di Recapito e a tutti gli "Accollatari" dei contenuti previsti dall'art. 7 del CCNL Servizi Postali in Appalto del 22/12/2015 in caso di cessazione dell'appalto, prevedendo una specifica clausola in tal senso anche nel capitolato di appalto.

12) di prevedere espressamente, al fine di ridurre fenomeni di dumping, il divieto di cessione e/o subappalto dei diritti/servizi affidati alle Agenzie di Recapito;

13) con riferimento agli appalti relativi ai servizi ad alta intensità di manodopera - individuati ai sensi dell'art. 50 del D.Lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017 - di inserire nella documentazione di gara specifiche clausole sociali volte a promuovere, in caso di successione di imprese, la stabilità occupazionale del personale impiegato tramite l'applicazione, da parte dell'aggiudicatario, dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nel rispetto dei principi dell'Unione Europea.

14) di prevedere specifici incontri annuali ovvero su richiesta di una delle Parti, diretti a fornire adeguata informativa sulla materia oggetto del presente protocollo, con particolare riferimento alle tipologie e procedure delle attività in appalto.

* * *

Per quanto definito nella presente intesa le Parti intendono superata e abrogata ogni norma precedentemente sottoscritta.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte_____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC UGL- Com.ni

Premesso che

- in data 26 luglio 2002, l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali - nella qualità di Parti Istitutive - hanno sottoscritto l'accordo per l'istituzione del Fondo Nazionale Pensione Complementare per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. denominato "Fondoposte";
- la contribuzione al Fondo, ai sensi dell'art. 10 del medesimo accordo istitutivo, si realizza anche attraverso una apposita aliquota a carico del datore di lavoro che, attualmente, è pari all'1,9% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR;
- ai sensi del medesimo art. 10 del richiamato accordo istitutivo, le Parti Istitutive di "Fondoposte" possono convenire eventuali modificazioni ed integrazioni in ordine alle cennate aliquote contributive;

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono che, a decorrere dal mese di dicembre 2018, l'aliquota a carico dell'Azienda venga incrementata in misura pari allo 0,4% risultando pertanto complessivamente rideterminata nella misura del 2,3% della retribuzione assunta a base della determinazione del TFR.

per **Poste Italiane S.p.A.:**

per le **OO.SS.:**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte_____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM _____

FNC UGL - COM _____

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC
UGL- Com.ni**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 30 novembre 2017 in materia di informazioni riservate, le Parti, con specifico riferimento al trattamento delle informazioni aziendali, convengono che:

- I documenti consegnati dall'Azienda alle Organizzazioni Sindacali, qualora contraddistinti con la dicitura "IR" -Informazioni Riservate – (a mero titolo esemplificativo: piano industriale, politiche commerciali, assetti organizzativi, dati personali riferiti ai lavoratori, ecc.), non potranno in alcun modo essere pubblicati su siti sindacali ovvero diffusi tramite altra forma di pubblicazione;
- ugualmente non potranno essere pubblicati documenti aziendali non formalmente consegnati dall'Azienda contenenti informazioni e/o dati che abbiano carattere di particolare delicatezza, tali da farne comunque assumere il carattere della riservatezza. Inoltre, con riferimento a tali materie, non potranno essere pubblicate le informazioni che, qualora diffuse, possano creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o arrecarle danno.

Eventuali contestazioni relative alla natura di riservatezza delle informazioni saranno oggetto di esame della Commissione di cui all'art. 7 del vigente CCNL.

Le Parti, infine, convengono che in caso di inosservanza da parte delle Organizzazioni Sindacali di una delle previsioni di cui alla prima e alla seconda alinea che precedono, l'Azienda sospenderà i contributi sindacali trattenuti dalla retribuzione per un ammontare economico pari ad € 1.000,00.

I contributi trattenuti vengono acquisiti al bilancio della Società e destinati per le attività sociali.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte _____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'Azienda si riserva comunque di agire in sede giudiziale nei confronti di qualunque soggetto, diverso dalle OO.SS. firmatarie la presente intesa, che pubblichi, in modo non autorizzato i documenti aziendali di cui alla prima e seconda alinea del presente verbale.

Verbale di Accordo

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFSAL-Com.ni e FNC
UGL- Com.ni**

Considerate le specificità del lavoro svolto a contatto con il pubblico negli Uffici Postali, le Parti convengono, con esclusivo riferimento alla gestione della clientela ancora presente nell'Ufficio al termine dell'orario di apertura al pubblico, di disciplinare, a far data dal 1° gennaio 2012, il conto ore individuale per gli operatori di sportello secondo le seguenti modalità:

- per ciascun lavoratore confluiscono nel conto ore individuale 40 ore annuali delle prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro;
- la determinazione di tale periodo avverrà inserendo nel computo il tempo intercorrente tra la fine del normale orario di lavoro e la timbratura in uscita che non dovrà, comunque, essere superiore al tempo intercorrente tra l'orario di chiusura al pubblico e l'ultima operazione effettuata al servizio del cliente. Tale periodo sarà valorizzato solo se superiore a 5 minuti;
- il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale, coerentemente con le esigenze di servizio. Tale recupero avverrà entro i quattro mesi successivi alla maturazione e, tendenzialmente, nella seconda metà del mese.

Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro, anche in coerenza con quanto previsto dall'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011. Le ore accantonate per le

quali non sia stato possibile il recupero in forma specifica verranno compensate con una maggiorazione del 7% della retribuzione oraria ordinaria calcolata secondo i criteri di cui all'art. 74 del presente CCNL e da liquidarsi secondo le procedure in atto;

- ai fini della contabilizzazione e del relativo riconoscimento delle prestazioni di cui ai punti che precedono, si terrà conto della coerenza con le risultanze emergenti dagli applicativi in uso.

Per ogni altra fattispecie non prevista dalla presente intesa, che generi una prestazione eccedente il normale orario di lavoro, trova applicazione quanto definito dall'art. 31 del vigente CCNL.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte _____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: Documenti normativi

Nell'ambito del più ampio sistema di informazione previsto dall'art. 4 del vigente CCNL, al fine di garantire un'adeguata cognizione delle previsioni contrattuali contenute nel CCNL e negli accordi sindacali tempo per tempo vigenti, l'Azienda si impegna a trasmettere alle OO.SS. i documenti normativi con i quali fornirà l'interpretazione delle relative disposizioni attinenti alla disciplina del rapporto di lavoro.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Protocollo d'Intesa

In data 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A

e

SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e

FNC UGL COM.NI

RECEPIMENTO DELL'ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Le Parti, in coerenza con i valori già delineati nel Codice Etico, convengono di recepire i principi riportati nell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro sottoscritto da Confindustria e dalle OO.SS. il 25 gennaio 2016.

A tal fine le Parti, consapevoli che il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo, concordano nel ritenere che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni di seguito riportate al punto 1, è inaccettabile e va condannato in ogni sua forma;
- la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e l'Azienda hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le Parti concordano, inoltre, che così come le molestie e la violenza anche i comportamenti assimilabili allo *stalking* sono condannabili e inaccettabili, non solo all'interno dei luoghi di lavoro.

1. DESCRIZIONE

Per molestie o violenza si intende quanto di seguito riportato:

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

Le molestie e la violenza possono essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale, costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici, anche volti alla vessazione, nonché andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

2. PREVENZIONE, INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEGLI EVENTUALI CASI DI MOLESTIE E VIOLENZA

Le Parti, nel confermare la concorde volontà di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro, si impegnano ad incontrarsi nell'ambito del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità di cui all'art. 5 del CCNL entro e non oltre 6 mesi dalla sottoscrizione del presente Protocollo per valutare l'adozione di percorsi finalizzati all'individuazione di azioni concrete per prevenire, riconoscere e gestire i casi di molestie e violenza nei luoghi di lavoro e a prevedere una consulenza/assistenza a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, fornendo il necessario sostegno nell'eventuale processo di reinserimento lavorativo.

Al riguardo, in ogni processo che verrà posto in essere sarà garantita la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascun soggetto coinvolto: nessuna informazione sarà resa nota a terzi; i casi segnalati dovranno essere fondati su informazioni particolareggiate e saranno esaminati e gestiti senza ritardo con correttezza e imparzialità, garantendo l'ascolto di tutte le parti coinvolte. Le false accuse, se comprovate, possono dar luogo a provvedimenti disciplinari. Ove opportuno, le procedure individuate potranno essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti.

3. DICHIARAZIONE COMUNE DI NON TOLLERABILITÀ

Atteso che una maggior consapevolezza dei lavoratori e delle lavoratrici circa la tematica in argomento costituisce un deterrente capace di ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro, l'Azienda, in accordo con le OO.SS. firmatarie del presente Protocollo, adotta la dichiarazione di seguito riportata, riferita alla non tollerabilità dei comportamenti che configurano molestie o violenze nei luoghi di lavoro.

Tale dichiarazione verrà affissa nelle bacheche aziendali e pubblicata nella intranet aziendale ove resterà disponibile per tutta la vigenza del CCNL di cui il presente Protocollo costituisce allegato.

Per Poste Italiane S.p.A.

per le **OO.SS.**

SLC – CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte _____

FAILP –CISAL _____

CONFSAL- Com.ni _____

FNC UGL- Com.ni _____

DICHIARAZIONE “AI SENSI DELL’ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO” DEL 26 APRILE 2007

L’Azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti dei soggetti che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’allegato 19 al CCNL del 30 novembre 2017 e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

L’Azienda riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta Confindustria e Organizzazioni Sindacali del 25 gennaio 2016, nonché del Codice Etico del Gruppo Poste Italiane.

Nel caso in cui venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, l’Azienda adotterà misure adeguate nei confronti del soggetto che le ha poste in essere.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento lavorativo.

Firma del datore di lavoro

Protocollo d'Intesa
in materia di
Proposizione commerciale

tra
POSTE ITALIANE S.p.A

e
SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFSAL COM.NI e
UGL COM.NI

- L'evoluzione dei mercati di riferimento e la volontà di Poste Italiane di consolidare una leadership su specifici segmenti dell'offerta richiedono un modello di approccio commerciale verso la clientela che attribuisca grande attenzione al rafforzamento dei processi che regolano la fidelizzazione ed il rapporto fiduciario.
- La continua e veloce trasformazione organizzativa e gestionale basata sull'innovazione dei prodotti commerciali che ha coinvolto il settore di riferimento, necessita di un costante impegno al fine di coniugare il raggiungimento dei risultati programmati, l'eccellenza delle performance, la qualità dei servizi offerti e l'attenzione alle esigenze del cliente.
- Il panorama normativo ha subito profonde modifiche volte ad accentuare il dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari.
- In tale contesto, le Parti hanno ritenuto strategico promuovere una cultura aziendale basata sulla valorizzazione delle risorse umane orientando i comportamenti agiti verso forme e modi che rispettino i principi etici, la professionalità, l'impegno e la dignità del lavoratore, la collaborazione tra colleghi e con i diretti riporti gerarchici, valori su cui si deve uniformare l'azione di chi opera in Poste Italiane.
- Il miglioramento continuo del clima aziendale, caratterizzato anche dal confronto tra l'Azienda e le OO.SS., con l'obiettivo di favorire il dialogo sociale, resta tra le finalità che le parti si impegnano a perseguire.

- Le Parti riaffermano la centralità del ruolo del CCNL quale strumento regolatore dei rapporti in azienda sottolineando quanto definito nella parte relativa al sistema di relazioni industriali.
- Poste Italiane ha avviato un'importante iniziativa di comunicazione interna chiamata 'Business Etiquette', con l'obiettivo di sensibilizzare la popolazione aziendale sui buoni comportamenti da adottare nella vita lavorativa quotidiana e di migliorare le situazioni e le relazioni che ogni dipendente vive con i colleghi, nell'ambiente di lavoro ed a contatto con i clienti.
- Le Parti confermano, quindi, il richiamo ai valori espressi nel Codice Etico del Gruppo Poste Italiane del 28 settembre 2009, riaffermando quanto convenuto negli ultimi tre capoversi della lettera d) "Merito e Sviluppo della professionalità", paragrafo " Benessere delle persone e qualità del lavoro" del Protocollo di intesa in materia di Responsabilità Sociale di Impresa del 31 luglio 2007. E' volontà delle Parti, altresì, richiamare le disposizioni aziendali in ambito di "netiquette".
- In coerenza con quanto riportato ai punti precedenti, le Parti, con accordo del 12 dicembre 2012 - ed in particolare al punto 7 - hanno convenuto sull'opportunità di costituire un Comitato Paritetico con il compito di definire un protocollo d'intesa sulle modalità relative allo svolgimento della proposizione commerciale.
- l'art. 70 del CCNL del 14 aprile 2011 e l'accordo del 12 dicembre 2012 - punto 8 - contengono previsioni circa la materia delle incentivazioni commerciali.

Tutto ciò premesso,

**le Parti si riconoscono nei principi riportati nel presente protocollo e
convengono quanto segue.**

1. L'Azienda, nella definizione dei programmi commerciali, individuerà obiettivi raggiungibili che saranno portati a conoscenza del personale con tempestività e trasparenza.
2. Il personale delle strutture commerciali impegnato in attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle attività di vendita, nel pieno rispetto della professionalità e dignità delle lavoratrici e lavoratori, dovrà svolgere, nei confronti del personale operativo, azioni di proposizione, stimolo e coinvolgimento, finalizzate a favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati, in coerenza con i principi espressi nel presente protocollo.

3. Le modalità di comunicazione, da parte dei suddetti soggetti dovranno, quindi, essere improntate ai principi di rispetto e collaborazione tra colleghi in linea con il Codice Etico, il Protocollo sulla RSI, le disposizioni aziendali in ambito di “netiquette” e le previsioni normative e contrattuali in materia.
4. Nella relazione con la clientela, il personale addetto alle attività di vendita dovrà offrire informazioni trasparenti, precise ed affidabili con l’obiettivo di acquisire in maniera duratura la fiducia della clientela, tenendo conto della specifica propensione all’investimento, in linea con quanto previsto dalla normativa di settore.
5. Nel confermare l’adozione di valori improntati alla massima collaborazione e rispetto, alla gestione coinvolgente dei collaboratori, al lavoro in squadra ed alla continua ricerca della soddisfazione del cliente interno ed esterno, si riafferma che i comportamenti agiti, a tutti i livelli, devono essere sempre ispirati ai principi di correttezza, onestà, trasparenza, riservatezza, imparzialità, diligenza, lealtà e reciproco rispetto, nonché essere coerenti con la legislazione, le normative ed i regolamenti che disciplinano i settori oggetto dell’attività commerciale di Poste Italiane.
6. In linea con quanto riportato ai punti precedenti, l’Azienda rinnova la volontà di porre in essere le azioni opportune e necessarie ad evitare e contrastare qualsiasi eventuale forma di impropria pressione alla vendita non coerente con i principi riaffermati nel presente protocollo, al fine di sviluppare le opportune modalità di proposizione commerciale.
7. Poste Italiane conferma, altresì, il proprio impegno a promuovere periodiche iniziative di comunicazione finalizzate a facilitare la diffusione dei principi contenuti nel presente protocollo e favorire il miglioramento continuo della qualità delle relazioni al proprio interno. A tale proposito, l’Azienda favorirà, attraverso i propri canali di comunicazione interna, la massima diffusione dei contenuti del presente protocollo. Le Parti valutano, altresì, opportuno dare adeguata visibilità allo stesso nell’ambito della predisposizione del bilancio di sostenibilità di Poste Italiane.

8. Inoltre, le Parti ribadiscono la centralità della formazione come leva indispensabile per accrescere tecniche e competenze commerciali necessarie a favorire la crescita professionale delle risorse e, nel contempo, la capacità competitiva dell'Azienda. Particolare attenzione verrà posta agli aspetti riconducibili alla corretta gestione delle attività di indirizzo commerciale, secondo i principi e le finalità del presente protocollo.
9. Le Parti, individuano nell'Ente Bilaterale per la Formazione e Riquilificazione professionale la sede per discutere i progetti formativi specificatamente orientati a favorire la corretta attuazione delle politiche commerciali, a conoscere in maniera adeguata le caratteristiche dei prodotti, ad accrescere le competenze necessarie a garantire la qualità del servizio offerto, la gestione interna della proposizione commerciale ed a migliorare la relazione con la clientela.
10. L'Azienda predisporrà interventi formativi e di comunicazione *ad hoc* (a titolo esemplificativo: corsi di tecniche di vendita, corsi sulle modalità di comunicazione, corsi sulla gestione del rapporto con i propri collaboratori, realizzazione di video tutorial, etc.) rivolti al management ed alle figure professionali che ricoprono posizioni di responsabilità organizzativa e/o a diretto contatto con il business, in merito alla gestione delle risorse ed alle forme ed ai modi con cui devono essere svolte le azioni di indirizzo commerciale, nel rispetto della professionalità, dell'impegno e della dignità di ciascun lavoratore, coerenti con le normative di riferimento del settore (MIFID, IVAS, CONSOB, Banca d'Italia, ecc). Verranno, altresì, strutturati specifici piani formativi e di comunicazione per accrescere le capacità di coinvolgimento del personale di vendita e la loro motivazione al raggiungimento degli obiettivi commerciali, nel rispetto dei valori riaffermati nel presente protocollo e per ottenere una maggiore consapevolezza del ruolo agito da ciascuno, favorendo specifici interventi formativi in aula.
11. Le Parti, al fine di realizzare momenti di monitoraggio sulla corretta implementazione della metodologia condivisa nel presente protocollo e sull'effettiva applicazione dei principi in esso contenuti, concordano di istituire un Osservatorio a livello Nazionale, composto da 2 membri per ogni OO.SS. firmataria del presente protocollo e da una adeguata rappresentanza per

Poste Italiane, che si riunirà con cadenza quadrimestrale. Il primo incontro si svolgerà entro gennaio 2014.

12. Nell'ambito di tali incontri, potranno essere prospettate azioni positive di miglioramento della metodologia e di quanto previsto dal presente protocollo, con particolare riferimento a momenti di formazione specifica, tesi ad affermare sempre di più una cultura organizzativa improntata ai valori Aziendali. Le proposte in ambito formativo verranno indirizzate all'attenzione dell'apposito Ente Bilaterale per le opportune valutazioni.

13. Le Parti concordano, che con il presente protocollo, si intende espressamente superare ogni accordo e/o prassi in essere relativa alla materia delle proposizioni commerciali.

Roma, 22 ottobre 2013

Per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC – CGIL _____

SLP – CISL _____

UILposte _____

FAILP –CISAL _____

CONFSAL- Com.ni _____

UGL- Com.ni _____

PROTOCOLLO D'INTESA

In data 30 novembre 2017

in materia di Politiche attive del lavoro

tra Poste Italiane S.p.A.

e

SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL, CONFSAL Com.ni, FNC UGL Com.ni

Premesso che

- Gli indicatori nazionali del mercato del lavoro registrano tassi di disoccupazione alti, specie tra i giovani, e bassi tassi di occupazione. Tale trend è stato enfatizzato dalle dinamiche generate dalla recente crisi economica, che il nostro paese sta contrastando, agganciando le opportunità di crescita presenti in ambito Europeo;
- la presente prospettiva di recupero impone alle imprese di elaborare strategie orientate ad incrementare i margini di economicità e a definire assetti organizzativi e di processo dinamici e che permettano di cogliere le opportunità di business offerte dal mercato di riferimento;
- in tale contesto, le politiche per l'occupazione rappresentano uno degli elementi qualificanti per coniugare, da un lato, efficienza e sviluppo aziendale, dall'altro crescita e valorizzazione delle professionalità delle risorse umane;
- il settore di riferimento, anche a livello europeo, è investito dalla necessità di varare politiche attive del lavoro che contribuiscano agli obiettivi di "crescita intelligente", "crescita sostenibile" e "crescita inclusiva" contenuti nella Strategia "Europa 2020" varata dalla Commissione Europea. La Dichiarazione Congiunta dei Partners Sociali europei per il settore postale (Joint Declaration on Demographic change in the European Postal Sector - luglio 2015) riuniti nel Comitato Dialogo Sociale Europeo per il settore postale, inoltre, offre una cornice di riferimento in cui politiche attive del lavoro sostenibili e gestione dell'età sono individuate come strategie di lungo periodo nella vita delle aziende;
- Poste Italiane, in qualità di motore inclusivo dello sviluppo del Paese, intende svolgere un ruolo attivo anche sul versante dell'occupazione per assicurare, attraverso lo sviluppo e la sostenibilità dei propri business, occasioni di lavoro e di benessere per le nuove generazioni. A tal riguardo, acquistano valore centrale l'innovazione, la digitalizzazione e la qualità dei servizi come leve strategiche per rafforzare il posizionamento sul mercato e la redditività dell'Azienda;
- a livello nazionale, le strategie a tutela dell'occupazione hanno trovato nuovo impulso attraverso l'istituzione dell'ANPAL, che ha il compito di predisporre le

politiche a favore dei lavoratori in cerca di prima occupazione e di quelli da ricollocare.

Tutto ciò premesso
le Parti convergono quanto segue

In relazione alle nuove sfide per l'occupazione ed avendo, al contempo, a riferimento gli obiettivi contenuti nel Piano Industriale, le Parti confermano l'opportunità di definire, nell'ambito del CCNL e in coerenza con le sue previsioni, precise occasioni di incontro finalizzate all'illustrazione delle linee di sviluppo strategico individuate per l'Impresa. In coerenza con le suddette linee di sviluppo, le Parti congiuntamente individuano i seguenti orientamenti programmatici:

a) politiche per l'ingresso nel mondo del lavoro

Le Parti ribadiscono la centralità di un impiego lavorativo stabile che punti al miglioramento della qualità occupazionale.

In tal senso, particolare attenzione sarà posta al personale che operi o abbia operato in Poste Italiane S.p.A. con forme di lavoro a termine, con l'obiettivo di attivare progetti assunzionali a tempo indeterminato.

A tal riguardo, le Parti confermano che l'istituto dell'apprendistato professionalizzante costituisce una importante forma contrattuale di ingresso nel mondo del lavoro finalizzata alla formazione e all'occupazione dei giovani e si danno atto che, nell'attuale contesto aziendale, lo stesso rappresenta uno strumento idoneo per costruire professionalità, anche di livello elevato, da inserire efficacemente nell'organizzazione aziendale.

Le Parti, inoltre, riconoscono l'opportunità di agevolare l'accesso dei giovani al mondo del lavoro e delle professioni, anche attraverso la promozione e lo sviluppo di progetti diretti a favorire l'orientamento professionale delle nuove generazioni, colmando il gap che separa il mondo della scuola da quello del lavoro.

Le Parti, infine, si danno atto della opportunità di proseguire quanto già avviato dal Gruppo Poste per individuare e valorizzare i dipendenti ad alto potenziale di crescita che, all'esito di adeguati percorsi di sviluppo professionale, possano ricoprire importanti ruoli anche di tipo manageriale.

b) politiche per favorire modalità flessibili di gestione della prestazione lavorativa

Azienda e Organizzazioni Sindacali condividono l'impegno e la volontà di attuare politiche aziendali di *work life balance* che raccolgano le istanze dei dipendenti e che consentano, contestualmente, di sperimentare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che, nel rispetto dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori e delle pari opportunità, vadano nella direzione di migliorare la qualità della vita dei dipendenti.

Relativamente alle soluzioni di flessibilità organizzativa che permettono di rendere la prestazione con tempi ed in spazi diversi da quelli aziendali, introducendo margini di flessibilità ed autonomia nella gestione della giornata lavorativa in coerenza con gli obiettivi assegnati, particolare interesse riveste lo strumento del Lavoro Agile (Smart Working) di cui all'art. 27 del presente CCNL.

Al fine di individuare le risposte migliori e più efficienti a tali esigenze, Azienda e OO.SS. si impegnano a promuovere accordi che prevedano azioni positive per la flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro, sia incentivando e sviluppando ulteriormente forme flessibili di prestazione lavorativa già adottate, sia sperimentando soluzioni tecnologiche ed organizzative innovative.

In tale ambito, le Parti confermano la valenza dell'istituto del part time come tipologia contrattuale in grado di venire incontro alle esigenze di bilanciamento tra tempi di vita e di lavoro e di offrire nuove opportunità occupazionali. Fermo restando quanto sopra, le Parti confermano l'intendimento di promuovere le condizioni affinché si possa realizzare - in presenza delle necessarie compatibilità economiche ed organizzative, sulla base di specifiche intese e in tempi certi individuati dalle medesime - la progressiva trasformazione dei contratti part time in rapporti full time, allo scopo di assicurare ai lavoratori maggiori opportunità sul versante della stabilità economica e sociale.

c) politiche atte a favorire la gestione intergenerazionale ed il turn over aziendale

Le Parti confermano l'importanza degli istituti e degli strumenti diretti a creare un ambiente di lavoro orientato alla cooperazione intergenerazionale in cui ciascun lavoratore sia in grado di esprimere il proprio potenziale ed a conservare le competenze professionali ed il proprio valore sul mercato del lavoro durante tutto l'arco della vita lavorativa.

In tale contesto si ribadisce la centralità della formazione quale leva indispensabile per accrescere tecniche e competenze necessarie a favorire la crescita delle risorse e, nel contempo, la capacità competitiva dell'Azienda. A tal riguardo, in coerenza con gli strumenti contrattuali individuati a tale scopo, le Parti confermano la volontà di promuovere ed attuare tutte le iniziative in grado di sviluppare il sistema di formazione e riqualificazione in Azienda.

Allo scopo di supportare tale processo di adeguamento continuo delle professionalità, le Parti si sono dotate di un Fondo di solidarietà di Gruppo in grado di sostenere i suddetti percorsi di riqualificazione. Il Fondo, inoltre, ha la finalità di agevolare - in presenza di specifiche intese - l'esodo delle risorse che siano in possesso dei necessari requisiti, abilitando i processi di turn over in Azienda e favorendo il ricambio generazionale con strumenti evoluti ed a basso impatto sociale.

* * *

In occasione della implementazione dei piani industriali definiti da Poste Italiane S.p.A., le Parti si danno atto dell'opportunità di prevedere, all'inizio di ciascun

anno, uno specifico momento di incontro sulle azioni di politiche attive del lavoro tempo per tempo individuate per accompagnare i processi di riorganizzazione.

A tal riguardo, le Parti, in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali, esamineranno gli strumenti utili ad una gestione più efficace della dinamica degli organici nonché le modalità di impiego degli stessi.

Tale momento di approfondimento sarà altresì finalizzato a valutare l'evoluzione del portafoglio delle competenze del Gruppo Poste Italiane e lo sviluppo del mix professionale, nonché a prevedere percorsi di valorizzazione/riqualificazione di risorse già inserite in Azienda, da realizzarsi anche attraverso l'utilizzo di strumenti evoluti, come il job posting, mediante i quali il lavoratore può accedere, in coerenza con i fabbisogni dell'Azienda, a nuove opportunità professionali attraverso la promozione delle proprie competenze e capacità distintive.

L'approfondimento di cui sopra si realizzerà nell'ambito del Comitato Nazionale Gruppo Poste di cui all'articolo 5 del presente CCNL.

per **Poste Italiane S.p.A.**

per le **OO.SS.**

SLC- CGIL _____

SLP - CISL _____

UILposte_____

FAILP - CISAL _____

CONFSAL - COM.NI _____

FNC UGL - COM.NI _____

Verbale di Accordo

In data 14 settembre 2017

**tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura
S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi
S.p.A. SGR**

e

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFISAL Com.ni, UGL Com.ni

PREMESSO CHE

- Le Parti intendono dare attuazione ai contenuti dell'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011, del Protocollo di intesa del 31 maggio 2013 e del T.U. sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014;
- A tal fine le Parti concordano sull'opportunità di adeguare l'attuale modello delle relazioni industriali individuando i criteri di rappresentanza, le materie ed i livelli del sistema di relazioni sindacali presente nel Gruppo Poste Italiane nonché l'esigibilità delle intese sottoscritte.

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

**1. MISURA E CERTIFICAZIONE DELLA RAPPRESENTANZA AI FINI DELLA
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE PER IL PERSONALE NON
DIRIGENTE DI POSTE ITALIANE**

Per la misurazione certificata della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa ai fini della contrattazione collettiva nazionale (CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane, di seguito "CCNL"), si assumono i dati associativi (deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori) e i dati elettorali ottenuti (voti espressi) in occasione delle elezioni delle rappresentanze sindacali unitarie.

Poste Italiane provvederà ad effettuare la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle OO.SS. firmatarie della presente intesa.

La delega dovrà contenere l'indicazione dell'Organizzazione Sindacale e del conto corrente al quale il datore di lavoro dovrà versare il contributo associativo, che sarà definito in sede di rinnovo del CCNL.

Poste italiane provvederà a fornire alle OO.SS., entro il mese di marzo dell'anno successivo alla rilevazione, il numero degli iscritti che ai fini della rilevazione della rappresentanza di ciascun Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa

sarà determinato dividendo per 12 il numero complessivo delle rilevazioni mensili, effettuato in virtù delle deleghe.

Poste Italiane provvederà, entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di rilevazione, alla ponderazione del dato elettorale delle ultime elezioni RSU effettuate con il dato associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti alle OO.SS. firmatarie della presente intesa) e la percentuale di voti ottenuti da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa nelle elezioni delle RSU sul totale dei voti validi, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati.

Ai voti conseguiti da ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria della presente intesa si sommerà il numero degli iscritti risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Questi dati sulla rappresentanza saranno utili per la verifica del raggiungimento della soglia del 5% (soglia minima per l'accesso alla contrattazione collettiva nazionale cfr. punto 3 della presente Intesa) .

Con riferimento ai dati utili alla misurazione della maggioranza del 50% +1 relativa alla presentazione delle piattaforme dei successivi rinnovi contrattuali nonché per la sottoscrizione del CCNL, si rinvia al successivo punto 3, lett. A) del presente verbale.

2. FORME DI RAPPRESENTANZA

A. FORME DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE NELLE AZIENDE DEL GRUPPO POSTE

Le Parti convengono che in ogni Azienda del Gruppo con più di 15 dipendenti in cui si applichi il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane sia costituita, ove non già presente, una sola forma di rappresentanza.

In particolare, le Parti stabiliscono che saranno costituite le RSU nelle Aziende Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A. e Poste Mobile S.p.A..

Nelle Aziende Poste Assicura S.p.A., Postetutela S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR saranno costituite le RSA, ai sensi dell'articolo 19 della Legge 300/70.

Alla scadenza di tali Rappresentanze, le OO.SS. firmatarie della presente intesa - che rappresentino a livello nazionale la maggioranza del 50% + 1 come determinata ai sensi del precedente punto 1. - potranno decidere l'eventuale passaggio alle RSU.

B. RINNOVO/COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI NELLE AZIENDE DEL GRUPPO

Le Parti convengono che per Poste Italiane S.p.A., Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A. e Poste Mobile S.p.A. la data delle elezioni per il rinnovo/costituzione delle RSU sarà stabilita tra le parti entro il 31 dicembre 2017.

Nelle altre Aziende del Gruppo le RSA, ove non già presenti, potranno essere costituite in qualunque momento; qualora già presenti, saranno rinnovate entro il corrente anno 2017.

Le Rappresentanze come sopra indicate durano in carica tre anni.

Per ciascuna Azienda interessata sarà definito/aggiornato in tempo utile, anche alla luce dei contenuti del T.U. del 10 gennaio 2014, il Protocollo per la costituzione e il funzionamento delle RSU/RSA, il quale disciplinerà il numero, le modalità e i tempi di elezione/designazione delle Rappresentanze dei lavoratori.

C. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

In tutte le Aziende/Unità Produttive del Gruppo è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2008.

Nelle Aziende/Unità Produttive con più di 15 addetti il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in Azienda (RSU o RSA).

Nelle Aziende del Gruppo ove sono presenti le RSU, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno individuati nel corso delle elezioni per la costituzione/rinnovo delle stesse.

Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva. In particolare saranno oggetto di un apposito Protocollo che sarà emanato in concomitanza di quello previsto per le RSU.

Nelle Aziende che occupano fino a 15 dipendenti, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno. A tal fine, le Parti si impegnano a convocare tempestivamente l'assemblea per l'elezione del RLS.

Qualora non si perfezionasse tale elezione, sarà temporaneamente designato dalle OO.SS. un "RLS di prossimità", individuato tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza di Poste Italiane S.p.A. maggiormente rispondenti per attività, rischi e luoghi di lavoro presidiati.

3. TITOLARITA' ED EFFICACIA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

A) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NAZIONALE

Sono ammesse al rinnovo del CCNL le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa per le quali sia stata effettuata la rilevazione della rappresentatività ai sensi del precedente punto 1 che abbiano, nel campo di applicazione del CCNL, una rappresentatività non inferiore al 5%.

La negoziazione per il rinnovo del CCNL sarà avviata sulla base della piattaforma presentata da Organizzazioni Sindacali, firmatarie della presente intesa e per le quali ricorra la condizione di cui al precedente capoverso, che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali di volta in volta ammesse alla trattativa per il rinnovo del CCNL; a tal fine Poste Italiane provvederà, con riferimento alla rilevazione effettuata nel mese di maggio precedente l'avvio della negoziazione per il rinnovo del CCNL, alla ponderazione del dato elettorale delle ultime elezioni RSU effettuate con il dato associativo, determinando la media semplice fra la percentuale degli iscritti (sulla totalità degli iscritti alle OO.SS. di volta in volta ammesse al rinnovo del CCNL) e la percentuale di voti ottenuti da ciascuna Organizzazione Sindacale ammessa alla negoziazione per il rinnovo del CCNL nelle elezioni delle RSU sul totale dei voti validi, quindi, con un peso del 50% per ciascuno dei due dati. Ai voti conseguiti da ciascuna Organizzazione Sindacale ammessa alla trattativa contrattuale si sommerà il numero degli iscritti alla medesima Organizzazione Sindacale risultanti nelle unità produttive con più di 15 dipendenti ove siano presenti RSA ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

Il CCNL sottoscritto formalmente dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% +1 della rappresentanza delle OO.SS. di volta in volta ammesse alla trattativa per il rinnovo del CCNL, come sopra determinata, ed approvato a maggioranza semplice da parte dei dipendenti - nell'ambito di una consultazione certificata da svolgersi nel corso dell'assemblea dei lavoratori, il cui esito sarà di volta in volta certificato e comunicato dalle OO.SS. all'Azienda - sarà esigibile *erga omnes*.

La sottoscrizione formale dell'accordo, come sopra descritta, costituirà atto vincolante per entrambe le Parti.

Il rispetto delle procedure sopra definite comporta che il CCNL in tal modo concluso sia esigibile nei confronti dell'insieme dei dipendenti nonché di tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa; conseguentemente, le suddette OO.SS., le rispettive strutture territoriali nonché le RSU/RSA si impegnano a dare piena applicazione al CCNL così definito e a non promuovere iniziative di contrasto al contratto stesso.

In occasione del rinnovo del CCNL sarà riconosciuta, per la partecipazione alle assemblee durante l'orario di lavoro, un'ora supplementare rispetto al limite delle 10 ore annue previste dall'art. 8 del CCNL vigente. Nel caso in cui il monte ore così

determinato non risulti sufficiente, l'Azienda si rende disponibile ad anticipare un'ulteriore ora, decurtandola dalla spettanza dell'anno successivo.

B) CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AZIENDALE

La contrattazione collettiva aziendale si esercita secondo le modalità e nell'ambito delle materie espressamente delegate dalla legge o dal CCNL.

La titolarità della contrattazione collettiva aziendale è in capo alle competenti strutture delle OO.SS. firmatarie del CCNL congiuntamente alle rappresentanze sindacali operanti in azienda.

I contratti collettivi aziendali per le parti economiche e normative sono esigibili nei confronti di tutto il personale in forza e vincolano tutte le Organizzazioni Sindacali firmatarie della presente intesa, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle RSU ovvero delle Rappresentanze Sindacali in Azienda previste dal presente protocollo.

Per le Aziende del Gruppo, in caso di presenza delle RSA costituite ex art. 19 della legge n. 300/70, i suddetti contratti collettivi aziendali sono esigibili nei confronti dell'insieme dei dipendenti nonché di tutte le Organizzazioni firmatarie della presente intesa se approvati dalle RSA costituite nell'ambito delle associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'Azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati ai sensi della presente intesa.

I contratti collettivi aziendali approvati dalle RSA con le modalità sopra indicate devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle rappresentanze sindacali aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla sottoscrizione del contratto, da almeno una Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% +1 degli aventi diritto al voto. L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.

Le OO.SS. firmatarie della presente intesa, le rispettive strutture territoriali nonché le RSU/RSA si impegnano a dare piena applicazione alle intese sottoscritte e validate secondo le procedure sopra indicate e a non promuovere iniziative di contrasto agli accordi medesimi.

Con riferimento alla tematica relativa alle "procedure di raffreddamento", le Parti convengono sulla necessità di procedere, nell'ambito del rinnovo del CCNL, ad un riesame della materia, tenuto conto anche degli ambiti non rientranti nel perimetro di applicazione della Legge n. 146/90.

In occasione di ogni rinnovo del CCNL, le Parti si incontreranno per definire le modalità di partecipazione della Delegazione Sindacale alla trattativa.

Per tutto quanto non specificamente disciplinato dalla presente intesa, le Parti rinviano a quanto stabilito dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014.

NOTA A VERBALE

L'attuale trattativa per il rinnovo del CCNL proseguirà con le Parti già ammesse alla negoziazione.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

UGL Com.ni_____

Spett.le Poste Italiane S.p.A.
c.a. Responsabile Risorse Umane e
Organizzazione
Viale Europa 175
00144 Roma

Oggetto: Art. 8 CCNL - Diritto di Assemblea

In coerenza con quanto affermato dall'art. 8, comma 9, del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane sottoscritto il 30 novembre 2017, le scriventi OO.SS. confermano la volontà di prestare la massima attenzione ad evitare disagi alla clientela, con particolare riferimento al primo giorno del mese (pagamento delle pensioni).

Distinti saluti.

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL SLP CISL UILposte FAILP CISAL CONFSAI Com.ni FNC UGL Com.ni

Verbale di Accordo

In data 30/11/2017

**tra Poste Italiane S.p.A.
anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura
S.p.A., Postetutela S.p.A., Poste Mobile S.p.A., EGI S.p.A., BancoPosta Fondi
S.p.A. SGR**

e

**SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSA Com.ni,
FNC UGL Com.ni**

PREMESSO CHE

- con accordo del 15 dicembre 2014 le Parti, nel comune intento di consolidare il sistema di welfare aziendale con particolare riferimento al tema dell'assistenza sanitaria integrativa, hanno istituito una Commissione tecnica paritetica con il compito di approfondire tutti gli aspetti finalizzati alla costituzione di un Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa, con l'obiettivo di definirne l'avvio in occasione del rinnovo contrattuale relativo al triennio 2016/2018;
- in coerenza con quanto definito nel succitato accordo le Parti, nel CCNL stipulato in data 30/11/2017, all'art. 79, hanno concordato di aderire ad un Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa aperto a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato a cui si applica il CCNL stesso, ivi inclusi gli apprendisti, volto ad integrare le prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale al fine di migliorare il welfare aziendale;
- nel medesimo articolo si è convenuto di demandare ad un apposito Piano Sanitario, allegato alla presente intesa, la definizione dei contenuti delle prestazioni, nonché delle condizioni e modalità della loro erogazione

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue.

la premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

In relazione a quanto condiviso a seguito degli approfondimenti intercorsi in sede tecnica, le Parti convengono di prevedere l'adesione su base volontaria dei lavoratori delle Aziende che applicano il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane del 30/11/2017 al Fondo aperto di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita (di seguito "Fondo").

Prestazioni

Il Fondo eroga il rimborso delle spese mediche sostenute in caso di ricoveri ospedalieri, prestazioni extra ospedaliere, prestazioni odontoiatriche e prestazioni in caso di non autosufficienza (LTC), secondo le opzioni e le modalità previste dal Piano Sanitario dipendenti Gruppo Poste Italiane (di seguito "Piano Sanitario") e dal regolamento.

Non trovano applicazione i periodi di carenza delle prestazioni di cui all'art. 7.1 e 7.2 del Regolamento Adesioni Collettive del Fondo di Assistenza sanitaria PosteVita; pertanto le relative coperture opereranno, anche per i lavoratori assunti successivamente all'avvio dell'operatività del Fondo, a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui al Fondo perviene la comunicazione di adesione del dipendente.

Destinatari delle prestazioni e contribuzione

Beneficiari delle prestazioni sono tutti i dipendenti che abbiano manifestato la volontà di aderire al Fondo, con contratto di lavoro a tempo indeterminato - una volta esperito l'eventuale periodo di prova - ivi inclusi gli apprendisti.

Il Piano Sanitario prevede un pacchetto "Base" la cui contribuzione viene posta a carico dell'Azienda nella misura indicata dall'art. 79 del CCNL del 30/11/2017.

E' facoltà dell'iscritto richiedere, a proprio esclusivo carico, l'adesione al pacchetto Plus, secondo le modalità indicate nel Piano stesso.

Il dipendente –sempre a proprio esclusivo carico- può altresì chiedere di estendere la medesima garanzia per se prescelta, anche al proprio nucleo familiare. In tal caso, ai componenti del nucleo familiare si applicano le medesime modalità di erogazione delle prestazioni stabilite per il dipendente.

La definizione di nucleo familiare è indicata nel Regolamento del Fondo e nel Piano Sanitario per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane.

Ammontare annuo del contributo al "Fondo"

Il contributo aziendale consente al dipendente di fruire di tutte le prestazioni previste dal Piano Sanitario nella versione "Base".

Inoltre, il dipendente può, interamente a proprio carico:

- incrementare le coperture sanitarie aderendo al Piano Sanitario opzionale nella versione "Plus" il cui importo è pari a € 123,00 annui;
- estendere al nucleo familiare la medesima garanzia per se scelta versando:
 - a) € 225,00 annui se opta per la versione "Base" del Piano Sanitario;
 - b) € 409,50 annui se opta per la versione "Plus" del Piano Sanitario.

L'accesso alla versione "Plus" e l'estensione delle coperture al nucleo familiare sono condizionate alla sussistenza della capacità contributiva del lavoratore.

Le prestazioni erogate dal Fondo, nelle versioni sia "Base" che "Plus", sono contenute nel Piano Sanitario.

Nel Piano Sanitario sono altresì regolate le modalità di variazione delle coperture sanitarie e di recesso dall'adesione da parte del dipendente.

Modalità di versamento del contributo e assenze dal lavoro

L'azienda si impegna ad effettuare il versamento al "Fondo" del contributo annuo dovuto, sia per la copertura degli iscritti in servizio, sia per quella del rispettivo nucleo familiare, qualora il nucleo sia inserito nel programma di assistenza sanitaria. Per la quota contributiva a carico del dipendente l'Azienda tratterà i relativi importi dalle competenze mensili.

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro o di assenze (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, quelle verificatesi per aspettative o permessi, a qualsiasi titolo, assenze per malattia, sospensioni dal lavoro, part time ex verticale o ex misto, ecc.), sono mantenuti il diritto alle prestazioni e l'obbligo del versamento della relativa contribuzione.

Nelle ipotesi sopra indicate, qualora si verificasse una situazione di temporanea incapacità della retribuzione, l'Azienda – oltre al regolare versamento della contribuzione a proprio carico - provvederà ad anticipare al Fondo l'importo del contributo a carico del dipendente, ove presente, procedendo al relativo recupero dal lavoratore in un'unica soluzione con le prime competenze utili.

Decorrenza dell'iscrizione al Fondo

Nella fase di avvio del Fondo, l'adesione del Dipendente ed eventualmente del proprio nucleo familiare potrà avvenire, per il tramite del Datore, a decorrere dal 1/1/2018 o comunque dalla data di approvazione del presente CCNL ove successiva e fino al 31/3/2018.

Superata tale fase, le iscrizioni al Fondo potranno intervenire solo a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo, dandone comunicazione, per il tramite del Datore, al Fondo con un preavviso di almeno 30 giorni.

Per i dipendenti assunti successivamente alla data di decorrenza dell'adesione della Società al Fondo, l'iscrizione di sé stesso ed eventualmente del proprio nucleo familiare potrà avvenire, per il tramite del Datore, entro e non oltre 3 mesi dal termine dell'eventuale periodo di prova previsto, ovvero, dalla data di assunzione, ove non presente.

Nel caso di variazione del nucleo familiare, il Dipendente potrà optare per l'estensione delle prestazioni al nucleo stesso entro e non oltre 2 mesi dall'evento che ha dato origine alla suddetta variazione.

Cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per le seguenti cause:

- quiescenza;
- risoluzione consensuale;
- accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per i dipendenti del Gruppo Poste Italiane

il dipendente cessato ed il suo nucleo familiare, se destinatari delle prestazioni del “Fondo”, potranno mantenere il diritto alle coperture sanitarie previste dal pacchetto Base in vigore, fino al compimento dell’età massima di 75 anni del dipendente cessato; nel caso in cui il coniuge compia i 75 anni prima del dipendente cessato, decadrà da tale momento dalle coperture assicurative.

L’opzione per la prosecuzione dell’iscrizione al Fondo andrà espressamente esercitata dal dipendente all’atto della risoluzione del rapporto di lavoro e con l’impegno a versare, ad esclusivo proprio carico, le quote annue tempo per tempo definite dal Fondo per la categoria “pensionati”, che -rispetto a quanto stabilito sia per i dipendenti in servizio che per il loro nucleo familiare- risultano maggiorate del 30%.

In caso di decesso dell’ ex dipendente del Gruppo Poste Italiane, la copertura sanitaria verrà meno anche per il relativo nucleo familiare, se assistito.

In caso di opzione per la prosecuzione volontaria dell’adesione al Fondo e con riferimento al solo anno 2018, il versamento della quota di contribuzione a carico del dipendente cessato dal rapporto di lavoro per le causali sopra indicate sarà effettuato dall’Azienda in un’unica soluzione, trattenendola dalle competenze di fine rapporto.

Per gli anni successivi al 2018, la contribuzione annuale sarà direttamente versata dal dipendente cessato in un’unica soluzione con modalità operative che verranno definite e comunicate dal Fondo; il mancato versamento della contribuzione entro 30 giorni dalla data di scadenza, determinerà l’automatica e definitiva cessazione dell’iscrizione al Fondo.

Durata del Piano Sanitario

La data di scadenza del Piano Sanitario è fissata al 31/12/2018, data di scadenza del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A..

Eventuali modifiche ad esso potranno essere apportate esclusivamente nel rispetto di quanto previsto dall’art. 12 co. 12 del Regolamento Adesioni Collettive del Fondo Poste Vita ovvero nel caso in cui il citato Fondo accolga le eventuali proposte avanzate in sede di Osservatorio Paritetico sulla Sanità Integrativa.

Preventivamente alle riunioni del suindicato Osservatorio, e comunque con cadenza semestrale, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita fornirà tutti i dati e le informazioni necessarie per monitorare l’andamento della gestione del Piano sanitario del Gruppo.

Le Parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza del Piano Sanitario per definire condizioni tali da assicurare la prosecuzione dell’assistenza sanitaria integrativa fino al successivo rinnovo contrattuale.

Rinvio allo Statuto ed al Regolamento del Fondo

Il presente accordo è integrato con tutte le disposizioni di cui allo Statuto ed al Regolamento adesioni collettive del “Fondo” e dello specifico “Piano Sanitario” in vigore, che si allegano in copia.

Poste Italiane S.p.A.

SLC CGIL_____

SLP CISL_____

UILposte_____

FAILP CISAL_____

CONFSAL Com.ni_____

FNC UGL Com.ni_____

Allegati:

- 1) Piano Sanitario dipendenti gruppo Poste Italiane
- 2) Regolamento adesioni collettive del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita
- 3) Statuto Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

Guida al Piano Sanitario

per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA e delle società del Gruppo Poste Italiane



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

Sommario

TBD



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

Piano Sanitario per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA e delle società del Gruppo Poste Italiane.

Il presente piano sanitario - opzioni BASE e PLUS - (di seguito il "Piano sanitario" o il "Piano") è stato costituito *ad hoc* dal Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita (di seguito, il "**Fondo**") per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA e delle società del gruppo Poste Italiane che vi hanno aderito con accordo collettivo del 30/11/2017. Il Piano è finalizzato a fornire copertura ai rischi sanitari, come nello stesso individuati. Pertanto, ciascuna società appartenente al Gruppo Poste Italiane, potrà singolarmente richiedere al Fondo di aderire al presente Piano Sanitario.

Eventuali modifiche potranno essere apportate esclusivamente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 12 co. 12 del Regolamento Adesioni Collettive del Fondo ovvero nel caso in cui il Fondo ritenga di accogliere le eventuali proposte avanzate in sede di Osservatorio Paritetico sulla Sanità Integrativa, come di seguito meglio definito.

Come previsto dall'accordo collettivo del 30/11/2017, il Piano sanitario ha durata fino al 31/12/2018, data di scadenza del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A.. Tre mesi prima della scadenza sopra indicata le Parti stipulanti l'accordo di adesione al Fondo si incontreranno per definire le condizioni di prosecuzione dell'assistenza sanitaria integrativa, da sottoporre al Fondo medesimo per il successivo rinnovo delle coperture sanitarie. Il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita è una forma di assistenza sanitaria complementare a gestione convenzionata, che affida la copertura delle prestazioni alle seguenti compagnie assicurative:

- la componente danni (*i.e.*, malattia) a Poste Assicura S.p.A.;
- la componente vita (*i.e.*, rendita in caso di non autosufficienza, "**LTC**", Critical Illnes, Copertura Caso Morte "**TCM**") a Poste Vita S.p.A.

Le prestazioni offerte dai piani sanitari debbono intendersi garantite dal Fondo per il tramite delle predette compagnie assicurative, relativamente alla componente di loro competenza.

La presente Guida è stata predisposta in modo da costituire un agile strumento esplicativo; in nessun caso può sostituire il Regolamento del Fondo né i contratti assicurativi intercorrenti tra il Fondo e le compagnie assicurative. La Guida ne evidenzia esclusivamente le caratteristiche principali e il contratto resta, pertanto, l'unico strumento

valido per un completo ed esauriente riferimento, ivi incluso l'estratto delle Condizioni Generali di Assicurazione, consegnato a ciascun Assistito.


Guida per gli Assistiti

La Guida illustra le prestazioni offerte dal Fondo in merito al Piano sanitario per il personale non dirigente di Poste Italiane SpA e delle società del Gruppo Poste Italiane con indicazione delle procedure operative che gli Assistiti dovranno seguire per accedervi.

Per le definizioni utilizzate nel documento, salvo ove diversamente specificato, si rinvia a quanto indicato nel Glossario contenuto nell'Allegato 7. Il Fondo si avvale di una rete di convenzionamenti diretti, messi a disposizione dal TPA (Poste Welfare Servizi S.p.A.) della compagnia Poste Assicura S.p.A., e stipulati con più di 5.000 strutture sanitarie presenti in tutto il territorio italiano (di seguito, il "**Network Convenzionato**"). Un collegamento telematico tra il Network Convenzionato e il Fondo consente di verificare l'assistibilità di ciascun interessato in tempo reale, 24 ore al giorno per 365 giorni all'anno.

Il Network Convenzionato comprende varie tipologie di strutture sanitarie (ospedali, policlinici universitari, case di cura, centri odontoiatrici, poliambulatori diagnostici, *day hospital*, *day surgery*, centri fisiokinesiterapeutici e laboratori di analisi) e vanta al suo interno le migliori strutture sanitarie presenti sul territorio nazionale. È un *network* in rapido e continuo sviluppo, qualificato, di eccellenza e puntualmente presidiato.

Nelle strutture sanitarie convenzionate le prestazioni erogate sono a carico del Fondo, nei limiti ed entro i massimali previsti da ciascun Piano Sanitario. Di conseguenza, gli assistiti possono fruire delle prestazioni che rientrano nei suddetti limiti, senza effettuare alcun anticipo economico.

Per ottenere maggiori informazioni sulle garanzie del proprio Piano Sanitario, l'Assistito può contattare il *contact center* del Fondo al numero verde  attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9.00 alle 17.00.

Sul sito internet del Fondo, www.postevitafondosalute.it, gli assistiti possono trovare tutti gli aggiornamenti e le novità relative al Piano Sanitario.

Assistiti

Il Piano Sanitario si rivolge al personale dipendente non dirigente, con contratto a tempo indeterminato, terminato l'eventuale periodo di prova, ivi inclusi gli apprendisti, di Poste Italiane S.p.A. e delle società del gruppo Poste Italiane che applicano il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. (d'ora in poi, per brevità, convenzionalmente denominate "**Datore**" o "**Società**"). In particolare, il presente Piano si intenderà applicabile al personale dipendente non dirigente, con contratto a tempo indeterminato, terminato l'eventuale periodo di prova, ivi inclusi gli apprendisti (di seguito, per brevità, convenzionalmente denominati "**Dipendenti**" o "**Dipendente**" al singolare), delle Società che avranno manifestato singolarmente l'interesse ad aderire al Fondo.

I dipendenti, fruitori delle prestazioni erogate dal Fondo secondo le previsioni dello Statuto, del Regolamento del Fondo e del presente Piano Sanitario, possono estendere l'iscrizione anche ai componenti del proprio nucleo familiare.

Per "nucleo familiare" si intende:

1. il coniuge o l'unito civilmente;
2. il convivente *more uxorio* (coppie di fatto) da almeno un anno prima dell'inizio della copertura sanitaria;
3. i figli fiscalmente a carico, secondo le vigenti disposizioni di legge, di uno dei due coniugi/conviventi e sino al compimento del 26° anno di età, ove non totalmente inabili. In particolare, deve considerarsi inabile, ai sensi di quanto disposto dalla legge chi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

L'estensione al nucleo familiare, se richiesta, deve essere totale (*i.e.*, rivolta a tutti i componenti aventi le predette caratteristiche).

Questi soggetti, assieme ai Dipendenti, quando regolarmente iscritti al Fondo sono definiti "**Assistiti**" o "**Assistito**" se al singolare.

Limiti di età

La copertura vale per i Dipendenti di età massima non superiore a 70 anni, mentre per gli appartenenti al nucleo familiare l'età massima non potrà essere superiore a 65 anni.

Quanti raggiungano l'età massima in vigenza di copertura sono assistiti fino al 31 dicembre dell'annualità in corso.

Deroghe al Regolamento adesioni collettive del Fondo

Per i Dipendenti che saranno iscritti al Fondo e per i quali è stato prescelto il presente Piano, devono intendersi applicabili le seguenti deroghe e/o integrazioni al Regolamento per le adesioni collettive al Fondo.

Adesione al Fondo: integrazione all'art. 2 "Modalità di Adesione" del Regolamento

Nella fase di avvio del Fondo, l'adesione del Dipendente ed eventualmente del proprio nucleo familiare potrà avvenire, per il tramite del Datore, a decorrere dal 1/1/2018 o comunque dalla data di approvazione del CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane S.p.A. ove successiva e fino al 31/03/2018.

Superata tale fase, le iscrizioni al Fondo potranno intervenire solo a partire dal 1° gennaio dell'anno successivo, dandone comunicazione, per il tramite del Datore, al Fondo con un preavviso di almeno 30 giorni.

Per i dipendenti assunti successivamente alla data di decorrenza dell'adesione della Società al Fondo, l'iscrizione di sé stesso ed eventualmente del proprio nucleo familiare potrà avvenire, per il tramite del Datore, entro e non oltre 3 mesi dal termine dell'eventuale periodo di prova previsto, ovvero, dalla data di assunzione, ove non presente.

Nel caso di variazione del nucleo familiare, il Dipendente potrà optare per l'estensione delle prestazioni al nucleo stesso entro 2 mesi dall'evento che ha dato origine alla suddetta variazione.

Cessazione del rapporto di lavoro e mantenimento delle coperture assicurative: deroghe all'art. 3 "Assistiti", comma 2 del Regolamento

La seguente deroga deve intendersi applicabile esclusivamente in caso di cessazione del rapporto di lavoro del Dipendente, per le seguenti cause:

- quiescenza;
- risoluzione consensuale;

- accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per i Dipendenti del Gruppo Poste Italiane.

Nei predetti casi, il Dipendente cessato ed il suo nucleo familiare, se destinatari delle prestazioni del “Fondo”, potranno mantenere il diritto alle coperture sanitarie previste dal pacchetto “Base” del presente Piano tempo per tempo vigente, fino al compimento dell’età massima di 75 anni del Dipendente cessato; nel caso in cui il coniuge compia i 75 anni prima del Dipendente cessato, decadrà da tale momento dalle coperture assicurative.

La scelta della predetta opzione di prosecuzione dell’iscrizione al Fondo andrà espressamente esercitata dal Dipendente all’atto della cessazione del rapporto lavorativo e con l’impegno a versare, ad esclusivo proprio carico, le quote annue tempo per tempo definite per la categoria “pensionati” dal Fondo.

In caso di decesso del pensionato ex Dipendente del Gruppo Poste Italiane, la copertura sanitaria verrà meno anche per il relativo nucleo familiare, se assistito.

Variazione delle coperture sanitarie e recesso dall’adesione al Fondo da parte dell’Assistito : integrazione all’art. 3 “Assistiti” del Regolamento

Il Dipendente, qualora abbia scelto il pacchetto “Base”, potrà successivamente decidere di aderire al pacchetto “Plus” o, viceversa, in caso di avvenuta adesione al pacchetto “Plus” potrà in un secondo momento tornare al solo pacchetto “Base”: in tale ultimo caso, non gli sarà però più consentito di opzionare nuovamente il pacchetto “Plus”.

Le predette richieste di variazione dei pacchetti a cui aderire, dovranno essere comunicate, per il tramite del Datore, al Fondo esclusivamente entro il mese di novembre di ciascun anno ed avranno efficacia a decorrere dal 1° gennaio dell’anno successivo.

La scelta di variazione del pacchetto operata dal Dipendente riguarderà necessariamente anche i componenti del nucleo familiare, se assistiti.

E’ facoltà del Dipendente recedere dall’adesione al Fondo con effetto dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione, che dovrà avvenire, per il tramite del Datore, con un preavviso di almeno 15 giorni. In tal caso, il venir meno del diritto alle prestazioni da parte del lavoratore comporta l’analogha contestuale cessazione nei riguardi del nucleo familiare, se assistito.

Il recesso è ostativo all’accoglimento di una successiva richiesta di adesione al Fondo.

E’ facoltà del Dipendente recedere dalle coperture del Fondo anche solo con riferimento al proprio nucleo familiare; in tale caso, una successiva richiesta di assistenza del nucleo



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

familiare potrà riguardare esclusivamente i componenti “sopravvenuti” dello stesso rispetto al momento del precedente recesso (nascita di un figlio, matrimonio, ecc.).

Definizione di inabile: integrazione all’art. 4 “Nucleo Familiare”, comma 1 del Regolamento

Deve considerarsi inabile, ai sensi di quanto disposto dalla legge, chi, a causa di infermità o difetto fisico o mentale, si trovi nell’assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Periodi di carenza: integrazione all’art. 7 “Periodi di Carenza” del Regolamento

In linea con quanto previsto dall’art. 7 comma 3 del Regolamento, per i Dipendenti non trovano applicazione i periodi di carenza delle prestazioni di cui al suddetto articolo 7; pertanto le relative coperture opereranno, anche per i lavoratori assunti successivamente all’avvio dell’operatività del Fondo, a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui al Fondo perviene, per il tramite del Datore, comunicazione dell’adesione.

Osservatorio Paritetico Sulla Sanità Integrativa

E’ istituito a livello nazionale un Osservatorio Paritetico sulla sanità integrativa dei dipendenti delle Società del Gruppo Poste Italiane.

Composizione

L’Osservatorio è costituito da un componente per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente CCNL e da una adeguata rappresentanza del Gruppo Poste Italiane, nominata da Poste Italiane S.p.A. anche per conto delle Società che rientrano nel campo di applicazione del suddetto CCNL.

I componenti dell’Osservatorio restano in carica fino alla data del rinnovo del CCNL del 30/11/2017 e possono essere sostituiti da ciascuna delle Parti stipulanti mediante comunicazione scritta da notificare all’altra Parte.

Compiti e attribuzioni

All’Osservatorio sono assegnati i seguenti compiti e attribuzioni:

- monitorare l’andamento della gestione del Piano Sanitario allo scopo di verificarne la rispondenza con le relative finalità istitutive, sulla base delle informazioni e dei

dati forniti dal Fondo stesso, approfondendo anche l'evoluzione legislativa in materia di Fondi Sanitari;

- proporre al Fondo eventuali modifiche alle coperture e prestazioni sanitarie previste dal Piano, sulla base delle risultanze della gestione relativa al precedente esercizio;
- essere preventivamente informato in merito all'eventuale esclusione dal Piano Sanitario degli aderenti che abbiano avuto comportamenti contrari alla correttezza e buona fede;
- proporre al Fondo l'adozione di campagne informative sul Fondo e di prevenzione sanitaria per gli iscritti.

Funzionamento

L'Osservatorio si riunisce almeno due volte all'anno. Gli oneri relativi al funzionamento sono a carico del Gruppo Poste italiane; per quanto attiene alle attività dei singoli componenti, gli stessi saranno considerati in servizio ad ogni conseguente effetto.

Preventivamente alle riunioni del suindicato Osservatorio, e comunque con cadenza semestrale, il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita fornirà tutti i dati e le informazioni necessarie per monitorare l'andamento della gestione del Piano sanitario del Gruppo.

Adesione del Datore al Piano Sanitario

Le modalità di adesione del Datore al relativo Piano sanitario prescelto sono quelle disciplinate all'art. 2 del Regolamento cui si fa espresso riferimento.

Decorrenza della copertura per gli Assistiti

La copertura ha effetto dalle ore 00 del primo giorno del mese successivo a quello in cui al Fondo perviene, per il tramite del Datore, comunicazione dell'adesione del dipendente.

Il Datore si impegna a comunicare tempestivamente al Fondo i dati anagrafici dei dipendenti nei riguardi dei quali deve essere attivata l'assistenza e degli assistiti nei cui confronti si interrompe la copertura.

Ammontare annuo del contributo al Fondo per le prestazioni previste dal Piano Sanitario

Il Piano Sanitario prevede due tipologie di coperture: una copertura “Base” ed una copertura “Plus”. Il contributo aziendale concordato con la fonte collettiva consente al Dipendente di fruire di tutte le prestazioni previste dal Piano Sanitario nella versione “Base”.

In aggiunta, il Dipendente può, interamente a proprio carico:

- incrementare le coperture sanitarie aderendo al pacchetto opzionale del Piano Sanitario nella versione “Plus” il cui importo è pari a € 123,00 annui;
- estendere al nucleo familiare le prestazioni del presente Piano, versando i seguenti contributi, a seconda del pacchetto prescelto:
 - € 225,00 annui per le prestazioni previste dal pacchetto “Base” del Piano sanitario;
 - € 409,50 annui per le prestazioni previste dal pacchetto “Plus” del Piano Sanitario.

Pertanto in caso di scelta del pacchetto “Plus” per l'intero nucleo familiare (ivi incluso il dipendente) il costo complessivo ammonterà ad € 532,50 annui.

L'accesso alla versione “Plus” o all'estensione al Nucleo Familiare è condizionata alla sussistenza della capacità contributiva del lavoratore, nel rispetto delle norme previste in materia di cessioni e delegazioni.

Per la durata del Piano prevista dall'accordo collettivo l'importo delle quote annue per il pacchetto “Base” per la categoria “pensionati” è pari al costo dell'analogo pacchetto previsto per i dipendenti aumentato del 30% e pertanto pari a:

- € 195,00 per la prosecuzione della copertura prevista dal pacchetto “Base” per il solo ex dipendente
- € 487,50 per la prosecuzione della copertura prevista dal pacchetto “Base” per l'intero nucleo familiare.

Versamento del contributo

Il Datore si impegna a versare trimestralmente, in via posticipata, i contributi dovuti al Fondo secondo le previsioni indicate nella presente Guida. Il versamento trimestrale comprende il rateo relativo al contributo dovuto al Fondo da parte dei Dipendenti per l'eventuale estensione alla opzione "Plus" e per l'eventuale estensione di garanzia al nucleo familiare. I contributi dovuti sono comprensivi sia delle spese del Fondo che dei costi delle prestazioni, sempre nel rispetto dei limiti indicati nel presente Piano.

Il versamento del predetto contributo, deve essere effettuato da parte del Datore aderente, mediante SDD o bonifico bancario, entro il giorno 15 del mese successivo alla scadenza trimestrale (15/04, 15/07, 15/10, 15/01). Per trimestri si intendono i periodi: gennaio – marzo; aprile – giugno; luglio – settembre; ottobre – dicembre dell'anno di riferimento.

Il giorno 15 dell'ultimo mese di ogni trimestre (es. 15/3, 15/6, 15/9, 15/12), il Fondo attiva e rende disponibile sul proprio portale web (nell'area riservata aziende, per accedere alla quale sono necessari codice e password personale del Datore) la relativa **Distinta** di pagamento. La distinta evidenzia, per il trimestre trascorso, i contributi che il Fondo di assistenza sanitaria integrativa Postevita dovrà ricevere da parte del Datore in relazione alla situazione in anagrafica dei propri Assistiti: è onere del Datore controllare se la distinta è coerente con le trattenute effettuate e con le eventuali segnalazioni fornite dai Dipendenti (iscrizioni/cessazioni/composizione nucleo familiare).

Il Datore potrà effettuare sul sito web del Fondo eventuali modifiche all'anagrafica dei Dipendenti entro l'ultimo giorno del trimestre (es. 31/3, 30/6, 30/9, 31/12). Scaduto detto termine, la modifica al trimestre di riferimento non è più effettuabile .

Il Fondo, in caso di inesattezza, incompletezza o omissione del versamento, interessa tempestivamente il Datore ai fini della relativa regolarizzazione del pagamento dovuto. Trascorsi 30 giorni dalla data in cui il Fondo ha comunicato al Datore l'inesattezza, l'incompletezza o l'omissione, il Fondo stesso (e pertanto le relative compagnie

assicurative) potrà valutare la sospensione dell'erogazione di tutte le prestazioni connesse al Piano Sanitario di riferimento.

Il ritardato pagamento dei contributi dovuti per un periodo continuativo di oltre un trimestre comporta la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Fondo dell'esclusione del Datore e, conseguentemente, anche la cessazione dell'assistenza di tutti i suoi Dipendenti e loro nuclei familiari, fermo restando l'obbligo di versamento dei contributi pregressi dovuti. Il Fondo si riserva la facoltà di informare gli Assistiti dell'esclusione dal Fondo del proprio Datore.

Condizioni di non assistibilità (persone non coperte)

Ai fini dell'operatività delle garanzie Long Term Care (LTC), Critical Illness e Temporanea Caso Morte (TCM) al momento dell'adesione alla copertura, gli assistiti non devono rientrare in una delle condizioni di non assistibilità previste dall'Allegato 5 alla presente Guida.

L'eventuale incasso del contributo, ove siano verificate le condizioni sopra previste di cui all'Allegato 5, non costituisce deroga alla predetta regola. In tal caso il contributo versato relativamente a soggetto non assistibile sarà restituito e la garanzia non opererà.

Prestazioni escluse dall'assistibilità

La copertura di talune prestazioni ivi indicate non è operante in alcuni ben definiti casi, illustrati negli Allegati 4 e 6 alla presente Guida.

Modalità per usufruire delle prestazioni sanitarie diverse dalla non autosufficienza, dalla Critical Illness e dalla TCM, del Piano Sanitario

Premesso che la richiesta di estendere le prestazioni del presente Piano a favore dei componenti del proprio Nucleo Familiare va effettuata dal Dipendente, gli Assistiti al Piano

Sanitario hanno la possibilità di usufruire delle prestazioni sanitarie, diverse dalla non autosufficienza, dalla Critical Illness e dalla TCM, mediante due modalità:

- **Forma “indiretta”**: il Dipendente invia al Fondo le ricevute che attestano le spese sanitarie sostenute dallo stesso o da un Assistito appartenente al suo Nucleo Familiare presso una qualsiasi struttura sanitaria non convenzionata con il medesimo Fondo. Qualora ne sussistano i presupposti, il Dipendente, a cui è attribuito il rimborso del caso, riceverà il rimborso delle predette spese (nei limiti e nei massimali previsti dal Piano Sanitario prescelto) mediante bonifico bancario, per il tramite della compagnia assicurativa summenzionata;
- **Forma “diretta”**: l’Assistito usufruisce delle prestazioni sanitarie presso una delle strutture convenzionate (*i.e.*, Network Convenzionato). In questo caso:
 - se il costo delle prestazioni è compreso nei limiti e nei massimali previsti dal Piano Sanitario prescelto, l’Assistito non effettua alcun pagamento alla struttura sanitaria appartenente al Network Convenzionato, al netto di eventuali scoperti e/o minimi non indennizzabili;
 - se il costo delle prestazioni supera i limiti ed i massimali previsti dal Piano sanitario prescelto, l’Assistito deve pagare alla struttura sanitaria appartenente al Network Convenzionato esclusivamente la differenza tra il costo della prestazione e quanto previsto dal Piano sanitario oltre eventuali scoperti e/o minimi non indennizzabili.

Di seguito sono descritte le procedure che l’Assistito deve seguire nel caso in cui usufruisce delle prestazioni sanitarie in forma “indiretta” o in forma “diretta”.

Prestazioni sanitarie – Forma “indiretta”

Per richiedere al Fondo il rimborso delle spese sanitarie pagate direttamente, nei limiti e nei massimali previsti dal Piano Sanitario, il Dipendente potrà procedere in modalità digitale. Nel dettaglio dovrà:

- accedere alla propria area riservata sul portale web del Fondo;
- accedere al menù richieste on-line e, in base alla tipologia della richiesta, utilizzare il pulsante Inserisci nuova richiesta generica o inserisci nuova richiesta odontoiatrica;
- selezionare l’Assistito per il quale si sta inviando la richiesta;

- compilare i campi relativi alla fattura (numero, data, importo e partita IVA);
- caricare mediante “upload” la documentazione di spesa che attesti inequivocabilmente l’avvenuto pagamento delle prestazioni mediche e gli eventuali obblighi richiesti dal Fondo (la documentazione deve essere caricata come file in formato jpg o pdf);
- in caso di richiesta generica, per ottenere il rimborso della Indennità di ricovero, provvedere all’inserimento della data inizio e fine ricovero;
- in caso di richiesta generica, per ottenere il rimborso della Indennità di ricovero, grandi interventi chirurgici (da ora in avanti GIC), provvedere all’inserimento della data inizio e fine ricovero;
- in caso di richiesta generica, per ottenere il rimborso della indennità sostitutiva parto, provvedere all’inserimento della data inizio e fine ricovero;
- in caso di richiesta generica, per ottenere il rimborso della indennità sostitutiva neonati, provvedere all’inserimento della data inizio e fine ricovero.

Le richieste acquisite nel portale perverranno direttamente alla Compagnia Poste Assicura che procederà alla valutazione dei rimborsi dovuti secondo la specifica tipologia di Piano.

Le richieste di rimborso relative alle spese sostenute devono essere trasmesse al Fondo nel più breve tempo possibile e comunque entro 90 giorni dalla data indicata nel documento di spesa che attesti la prestazione ricevuta. In caso di più documenti di spesa relativi ad una stessa garanzia dovrà essere considerata la data indicata nel documento di spesa più recente.

Il pagamento dell’indennizzo viene effettuato a cura ultimata, entro 30 giorni dalla data di presentazione della documentazione completa richiesta dal Fondo

Il rimborso delle spese avverrà esclusivamente mediante bonifico bancario utilizzando le coordinate IBAN comunicate dal Dipendente in fase di iscrizione al Fondo.

Prestazioni sanitarie – Forma “diretta”

Gli Assistiti che desiderano usufruire delle prestazioni sanitarie in forma “diretta” devono esibire un documento di riconoscimento o quanto espressamente richiesto dalle strutture convenzionate (*i.e.*, Network Convenzionato), al fine di consentire a queste ultime di verificarne la regolare iscrizione al Fondo.

Dopo aver accertato l'assistibilità, e quindi la possibile erogazione delle prestazioni in forma "diretta", le strutture sanitarie convenzionate con il Fondo erogano la prestazione e anticipano le spese sostenute dagli Assistiti, nei limiti e nei massimali previsti dalle garanzie del Piano sanitario prescelto.

L'Assistito, per usufruire della prestazione nella struttura sanitaria convenzionata, deve compilare un modulo, predisposto dal Fondo e rilasciato dalle strutture sanitarie, nel quale:

- dichiara di essere a conoscenza che il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita è a gestione convenzionata e che le coperture sanitarie sono affidate alla compagnia assicurativa Poste Assicura S.p.A.;
- si obbliga a saldare direttamente all'Istituto di cura e ai medici convenzionati tutte le prestazioni non contemplate in polizza e qualsiasi eccedenza a suo carico compresi eventuali scoperti e/o minimi non indennizzabili;
- scioglie dal segreto professionale, nei confronti del Fondo, i medici-chirurghi che eseguiranno le prestazioni sanitarie in convenzione, acconsentendo all'eventuale invio da parte di questi ultimi della relativa documentazione sanitaria alla compagnia assicurativa e/o al Fondo;
- fornisce il consenso al trattamento dei dati personali, comuni e sensibili, così come previsto dalla legge 196/03 sulla Privacy;
- si obbliga a rimborsare a posteriori le eventuali spese già liquidate che, dall'esame della cartella clinica o di altra documentazione medica, anche successiva all'erogazione delle prestazioni sanitarie stesse, risultassero non contemplate dalle coperture previste.

In alcune strutture sanitarie convenzionate potrebbero operare medici che non hanno accettato l'accordo di convenzionamento, in questi casi l'Assistito dovrà pagare la struttura sanitaria e richiedere il rimborso in forma indiretta.

Modalità per usufruire delle prestazioni Long Term Care, Critical Illness e TCM previste dall'opzione Plus del Piano Sanitario

Per richiedere l'erogazione di una delle seguenti prestazioni



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

“Long Term Care” (LTC), al verificarsi della condizione di non autosufficienza

“Critical Illness” in caso di grave malattia

“TCM”, in caso di decesso

L'Assistito, o l'avente diritto, deve presentare la denuncia direttamente alla Compagnia Assicurativa Poste Vita S.p.A., il soggetto a cui verrà demandata l'erogazione delle prestazioni.

I moduli di denuncia per le diverse tipologie di prestazioni sono direttamente scaricabili dal sito www.postevitafondosalute.it. I moduli devono essere compilati in ogni parte, secondo le istruzioni presenti nel modulo stesso.

Il dettaglio della documentazione da allegare a ciascun modulo di denuncia è esplicitato nella sezione del presente documento relativa alle garanzie “Long Term Care”, “Critical Illness” e “TCM”.

Tutta la documentazione necessaria, opportunamente compilata e firmata, deve essere inviata in formato cartaceo mediante raccomandata a/r a:

Poste Vita S.p.A.
Viale Beethoven, 11
00144, Roma (RM)

L'erogazione della rendita, in caso di riconoscimento dello stato di non autosufficienza, ovvero di un Capitale, in caso di Critical Illness o di Decesso, avverrà esclusivamente mediante bonifico bancario.

Per ulteriori informazioni sull'erogazione della rendita o dei capitali gli Assistiti possono contattare il contact center di Poste Vita S.p.A. al numero **800.31.61.81** attivo dal lunedì al venerdì dalle ore 9:30 alle 17.00 ed il sabato dalle ore 09:30 alle 13:30.

Assenze e sospensioni del rapporto di lavoro

Nei casi di sospensione del rapporto di lavoro o di assenze (quali, in via esemplificativa e non esaustiva, quelle verificatesi per aspettative o permessi, a qualsiasi titolo, assenze per

malattia, sospensioni dal lavoro, part time ex verticale o ex misto, ecc.), sono mantenuti il diritto alle prestazioni e l'obbligo del versamento della relativa contribuzione.

Nelle ipotesi sopra indicate, qualora si verificasse una situazione di temporanea incapienza della retribuzione, l'Azienda – oltre al regolare versamento della contribuzione a proprio carico - provvederà ad anticipare al Fondo l'importo del contributo a carico del dipendente, ove presente, procedendo al relativo recupero dal lavoratore in un'unica soluzione con le prime competenze utili.

Reclami

Per presentare reclami relativi alle liquidazioni delle richieste di rimborso per prestazioni sanitarie, inviare apposita comunicazione a Poste Assicura S.p.A., Ufficio Customer Care, Viale Beethoven, 11, 00144 – Roma, fax al n° 06.5492.4402. È anche possibile inoltrare un reclamo via e-mail all'indirizzo **reclami@poste-assicura.it**

Per presentare reclami relativi alle garanzie LTC, Critical Illness, TCM (erogazione rendita, Capitali, ecc.), inviare apposita comunicazione scritta a Poste Vita S.p.A. Ufficio Customer Experience e Assistenza Clienti, Viale Beethoven 11,00144 – Roma, fax al n° 06.5492.4426. È anche possibile inoltrare un reclamo via e-mail all'indirizzo **reclami@postevita.it**

Qualora l'Assistito non si ritenga soddisfatto dall'esito del reclamo o in caso di assenza di riscontro nel termine massimo di quarantacinque giorni, potrà rivolgersi all'IVASS (Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni) - Servizio Tutela degli Utenti - Via del Quirinale 21 - 00187 Roma, corredando l'esposto della documentazione relativa al reclamo trattato dalla Società.

I reclami indirizzati all'IVASS dovranno contenere:

- a) nome, cognome e domicilio del reclamante, con eventuale recapito telefonico;
- b) individuazione del soggetto o dei soggetti di cui si lamenta l'operato;
- c) breve descrizione del motivo di lamentela;

- d) copia del reclamo presentato alla Società e dell'eventuale riscontro fornito dalla stessa;
- e) ogni documento utile per descrivere più compiutamente le relative circostanze.

Per la risoluzione delle liti transfrontaliere è possibile presentare reclamo all'IVASS o attivare il sistema estero competente tramite la procedura FIN-NET (accedendo al sito internet http://ec.europa.eu/internal_market/finservicesretail/finnet/index_en.htm).

In relazione alle controversie inerenti il presente contratto, si ricorda che permane la competenza esclusiva dell'autorità giudiziaria, previo esperimento del procedimento di mediazione nei casi in cui costituisca condizione di procedibilità della domanda giurisdizionale ai sensi della vigente normativa.

Nel caso in cui la legislazione scelta dalle parti sia diversa da quella italiana, gli eventuali reclami in merito al contratto dovranno essere rivolti all'Autorità di Vigilanza del paese la cui legislazione è stata prescelta.

Per presentare reclami al Fondo, diversi da quelli relativi alle attività di liquidazione, inviare apposita comunicazione scritta all'indirizzo della sede legale del Fondo (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita, Reclami, Viale Beethoven, 11,, 00144 – Roma).

Nomenclatore delle garanzie incluse nel Piano Sanitario

I seguenti paragrafi sono stati predisposti in modo da costituire un agile strumento esplicativo per gli Assistiti; in nessun caso tuttavia, sostituiscono l'estratto delle Condizioni Generali di Assicurazione consegnate a ciascun Assistito interessato, delle quali evidenziano esclusivamente le caratteristiche principali.

Le relative Condizioni Generali di Assicurazione restano, pertanto, l'unico strumento valido per una completa ed esauriente informativa.

Il Piano prevede due tipologie di pacchetti di prestazioni, di cui uno opzionale e cumulabile con l'altro:

Il pacchetto "Base" che prevede le seguenti prestazioni:

- 1. Ricovero in Istituto di cura per i Grandi Interventi Chirurgici;**
- 2. Indennità sostitutiva giornaliera per i Grandi Interventi Chirurgici;**

3. Diagnostica di Alta Specializzazione;
4. Visite specialistiche ambulatoriali;
5. Mamma e Bambino;
6. Prestazioni di prevenzione cardiovascolare e oncologica (solo rete convenzionata);
7. Prestazioni odontoiatriche (solo rete convenzionata);

Un pacchetto opzionale “Plus” che prevede le seguenti prestazioni cumulabili a quelle previste dal pacchetto “Base”:

1. Rendita mensile pagata per tutta la vita in caso di non autosufficienza;
2. Rimborso Ticket Sanitari per accertamenti diagnostici e di pronto soccorso;
3. Capitale fisso pagato alla diagnosi di una grave malattia;
4. Capitale fisso pagato nel caso di decesso da malattia o infortunio;

Nomenclatore delle prestazioni previste dal pacchetto Base

1 – Ricovero in istituto di cura per i grandi interventi chirurgici

La garanzia in oggetto è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Descrizione	Condizioni del rimborso
Massimo Rimborso per anno/Assistito	€75.000,00
Massimo rimborso per evento	€50.000,00
Onorari del chirurgo, dell’aiuto, dell’assistente, dell’anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all’intervento (risultante dal referto operatorio)	Rimborsabile al 100% nei limiti del massimale se effettuato nella rete convenzionata, altrimenti scoperto 20%
Diritti di sala operatoria	
Materiale di intervento, ivi compresi i trattamenti terapeutici erogati e gli apparecchi protesici applicati durante	

<p>l'intervento (endoprotesi)</p> <p>Assistenza medica e infermieristica, cure, accertamenti diagnostici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, medicinali ed esami, purché relativi al periodo di ricovero ed alla patologia che comporta il ricovero</p>	
<p>Retta di degenza</p> <p>(non sono comprese in garanzia le spese voluttuarie)</p>	<p>Fino a €300 al giorno</p>
<p>Retta per l'accompagnatore</p> <p>(in istituto di cura, o, in caso di indisponibilità ospedaliera, in struttura alberghiera)</p>	<p>Fino a €55 al giorno – Max 30 giorni per ricovero</p>
<p>Assistenza infermieristica individuale privata</p>	<p>Fino a €50 al giorno – Max 30 giorni per ricovero</p>
<p>Viaggio e trasporto dell'Assistito e di un accompagnatore da e all'Istituto di Cura e da un Istituto di Cura all'altro</p> <p>(Il trasporto è rimborsabile se effettuato con il mezzo di trasporto più idoneo)</p>	<p>Scoperto 20% - Massimo rimborsabile €750 per ricovero</p>
<p>Visite specialistiche e accertamenti diagnostici nei 90 giorni precedenti l'inizio del ricovero, nonché le prestazioni sanitarie nei 90 giorni successivi alla cessazione del ricovero stesso (visite specialistiche, accertamenti diagnostici, trattamenti fisioterapici e rieducativi, prestazioni chirurgiche e infermieristiche, terapie), purché correlate all'intervento.</p> <p>In tale ambito si intendono compresi i ricoveri per cure, accertamenti ed interventi preparatori all'intervento principale o da questo resi necessari e comunque a esso connessi</p>	<p>Massimo Rimborso per anno/Assistito € 1.850</p> <p>Massimo Rimborso per evento €850</p> <p>Nelle strutture convenzionate scoperto 15%</p> <p>Fuori dalle strutture convenzionate scoperto 40%</p>

Nel caso di trapianto d'organi o parte di essi all'Assistito saranno corrisposte anche:

- le spese relative al prelievo sul donatore comprese quelle per il trasporto dell'organo;
- le spese effettuate durante il ricovero del donatore (nel caso di donazione da vivente).

Per il dettaglio dei grandi interventi chirurgici si rinvia all'elenco disponibile in allegato (Allegato 1).

Il rimborso di tale garanzia può avvenire:

- in “forma indiretta”; oppure
- in “forma diretta”.

L'Assistito per ottenere il rimborso in “forma indiretta”, in caso di Ricovero in Istituto di cura per i grandi interventi chirurgici, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia della cartella clinica.

L'Assistito, per ottenere il rimborso in “forma indiretta” in caso di accertamenti diagnostici e visite specialistiche pre-ricovero, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia della richiesta del medico con descrizione dell'intervento da eseguire.

L'Assistito, per ottenere il rimborso in “forma indiretta” in caso di accertamenti diagnostici e visite specialistiche post-ricovero, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia della cartella clinica.

2 – Indennità sostitutiva per i grandi interventi chirurgici

La garanzia in oggetto è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Descrizione	Condizioni del rimborso
Indennità sostitutiva per i Grandi Interventi Chirurgici, applicabile se l'Assistito non richiede alcun rimborso né per il ricovero né per altra prestazione ad esso connessa	Fino a €100 per ogni giorno di ricovero con pernottamento – Max 30 giorni per ciascun ricovero

Per il dettaglio dei grandi interventi chirurgici vedere l'elenco disponibile in allegato (Allegato 1).

Il rimborso di tale garanzia può avvenire in sola forma "indiretta".

L'Assistito per ottenere il rimborso in "forma indiretta", seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo "Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario", deve trasmettere:

- copia della cartella clinica.

Tale garanzia si applica quando l'Assistito non richiede il rimborso al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Postevita delle spese di ricovero.

3 – Diagnostica di Alta Specializzazione

Per usufruire della garanzia in oggetto è necessaria una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa. La garanzia è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Descrizione	Condizioni del rimborso
Massimo Rimborso per anno/Assistito	€1.750
Quote di rimborso	

Nelle strutture sanitarie convenzionate	Minimo non indennizzabile, che rimane a carico dell'Assistito, €25 per ogni prestazione
Fuori dalle strutture sanitarie convenzionate	Scoperto 50% - Minimo non indennizzabile, che rimane a carico dell'Assistito, €80 per accertamento diagnostico o ciclo di terapia

Si specifica che il plafond disponibile (cosiddetto massimo rimborso) si raggiunge sommando gli importi liquidati dalla compagnia.

Per il dettaglio della diagnostica di alta specializzazione vedere l'elenco disponibile in allegato (Allegato 2).

Il rimborso di tale garanzia può avvenire:

- in “forma indiretta”, oppure
- in “forma diretta”

L'Assistito per ottenere il rimborso in “forma indiretta”, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia della prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa;

4 – Visite specialistiche ambulatoriali

E' previsto il rimborso per visite specialistiche conseguenti a malattia o a infortunio, (escluse le visite odontoiatriche). Rientra in garanzia esclusivamente una prima visita psichiatrica al fine di accertare la presenza di un'eventuale patologia.

Per il rimborso della garanzia è necessaria una prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.

I documenti di spesa (fatture e/o ricevute) devono riportare l'indicazione della specialità del medico che, ai fini del rimborso, dovrà risultare attinente alla patologia denunciata.

La garanzia è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Descrizione	Condizioni del rimborso
Massimo Rimborso per anno/Assistito	€600
Quote di rimborso	
Nelle strutture sanitarie convenzionate	Quota non indennizzabile, che rimane a carico dell'Assistito, €25 per ogni prestazione
Fuori dalle strutture sanitarie convenzionate	Massimo rimborso €40 per ogni prestazione

Si specifica che il plafond disponibile (cosiddetto massimo rimborso) si raggiunge sommando gli importi liquidati dalla compagnia.

Il rimborso di tale garanzia può avvenire:

- in “forma indiretta”, oppure
- in “forma diretta”.

L'Assistito per ottenere il rimborso in “forma indiretta”, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite, da cui risulti in maniera inequivocabile il titolo di specializzazione del medico chirurgo che ha eseguito la prestazione; e
- copia della prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.

5 – Mamma e Bambino

Per il rimborso delle spese sostenute per ecografie effettuate durante la gravidanza, la stessa deve essere comprovata da idonea certificazione medica.

La garanzia in oggetto è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Descrizione	Condizioni del rimborso
ACCERTAMENTI PRE PARTO	
Massimo Rimborso per anno/Assistito per Ecografie effettuate durante la gravidanza (comprovata da idonea certificazione medica)	€300
Quote di rimborso (per Ecografie)	
Nelle strutture sanitarie convenzionate	Scoperto 30% - Minimo non indennizzabile di €25 per prestazione
Fuori dalle strutture sanitarie convenzionate (o personale non convenzionato)	Scoperto 50% - Minimo non indennizzabile di €25 per prestazione
INDENNITA' SOSTITUTIVA PER IL PARTO	
Indennità sostitutiva Ricovero Parto solo in SSN	Fino a €35 per ogni giorno di ricovero con pernottamento – Max 7 giorni
NEONATO	
Spese per interventi effettuati nel primo anno di vita del neonato per la correzione di malformazioni congenite, comprese le visite, gli accertamenti diagnostici pre e post intervento, nonché la retta per l'accompagnatore per il periodo del ricovero	Fino a €2.500 all'anno per Assistito

Il rimborso di tale garanzia può avvenire:

- in “forma indiretta”, oppure
- in “forma diretta”.

In caso di accertamenti pre-parto (ecografie), l'Assistito per ottenere il rimborso in “forma indiretta”, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario”, deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia del certificato di gravidanza rilasciato dal medico curante.

In caso di Indennità sostitutiva ricovero parto, l'Assistito per ottenere il rimborso, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo "Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario", deve trasmettere:

- copia della cartella clinica.

In caso di garanzia neonato, l'Assistito per ottenere il rimborso in "forma indiretta", seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo "Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano sanitario", deve trasmettere:

- copia della documentazione di spesa con il dettaglio di tutte le prestazioni eseguite;
- copia della cartella clinica.

Tale garanzia si applica fino al compimento del primo anno di età

6– Prestazioni di prevenzione cardiovascolare e oncologica

La garanzia in oggetto è applicata con i limiti ed alle condizioni di seguito riportate:

Il rimborso di tale garanzia può avvenire solo in "forma diretta" in rete convenzionata.

Le prestazioni di tale garanzia sono riconoscibili ogni tre anni per Assistito/a con età superiore a 45 anni.

Descrizione	Condizioni del rimborso
Massimo Rimborso per Assistito per prestazioni di prevenzione cardiovascolare e oncologica	<p>€150 ogni tre anni</p> <p>Solo per Assistiti con età superiore a 45 anni</p> <p>Le prestazioni previste effettuabili solo in forma diretta, devono essere effettuate in un'unica soluzione</p>
Quote di rimborso	Scoperto 10% con minimo non indennizzabile di €25

Per il dettaglio della prevenzione cardiovascolare e oncologica vedere l'elenco disponibile in allegato (Allegato 3).

7 – Prestazioni odontoiatriche

Il Piano sanitario prevede il rimborso delle spese sostenute per le seguenti prestazioni odontoiatriche, secondo le condizioni e le franchigie di seguito descritte:

Il rimborso della garanzia può avvenire solo in “forma diretta” in rete convenzionata.

Descrizione	Condizioni del rimborso	Franchigia
Diagnosi e Prevenzione	2 visite l'anno	€35
	2 RX endorali l'anno	
	Prima ablazione tartaro annuale	
	Seconda ablazione tartaro annuale	
		€35
Emergenza Odontoiatrica	1 visita di emergenza con eventuale prescrizione di terapia medica	
	1 RX endorale	
	1 Trattamento di pronto soccorso	
	1 otturazione/ricostruzione temporanea	
Conservativa	2 otturazioni gratuite l'anno	

	Otturazione 1 superficie	
	Otturazione 2 superfici	€10
	Otturazione 3 superfici	€10

Nomenclatore delle prestazioni aggiuntive previste dal pacchetto opzionale Plus

Il pacchetto opzionale “Plus”, cumulabile al pacchetto “Base”, prevede le seguenti prestazioni:

- 1. Rendita mensile pagata per tutta la vita in caso di non autosufficienza;**
- 2. Rimborso Ticket Sanitari per accertamenti diagnostici e di pronto soccorso;**
- 3. Capitale fisso pagato alla diagnosi di una grave malattia;**
- 4. Capitale fisso pagato nel caso di decesso da malattia o infortunio;**

1 Plus – Rendita mensile pagata per tutta la vita in caso di non autosufficienza

Viene riconosciuto in stato di non autosufficienza l'Assistito che, quale risultato di un peggioramento della funzionalità dell'organismo, dovuto a malattia o infortunio, si trovi per un periodo di tempo non inferiore a 90 giorni continuativi, in uno stato tale - presumibilmente in modo permanente — da avere bisogno dell'assistenza da parte di un'altra persona per aiutarlo nello svolgimento di almeno 3 dei 4 atti “elementari” della vita quotidiana , oppure, sia affetto da grave demenza invalidante comprovata da una diagnosi di un neurologo e/o gerontologo (basata su test psicometrici riconosciuti tipo MMSE,...) con conseguente assoluta necessità di una costante e permanente assistenza da parte di una terza persona.

Le attività elementari della vita quotidiana sono definite come:

- lavarsi o mantenere una corretta igiene personale: capacità di farsi il bagno o la doccia o lavarsi in maniera soddisfacente in altro modo. Ciò implica che l'Assistito è in grado di lavarsi dalla testa ai piedi in modo da mantenere, anche in caso di incontinenza, un livello soddisfacente di igiene personale, spontaneamente e senza l'aiuto di una terza persona;
- vestirsi: capacità di indossare, togliersi, allacciare e slacciare ogni tipo di indumento compresi indumenti speciali o ausili adatti al tipo di disabilità dell'Assistito senza l'assistenza di una terza persona. La capacità di allacciarsi/slacciarsi le scarpe o di indossare/togliere calze o calzini non è considerata determinante;
- nutrirsi: capacità di mangiare o bere autonomamente cibo preparato da terzi. Ciò implica che l'Assistito è in grado di tagliare il cibo, bere, portare il cibo alla bocca ed inghiottirlo senza l'aiuto di una terza persona;

- spostarsi: capacità di alzarsi da una sedia o dal letto e viceversa o di spostarsi da una sedia al letto e viceversa anche con l'aiuto di ausili specifici senza l'aiuto di una terza persona.

Il riconoscimento dello Stato di non autosufficienza da diritto all'Assistito di richiedere la corresponsione della rendita mensile posticipata.

L'Assistito, una volta all'anno, secondo le modalità comunicate in fase di erogazione della rendita, è tenuto a trasmettere alla compagnia assicurativa Poste Vita S.p.A., il certificato di permanenza in vita.

Rendita Vitalizia per non autosufficienza (LTC)

Rendita annua/Assistito

€ 12.000, per anno/persona (€ 1.000 al mese)

Per il dettaglio delle condizioni di assistibilità e delle esclusioni della garanzia per non autosufficienza si vedano gli elenchi disponibili in allegato (Allegati 5 e 6.1).

Per ottenere l'erogazione della rendita, in caso di insorgenza dello stato di "non autosufficienza" l'Assistito, il tutore/curatore o qualsiasi altra persona appartenente al suo Nucleo Familiare, entro 90 giorni da quando si presume siano maturate le condizioni di Non Autosufficienza l'Assistito, deve informare la compagnia Poste Vita S.p.A. dello stato di Non Autosufficienza mediante l'invio di lettera raccomandata con avviso di ricevimento a:

Poste Vita S.p.A.
Ufficio Gestione Liquidazioni Vita
Viale Beethoven 11
00144 Roma

La richiesta dovrà essere accompagnata dai documenti necessari a verificare l'effettiva sussistenza dei requisiti richiesti per procedere al pagamento della rendita. In particolare dovranno intendersi parte integrante di tale richiesta:

- il "Modulo denuncia dello stato di non autosufficienza" compilato dall'Assistito (o da persona legittimata a farlo per suo conto);
- copia di un documento identificativo e del codice fiscale dell'Assistito;
- il questionario di "non autosufficienza" compilato in ogni sua parte a cura dell'Assistito (o da persona legittimata a farlo per suo conto);
- il questionario di "non autosufficienza" compilato in ogni sua parte dal medico curante;

- la documentazione clinica comprovante lo stato di non autosufficienza e dalla relativa dichiarazione in cui l'Assicurato scioglie dal segreto professionale i medici che lo hanno visitato e curato..

La compagnia Poste Vita S.p.A. se gli elementi che descrivono la Non Autosufficienza dell'Assistito sembrano insufficienti si riserva la facoltà di richiedere ulteriore documentazione sanitaria ad integrazione di quanto già trasmesso e potrà accertare lo stato di non autosufficienza dell'Assistito anche tramite un medico di sua fiducia ed eventualmente farà prescrivere tutti gli esami clinici che giudicherà necessari all'accertamento stesso.

Accertato lo stato di Non Autosufficienza dell'Assistito la prestazione di rendita verrà corrisposta se, trascorsi 60 giorni a partire dalla data di denuncia, perdura lo stato di "non autosufficienza". Il pagamento delle prestazioni agli aventi diritto viene effettuato direttamente da Poste Vita S.p.A.

Qualora la valutazione della sussistenza dello stato di Non Autosufficienza desse esito negativo, la posizione dell'Assistito potrà essere nuovamente esaminata da parte della Società, sempre che sia trascorso un periodo di almeno tre mesi dalla data di comunicazione del predetto esito negativo e che siano stati inviati nuovi documenti sanitari contenenti elementi nuovi intervenuti dopo l'ultima richiesta di valutazione.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia all'estratto delle Condizioni Generali di Assicurazione che sono l'unico strumento valido per un completo ed esauriente riferimento.

2 Plus –Rimborso Ticket Sanitari per accertamenti diagnostici e di pronto soccorso

E' previsto il rimborso dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici e di pronto soccorso conseguenti a malattia o a infortunio effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale.

Descrizione	Condizioni del rimborso
Massimo Rimborso per anno/Assistito	€300
Massimi Rimborso per ticket	€35

Il rimborso di tale garanzia può avvenire in forma “indiretta” e in forma “diretta”.

L'Assistito per ottenere il rimborso in “forma indiretta”, seguendo le istruzioni descritte nel paragrafo “Modalità previste per usufruire delle prestazioni sanitarie previste dal proprio Piano Sanitario”, deve trasmettere:

- copia del ticket.
- copia della prescrizione medica contenente il quesito diagnostico o la patologia che ha reso necessaria la prestazione stessa.

3 Plus –Capitale fisso pagato alla diagnosi di una grave malattia (Critical Illness)

La garanzia si intende valida ai fini del presente piano sanitario se la diagnosi di Grave Malattia, o Critical Illness, è avvenuta, per la prima volta, in data successiva all'ingresso in copertura dell'assistito.

Per Grave Malattia – o Critical Illness – si intende una malattia come di seguito definita:

1) Cancro

Il cancro è un tumore maligno caratterizzato dalla crescita incontrollata e dalla diffusione di cellule maligne, con l'invasione e la distruzione del tessuto normale. Il termine “cancro” include linfoma, sarcoma e la malattia di Hodgkin. Il cancro necessita di intervento chirurgico, e/o di radioterapia e/o di chemioterapia. E' necessario che la diagnosi sia confermata da prova istologica di malignità da parte di uno specialista oncologo o anatomopatologo.

Dalla garanzia sono esclusi:

- Tutti i tumori che sono istologicamente descritti come benigni, premaligni o non invasivi;
- Qualsiasi lesione descritta come carcinoma in-situ (Tis) o Ta dalla Classificazione TNM dell'AJCC Settima Edizione;
- Carcinoma della pelle basocellulare o squamoso e melanoma maligno allo stadio IA (T1aN0M0) salvo che vi sia evidenza di metastasi;

- Tutti i tumori della prostata classificati con un punteggio Gleason uguale o inferiore a 6 o istologicamente descritti dalla Classificazione TNM dell'AJCC Settima Edizione come stadio inferiore a T2N0M0;
- Tumori della tiroide in stadio precoce che misurino meno di 2 cm di diametro e/o stadati come T1N0M0 dalla Classificazione TNM dell'AJCC Settima Edizione.

Nella garanzia è incluso il carcinoma della mammella duttale in situ che abbia richiesto una mastectomia totale unilaterale.

In caso di malattia grave consistente in un cancro, non sarà liquidata la somma assicurata prevista qualora si tratti di recidiva del medesimo cancro oppure di altro cancro che colpisca il medesimo organo (farà fede il nuovo esame istologico ed il confronto con il precedente) nei successivi 5 anni dalla data di conclusione del trattamento radicale.

2) Infarto miocardico

L'infarto miocardico è la necrosi di una parte del muscolo miocardico risultante da insufficiente apporto sanguigno alla zona interessata conseguente a malattia coronarica. La diagnosi deve essere sostenuta da tutti e 3 i seguenti criteri e deve esservi diagnosi certa di un nuovo infarto miocardico acuto:

- Sintomatologia clinicamente costante con la diagnosi di infarto acuto del miocardio; e
- Acute alterazioni elettrocardiografiche di ischemia non riconducibili ad eventi avvenuti in precedenza; e
- Tipica elevazione dei markers biochimici cardiaci specifici, ad esempio CK-MB o Troponina cardiaca

L'infarto che si verifica durante un intervento sulle arterie coronarie deve risultare in un livello di Troponina cardiaca di almeno 3 volte il valore di riferimento del laboratorio.

Angina e altre forme di sindrome coronaria acuta sono escluse.

In caso di malattia grave consistente in infarto, non sarà liquidata la somma assicurata prevista qualora si tratti di nuova diagnosi della medesima malattia diagnosticata nei 5 anni precedenti.

3) Ictus

L'ictus è definito come accidente cerebrovascolare che provochi la morte irreversibile del tessuto del cervello a causa di una emorragia intra-cranica o a causa di embolia cerebrale o trombosi cerebrale in un vaso intra-cranico.

Tale evento deve contribuire ad una compromissione permanente della funzione neurologica. Si devono riscontrare chiare ed evidenti anomalie delle funzioni sensoriali o motorie durante l'esame fisico eseguito da un neurologo dopo almeno 3 mesi dalla data di insorgenza dell'evento. La diagnosi deve essere anche confermata da tecniche ad immagini. Gli esami devono confermare l'insorgenza di un nuovo ictus.

Si intendono esclusi:

- Attacco ischemico transitorio (TIA);
- Danni cerebrali dovuti ad infortunio, infezione, vasculite, malattia infiammatoria o emicrania;
- Disturbi ai vasi sanguigni che coinvolgono gli occhi, ivi compreso infarto del nervo ottico o della retina.

In caso di malattia grave consistente in ictus, non sarà liquidata la somma assicurata prevista qualora si tratti di nuova diagnosi della medesima malattia diagnosticata nei 5 anni precedenti.

Ferme le esclusioni e le altre limitazioni e condizioni previste ai sensi delle presenti Condizioni di Assicurazione e riepilogate nell'Allegato 6.2, il riconoscimento della condizione di malattia grave, **a condizione che l'Assistito sia in vita una volta trascorsi 30 giorni dalla diagnosi stessa da diritto all'erogazione della seguente prestazione in forma di capitale fisso:**

Capitale Fisso per Grave malattia (Critical Illness)	
Capitale fisso /Assistito	€10.000, una tantum

Per ottenere l'erogazione del capitale, in caso di diagnosi di malattia grave l'Assistito, o gli aventi diritto, devono dare immediata comunicazione dell'accaduto a:

Poste Vita S.p.A.
Ufficio Gestione Liquidazioni Vita
Viale Beethoven 11

00144 Roma

tramite raccomandata con avviso di ricevimento a decorrere dalla data in cui si è verificato l'evento su cui il diritto si fonda. Si richiama l'attenzione del Contraente o degli altri aventi diritto sui termini di prescrizione previsti dalla normativa vigente per il contratto di assicurazione (Art. 2952 del Codice Civile).

Sempre al suddetto indirizzo, per la liquidazione della prestazione prevista l'Assistito deve inoltre inviare, sempre a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento la seguente documentazione:

- il "Modulo denuncia dello stato di Grave Malattia" compilato dall'Assistito;
- Copia di un documento identificativo e del codice fiscale dell'Assistito;
- Certificato del medico curante o del medico ospedaliero che riporti la diagnosi della "malattia grave" di cui risulti affetto l'Assistito, con la data della sua sopravvenienza e l'origine incidentale o patologica e la severità;
- Nel caso in cui la malattia grave sia stata dovuta a cause violente, investigate dall'autorità giudiziaria, sarà necessario trasmettere anche copia del verbale redatto dalle Forze dell'Ordine, o certificato della Procura, o altro documento rilasciato dall'Autorità competente, da cui si desumano le precise circostanze dell'evento.
- la documentazione clinica comprovante lo stato della specifica "malattia grave" per la quale l'Assistito richiede la liquidazione della prestazione

La compagnia Poste Vita S.p.A., che assicura il rischio, si riserva la facoltà di richiedere ulteriore documentazione sanitaria ad integrazione di quanto già trasmesso e potrà accertare la diagnosi di malattia grave dell'Assistito anche tramite un medico di sua fiducia ed eventualmente farà prescrivere tutti gli esami clinici che giudicherà necessari all'accertamento stesso.

In ottemperanza agli obblighi di adeguata verifica della clientela derivanti dal D.lgs. n. 231/2007 in materia Antiriciclaggio, Poste Vita S.p.A. si riserva comunque di poter richiedere documentazione ed informazioni ulteriori, tramite i mezzi considerati più idonei indicati da Banca d'Italia, al fine di ottemperare gli obblighi imposti dalla normativa vigente.

Poste Vita S.p.A., a condizione che l'Assistito sia in vita trascorsi 30 giorni (periodo di sopravvivenza) dalla data di diagnosi della malattia grave, esegue il pagamento delle prestazioni previste dal contratto entro 30 giorni dal ricevimento presso la propria sede della documentazione sopraelencata completa in ogni sua parte.

Il pagamento delle prestazioni agli aventi diritto viene effettuato direttamente da Poste Vita S.p.A.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia all'estratto delle Condizioni Generali di Assicurazione che sono l'unico strumento valido per un completo ed esauriente riferimento.

4 Plus – Capitale fisso pagato nel caso di decesso da malattia o infortunio (TCM)

In caso di decesso di un Assistito, qualunque possa esserne la causa, senza limiti territoriali, fatte salve le esclusioni richiamate nelle Condizioni di Assicurazione e sintetizzate nell'Allegato 6.3. è prevista la liquidazione di un capitale, da corrispondere ai Beneficiari o aventi diritto in un'unica soluzione, pari a:

Capitale Fisso nel caso di decesso da malattia o infortunio (TCM)

Capitale fisso /Assistito

€30.000, una tantum

La prestazione è estesa anche al caso in cui, in conseguenza di un unico evento, decedano più assistiti del Piano. In tal caso la prestazione complessiva garantita dal Fondo agli assistiti, per il tramite della Compagnia PosteVita S.p.A., sarà corrisposta fino ad un importo complessivo massimo pari a tre milioni di euro.

In caso di decesso dell'Assistito gli aventi diritto devono dare immediata comunicazione dell'accaduto alla compagnia, tramite raccomandata con avviso di ricevimento, al seguente indirizzo:

Poste Vita S.p.A.
Ufficio Gestione Liquidazioni Vita
Viale Beethoven 11
00144 Roma

Si richiama l'attenzione degli altri aventi diritto sui termini di prescrizione previsti dalla normativa vigente per il contratto di assicurazione (Art. 2952 del Codice Civile).

Sempre al suddetto indirizzo, per la liquidazione della prestazione, occorre inviare, sempre a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, la seguente documentazione necessaria a verificare l'effettiva esistenza dell'obbligo di pagamento e ad individuare gli aventi diritto:

- il "Modulo denuncia di Decesso Assistito" compilato e firmato dagli aventi diritto;

- Copia di un documento identificativo e del codice fiscale di ogni beneficiario avente diritto;
- certificato di morte dell'Assistito;
- atto di notorietà da cui risulti l'esistenza o meno di testamento e, in caso affermativo, copia autentica del testamento pubblicato. Nel caso in cui la designazione beneficiaria sia genericamente determinata, dall'atto notorio dovrà risultare l'elenco di tutti gli eredi con l'indicazione delle generalità complete, dell'età, dello stato civile, della capacità di agire di ciascuno di essi, del rapporto e grado di parentela con l'Assicurato e con l'esplicita dichiarazione che oltre a quelli elencati non esistono, né esistevano alla morte dell'Assicurato, altre persone aventi comunque diritto per legge alla successione;
- nel caso in cui tra i Beneficiari vi siano soggetti minori od incapaci, il decreto di autorizzazione del Giudice Tutelare a riscuotere la somma dovuta con esonero di Poste Vita S.p.A. da ogni responsabilità circa il pagamento della somma stessa;
- documentazione di carattere sanitario (cartelle ed esami clinici) e, in caso di ricovero precedente il decesso, cartella clinica dell'Ospedale;
- in caso di morte violenta (infortunio, suicidio, omicidio) a causa della quale sia intervenuta l'Autorità Giudiziaria copia del verbale redatto dalle Forze dell'Ordine, o Certificato della Procura, o altro documento rilasciato dall'Autorità competente, da cui si desumano le precise circostanze del decesso;

Eventuali ulteriori documenti potranno essere richiesti dalla compagnia Poste Vita S.p.A. nel caso in cui quelli precedentemente elencati non risultassero sufficienti a verificare l'effettiva esistenza dell'obbligo di pagamento e/o ad individuare con esattezza gli aventi diritto.

Il pagamento sarà direttamente effettuato dalla compagnia Poste Vita S.p.A. Per ogni maggiore dettaglio si rinvia all'estratto delle Condizioni Generali di Assicurazione che sono l'unico strumento valido per un completo ed esauriente riferimento.

Imposta di Bollo su ricevute

Premesso che:

- per effetto dell'applicazione dell'articolo 13 del DPR n. 642/72 ogni esemplare di fattura, nota, ricevuta, quietanza o simile documento, non soggetta ad IVA,

rilasciata per un importo pari o superiore ad €77,48 deve essere assoggettata ad imposta di bollo nella misura attualmente fissata in € 2,00 mediante applicazione, da parte di chi emette il documento di spesa, di marche o bollo a punzone;

- in caso di trasgressione dell'obbligo di cui sopra è prevista una sanzione amministrativa compresa tra il 100% e il 500% del tributo dovuto;
- sono obbligati in solido al pagamento del tributo e delle eventuali sanzioni amministrative tutte le parti che sottoscrivono, ricevono, accettano o negoziano atti o documenti non in regola con l'assolvimento del tributo ovvero li allegano ad altri atti o documenti.

Qualora il Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita riceva dai propri assistiti, ai fini del rimborso, atti o documenti privi di marca o bollo a punzone, ai fini dell'esonero da responsabilità amministrativa è obbligato alla presentazione di tali documenti al Fondo stesso.

Ai fini dell'accettazione della documentazione per il rimborso da parte di del Fondo l'Assistito deve presentare, allo stesso Fondo, fatture regolarmente assoggettate a imposta di bollo, ove essa sia richiesta dalla normativa *pro tempore* vigente.

Allegato 1 Elenco Grandi Interventi Chirurgici

(valido per il Piano Sanitario Dipendenti società del Gruppo Poste Italiane)

GRANDI INTERVENTI CHIRURGICI	
Cardiochirurgia	
	BYPASS AORTO CORONARICI MULTIPLI (C.E.C.)
	BYPASS AORTO CORONARICO SINGOLO (C.E.C.)
	CARDIOCHIRURGIA A CUORE APERTO, IN ETÀ ADULTA O NEONATALE, COMPRESI ANEURISMI O SOSTITUZIONI VALVOLARI MULTIPLE O SOSTITUZIONE AORTICA O PLASTICA DELL'AORTA (C.E.C.), SALVO GLI INTERVENTI SPECIFICATI
	COMMISUROTOMIA PER STENOSI MITRALICA
	FERITE O CORPI ESTRANEI O TUMORI DEL CUORE O PER TAMPONAMENTO, INTERVENTI PER
	FISTOLE ARTEROVENOSE DEL POLMONE, INTERVENTI PER
	MASSAGGIO CARDIACO INTERNO
	PERICARDIECTOMIA PARZIALE
	PERICARDIECTOMIA TOTALE
	REINTERVENTO CON RIPRISTINO DI C.E.C.
	SEZIONE O LEGATURA DEL DOTTO ARTERIOSO DI BOTALLO
	SOSTITUZIONE VALVOLARE IN HEART PORT
	SOSTITUZIONE VALVOLARE SINGOLA (C.E.C.)
	SOSTITUZIONI VALVOLARI CON BY-PASS AORTO CORONARICI (C.E.C.)
	TRAPIANTO CARDIACO (OMNICOMPRESIVO DI TUTTI I SERVIZI ED ATTI MEDICI)
	VALVULOPLASTICA CARDIOCHIRURGICA
Cardiologia interventistica	
	ANGIOPLASTICA CORONARICA VASO SINGOLO CON O SENZA TROMBOLISI COMPRESIVO DI EVENTUALE STAND-BY CARDIOCHIRURGICO ED EVENTUALE APPLICAZIONE DI STENTS
	ANGIOPLASTICA CORONARICA VASI MULTIPLI CON O SENZA TROMBOLISI COMPRESIVO DI EVENTUALE STAND-BY CARDIOCHIRURGICO ED EVENTUALE APPLICAZIONE DI STENTS
Chirurgia della mammella	
Per gli interventi di chirurgia demolitiva è compresa la ricostruzione plastica mammaria (escluse protesi). L'intervento chirurgico di posizionamento o sostituzione di protesi mammaria è riconosciuto solo a seguito di chirurgia demolitiva per neoplasia. Sono escluse le prestazioni con finalità estetiche.	
	MASTECTOMIA RADICALE, QUALSIASI TECNICA, CON LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE
	MASTECTOMIA SEMPLICE TOTALE CON EVENTUALI LINFOADENECTOMIE
	MASTECTOMIA SOTTOCUTANEA
	QUADRANTECTOMIA CON RICERCA ED ASPORTAZIONE DEL LINFONODO SENTINELLA E LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE
	QUADRANTECTOMIA CON RICERCA ED ASPORTAZIONE DEL LINFONODO SENTINELLA (COMPRESA PRESTAZIONE DEL MEDICO NUCLEARE/RADIOLOGO), SENZA ALTRE LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE
	QUADRANTECTOMIA SENZA LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE

	TUMORECTOMIA O QUADRANTECTOMIA CON RESEZIONE DEL LINFONODO SENTINELLA E LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE
Chirurgia generale	
Interventi chirurgici minori	
Tumori superficiali: neoformazioni soprafasciali. Tumori profondi: neoformazioni sottofasciali. Tumori profondi extracavitari: tumore del muscolo scheletrico, tumore o lesione similtumorale fibrosa.	
	TUMORE PROFONDO MALIGNO TRONCO/ARTI, ASPORTAZIONE DI
Collo	
	PARATIROIDI - TRATTAMENTO COMPLETO, INTERVENTO SULLE
	PARATIROIDI, REINTERVENTI
	TIROIDECTOMIA TOTALE, O TOTALIZZAZIONE DI TIROIDECTOMIA, QUALSIASI VIA DI ACCESSO, SENZA SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE
	TIROIDECTOMIA TOTALE PER GOZZO MEDIASTINICO, INTERVENTO PER
	TIROIDECTOMIA TOTALE PER NEOPLASIE MALIGNI CON SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE MONOLATERALE
	TIROIDECTOMIA TOTALE PER NEOPLASIE MALIGNI CON SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE BILATERALE
	TUMORE MALIGNO DEL COLLO, ASPORTAZIONE DI (ESCLUSO I CASI DESCRITTI)
Esofago	
	DIVERTICOLI DELL'ESOFAGO CERVICALE (COMPRESA MIOTOMIA), INTERVENTO PER
	ESOFAGECTOMIA TOTALE CON ESOFAGOPLASTICA, IN UN TEMPO, COMPRESA LINFOADENECTOMIA
	ESOFAGO CERVICALE, RESEZIONE DELL', CON ESOFAGOSTOMIA
	ESOFAGO, RESEZIONE PARZIALE DELL', CON ESOFAGOSTOMIA
	ESOFAGO-GASTRECTOMIA TOTALE, PER VIA TORACO-LAPAROTOMICA ED EVENTUALE LINFOADENECTOMIA
	MEGAESOFAGO, INTERVENTO PER
	MEGAESOFAGO, REINTERVENTO PER
	VARICI ESOFAGEE: INTERVENTO TRANSTORACICO O ADDOMINALE
Stomaco - Duodeno	
	FISTOLA GASTRO-DIGIUNO-COLICA, INTERVENTO PER
	GASTRECTOMIA PARZIALE O SUBTOTALE (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA)
	GASTRECTOMIA TOTALE CON LINFOADENECTOMIA ANCHE ESTESA
	GASTRECTOMIA TOTALE CON LINFOADENECTOMIA ESTESA CON SPLENOPANCREASECTOMIA SINISTRA ASSOCIATA
	GASTRECTOMIA TOTALE PER PATOLOGIA BENIGNA
	RESEZIONE GASTRO DUODENALE
	RESEZIONE GASTRO-DIGIUNALE PER ULCERA PEPTICA ANASTOMOTICA
	VARICI GASTRICHE (EMOSTASI CHIRURGICA)
Intestino: Digiuno - Ileo - Colon - Retto - Ano	
Trattamenti terapeutici iniettivi: trattamento con tossina botulinica per le ragadi anali e trattamento con sclerosanti per le emorroidi.	
	AMPUTAZIONE ADDOMINO-PERINEALE SEC. MILES, TRATTAMENTO COMPLETO
	ANO PRETERNATURALE, CHIUSURA, RICOSTRUZIONE CONTINUITÀ
	ANOPLASTICA (COME UNICO INTERVENTO)
	BY-PASS GASTRO INTESTINALI O INTESTINALI PER PATOLOGIE MALIGNI
	COLECTOMIA SEGMENTARIA CON LINFOADENECTOMIA ED EVENTUALE COLOSTOMIA

	COLECTOMIA TOTALE (COMPRESA EVENTUALE STOMIA)
	COLECTOMIA TOTALE CON LINFOADENECTOMIA (COMPRESA EVENTUALE STOMIA)
	EMICOLECTOMIA DESTRA CON LINFOADENECTOMIE
	EMICOLECTOMIA SINISTRA CON LINFOADENECTOMIE ED EVENTUALE COLOSTOMIA (HARTMANN ED ALTRE)
	MEGACOLON, INTERVENTO PER
	MEGACOLON: COLOSTOMIA
	PROCTO-COLECTOMIA TOTALE CON POUCH ILEALE
	RESEZIONE DEL SIGMA-RETTO PER PATOLOGIA MALIGNA CON EVENTUALI LINFOADENECTOMIE ASSOCIATE
	RESEZIONE RETTO-COLICA ANTERIORE (ANCHE ULTRA BASSA) COMPRESA LINFOADENECTOMIA ED EVENTUALE COLONSTOMIA
	RETTO, AMPUTAZIONE DEL, PER NEOPLASIA DELL'ANO, COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA INGUINALE BILATERALE
	TUMORE MALIGNO DEL RETTO, PER VIA TRANS-ANALE O CON MICROCHIRURGIA ENDOSCOPICA TRANS-ANALE (TEM), ASPORTAZIONE DI
Peritoneo	
	OCCLUSIONE INTESTINALE CON RESEZIONE
Fegato e vie biliari	
	ANASTOMOSI PORTO-CAVA O SPLENO-RENALE O MESENTERICA-CAVA
	COLECISTOSTOMIA PER NEOPLASIE NON RESECABILI
	COLEDOCO/EPATICO/DIGIUNO/DUODENOSTOMIA CON O SENZA COLECISTECTOMIA
	COLEDOCO-EPATICO DIGIUNOSTOMIA CON O SENZA COLECISTECTOMIA
	COLEDOCO-EPATICO DUODENOSTOMIA CON O SENZA COLECISTECTOMIA
	DEARTERIALIZZAZIONE EPATICA, CON O SENZA CHEMIOTERAPIA
	DECONNESSIONE AZYGOS-PORTALE PER VIA ADDOMINALE
	PAPILLA DI VATER, EXERESI
	PAPILLA DI VATER, AMPULLECTOMIA PER CANCRO CON REIMPIANTO DEL DOTTO DI WIRSUNG E COLEDOCO
	RESEZIONI EPATICHE MAGGIORI
	RESEZIONI EPATICHE MINORI
	TERMOABLAZIONE CON RADIOFREQUENZA DI TUMORI EPATICI, QUALSIASI VIA DI ACCESSO
	TRAPIANTO DI FEGATO (OMNICOMPRESIVO DI SERVIZI ED ATTI MEDICI)
Pancreas - Milza	
	CEFALO DUODENO PANCREASECTOMIA COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA
	DERIVAZIONI PANCREATICO-WIRSUNG DIGESTIVE
	NEOPLASIE DEL PANCREAS ENDOCRINO, INTERVENTI PER
	PANCREATECTOMIA SINISTRA COMPRESA SPLENECTOMIA ED EVENTUALE LINFOADENECTOMIA
	PANCREATECTOMIA TOTALE (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA)
	SPLENECTOMIA
	TRAPIANTO DI PANCREAS (OMNICOMPRESIVO DI TUTTI I SERVIZI ED ATTI MEDICI)
Chirurgia oro-maxillo-facciale	
	FRATTURA ZIGOMO, ORBITA, TERAPIA CHIRURGICA PER
	FRATTURE DEI MASCELLARI, TERAPIA CHIRURGICA DI
	FRATTURE DEL SENO FRONTALE, TERAPIA CHIRURGICA DI

	FRATTURE DELLA MANDIBOLA E DEL CONDILO, TERAPIA CHIRURGICA DELLE (COMPRESA L'EVENTUALE FISSAZIONE CON FERULE)
	FRATTURE MANDIBOLARI, RIDUZIONE CON FERULE
	GHIANDOLA SOTTOMASCELLARE, ASPORTAZIONE PER NEOPLASIE MALIGNI, COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA
	LINGUA E PAVIMENTO ORALE, INTERVENTO PER TUMORI MALIGNI CON SVUOTAMENTO LATERO-CERVICALE FUNZIONALE O RADICALE
	LINGUA E PAVIMENTO ORALE, INTERVENTO PER TUMORI MALIGNI SENZA SVUOTAMENTO DELLA LOGGIA SOTTOMASCELLARE
	MALFORMAZIONI DENTO-MAXILLO-FACCIALI DELLA MANDIBOLA E DELLA MASCELLA (PROGENISMO, MICROGENIA, PROGNETISMO, MICROGNATIA, LATERODEVIAZIONI MANDIBOLARI, ETC.), COMPRESA MENTOPLASTICA SUL MASCELLARE SUPERIORE O SULLA MANDIBOLA
	MANDIBOLA, RESEZIONE PARZIALE PER NEOPLASIA DELLA, COMPRESO EVENTUALE SVUOTAMENTO LATERO-CERVICALE RADICALE O FUNZIONALE MONOLATERALE
	MANDIBOLA, RESEZIONE PARZIALE PER NEOPLASIA DELLA, COMPRESO EVENTUALE SVUOTAMENTO LATERO-CERVICALE RADICALE O FUNZIONALE BILATERALE
	MASCELLARE SUPERIORE PER NEOPLASIE, COMPRESO EVENTUALE SVUOTAMENTO LATERO-CERVICALE RADICALE O FUNZIONALE MONOLATERALE, RESEZIONE DEL
	MASCELLARE SUPERIORE PER NEOPLASIE, COMPRESO EVENTUALE SVUOTAMENTO LATERO-CERVICALE RADICALE O FUNZIONALE BILATERALE, RESEZIONE DEL
	MASSICCIO FACCIALE, OPERAZIONE DEMOLITRICE PER TUMORI CON SVUOTAMENTO ORBITARIO
	NEOPLASIE MALIGNI DEL LABBRO/GUANCIA CON SVUOTAMENTO DELLA LOGGIA SOTTOMASCELLARE, ASPORTAZIONE DI
	NEOPLASIE MALIGNI DEL LABBRO/GUANCIA SENZA SVUOTAMENTO DELLA LOGGIA SOTTOMASCELLARE, ASPORTAZIONE DI
	NEOPLASIE MALIGNI LIMITATE DEL LABBRO O DEI TESSUTI MOLLI DELLA CAVITÀ ORALE, ASPORTAZIONE DI
	PARALISI DINAMICA O STATICA DEL NERVO FACCIALE, PLASTICA PER
	PAROTIDECTOMIA PARZIALE CON EVENTUALE RISPARMIO DEL NERVO FACCIALE
	PAROTIDECTOMIA TOTALE O SUB-TOTALE
Chirurgia pediatrica	
	ASPORTAZIONE TUMORE DI WILMS
	ATRESIA DELL'ANO CON FISTOLA RETTO-URETRALE, RETTO-VULVARE: ABBASSAMENTO ADDOMINO PERINEALE
	ATRESIA DELL'ANO SEMPLICE: ABBASSAMENTO ADDOMINO-PERINEALE
	ESOFAGO, ATRESIA O FISTOLE CONGENITE DELL'
	FISTOLA E CISTI DELL'OMBELICO: DAL CANALE ONFALOMESENTERICO CON RESEZIONE INTESTINALE
Chirurgia plastica ricostruttiva	
	Tumori superficiali: neoformazioni soprafasciali; Tumori profondi: neoformazioni sottofasciali. Non sono considerate come prestazioni rimborsabili, i trattamenti laser e/o chirurgici delle teleangectasie, angiomi rubini, spider nevi ed analoghi. Sono escluse le prestazioni con finalità estetiche.
	APLASIA DELLA VAGINA, RICOSTRUZIONE PER
	INTERVENTO DI PUSH-BACK E FARINGOPLASTICA
	MALFORMAZIONI COMPLESSE DELLE MANI E DEI PIEDI
	STATI INTERSESSUALI, CHIRURGIA DEGLI

	TRASFERIMENTO DI LEMBO LIBERO MICROVASCOLARE
Chirurgia toraco-polmonare	
	BILOBECTOMIA, INTERVENTO DI (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	DECORTICAZIONE PLEURO POLMONARE, INTERVENTO DI
	FERITA TORACO-ADDOMINALE CON LESIONI VISCERALI
	FISTOLE DEL MONCONE BRONCHIALE DOPO EXERESI O INTERVENTI ASSIMILABILI, INTERVENTO PER
	FISTOLE ESOFAGO-BRONCHIALI, INTERVENTI DI
	LINFOADENECTOMIA MEDIASTINICA (COME UNICO INTERVENTO)
	NEOPLASIE MALIGNI COSTE E/O STERNO (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	NEOPLASIE MALIGNI DEL DIAFRAMMA (COME FASE DI INTERVENTO PRINCIPALE)
	NEOPLASIE MALIGNI DELLA TRACHEA (COMPRESA PLASTICA ED EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	NEOPLASIE MALIGNI E/O CISTI DEL MEDIASTINO (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	PLEURECTOMIE (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	PLEUROPNEUMECTOMIA (COMPRESA EVENTUALE LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	PNEUMECTOMIA, INTERVENTO DI (COMPRESA LINFOADENECTOMIA E/O BIOPSIA)
	PNEUMECTOMIA CON RESEZIONE DI TRACHEA E ANASTOMOSI TRACHEO-BRONCHIALE
	RESEZIONE BRONCHIALE CON REIMPIANTO
	RESEZIONE SEGMENTARIA O LOBECTOMIA (COMPRESI EVENTUALI LINFOADENECTOMIE)
	RESEZIONI POLMONARI SEGMENTARIE ATIPICHE SINGOLE O MULTIPLE (COMPRESI EVENTUALI LINFOADENECTOMIE)
	RESEZIONI SEGMENTARIE TIPICHE (COMPRESI EVENTUALI LINFOADENECTOMIE)
	TIMECTOMIA
	TORACOPLASTICA, PRIMO TEMPO
	TORACOPLASTICA, SECONDO TEMPO
	TRAPIANTO DI POLMONE (OMNICOMPRESIVO DI TUTTI I SERVIZI ED ATTI MEDICI)
Chirurgia vascolare	
	ANEURISMI AORTA ADDOMINALE O AORTA TORACICA + DISSECAZIONE: RESEZIONE E INNESTO PROTETICO (A CIELO APERTO)
	ANEURISMI ARTERIE DISTALI DEGLI ARTI, RESEZIONE E/O INNESTO PROTETICO (A CIELO APERTO)
	ANEURISMI, RESEZIONE E INNESTO PROTETICO: ARTERIE ILIACHE, FEMORALI, POPLITEE, OMERALI, ASCELLARI, GLUTEE, ARTERIE VISCERALI E TRONCHI SOVRAORTICI (A CIELO APERTO)
	BY-PASS AORTO-ANONIMA, AORTO-CAROTIDEO, CAROTIDO-SUCCLAVIO
	BY-PASS AORTO-ILIACO O AORTO-FEMORALE
	BY-PASS AORTO-RENALE O AORTO-MESENERICO O CELIACO ED EVENTUALE TEA E PLASTICA VASALE
	TRATTAMENTO ENDOVASCOLARE DI ANEURISMI O ANEURISMI DISSECANTI DELL'AORTA TORACICA
	TROMBOENDOARTERIECTOMIA E BY-PASS E/O EMBOLECTOMIA DI TRONCHI SOVRAORTICI
	TROMBOENDOARTERIECTOMIA E PATCH E/O EMBOLECTOMIA DI TRONCHI

	SOVRAORTICI
	TROMBOENDOARTERIECTOMIA E INNESTO PROTESICO E/O EMBOLECTOMIA DI TRONCHI SOVRAORTICI (QUALSIASI TECNICA)
Ginecologia	
	ISTERECTOMIA RADICALE PER VIA LAPAROTOMICA O VAGINALE CON LINFOADENECTOMIA PELVICA E/O LOMBOAORTICA, COMPRESA PLASTICA VAGINALE ANTERIORE E/O POSTERIORE
	TUMORI MALIGNI VAGINALI CON LINFOADENECTOMIA, INTERVENTO RADICALE PER
	TUMORI MALIGNI VAGINALI SENZA LINFOADENECTOMIA, INTERVENTO RADICALE PER
	VULVECTOMIA PARZIALE CON LINFOADENECTOMIA BILATERALE DIAGNOSTICA DEI LINFONODI INGUINALI SUPERFICIALI, INTERVENTO DI
	VULVECTOMIA RADICALE ALLARGATA CON LINFOADENECTOMIA INGUINALE E PELVICA, INTERVENTO DI
Neurochirurgia	
Tratto: colonna cervicale o colonna dorsale o colonna lombo-sacrale.	
	ANASTOMOSI VASI INTRA-EXTRA CRANICI
	CERNIERA ATLANTO-OCCIPITALE, INTERVENTO PER MALFORMAZIONI PER VIA ANTERIORE O POSTERIORE
	CORDOTOMIA, RIZOTOMIA E AFFEZIONI MIELORADICOLARI VARIE, INTERVENTI DI
	CRANIOPLASTICA
	CRANIOTOMIA PER EMATOMA EXTRADURALE
	CRANIOTOMIA PER LESIONI TRAUMATICHE INTRACEREBRALI
	CRANIOTOMIA PER TUMORI CEREBELLARI, ANCHE BASALI
	ENCEFALOMENINGOCELE, INTERVENTO PER
	EPILESSIA FOCALE, INTERVENTO PER
	ERNIA DEL DISCO INTERVERTEBRALE CERVICALE, MIELOPATIE, RADICULOPATIE
	IPOFISI, INTERVENTO PER ADENOMA PER VIA TRANSFENOIDALE
	LAMINECTOMIA PER TUMORI INTRA-DURALI EXTRA MIDOLLARI
	LAMINECTOMIA PER TUMORI INTRAMIDOLLARI
	MALFORMAZIONE ANEURISMATICA INTRACRANICA (ANEURISMI SACCULARI, ANEURISMI CAROTIDEI, ALTRI ANEURISMI)
	MALFORMAZIONE ANEURISMATICA O ANGIOMATOSA CON COMPRESSIONE RADICOLARE E/O MIDOLLARE
	NEOPLASIE ENDOCRANICHE, ASPORTAZIONE DI
	NEOPLASIE, CORDOTOMIE, RADICOTOMIE ED AFFEZIONI MENINGOMIDOLLARI, INTERVENTO ENDORACHIDEO
	PLESSO BRACHIALE, INTERVENTO SUL
	TRAUMI VERTEBRO-MIDOLLARI VIA ANTERIORE, INTERVENTO PER
	TUMORE ORBITALE, ASPORTAZIONE PER VIA ENDOCRANICA
	TUMORI DELLA BASE CRANICA, INTERVENTO PER VIA TRANSORALE
	TUMORI ORBITARI, INTERVENTO PER
Oculistica	
Escluso qualsiasi intervento finalizzato ai trattamenti per la miopia, astigmatismo, ipermetropia, presbiopia, correzione della cornea.	
Cornea	
	TRAPIANTO CORNEALE A TUTTO SPESSORE
	TRAPIANTO CORNEALE LAMELLARE
	TRAPIANTO DI CELLULE STAMINALI LIMBARI
	TRAPIANTO DI CELLULE STAMINALI LIMBARI COMBINATA CON APPOSIZIONE DI MEMBRANA AMNIOTICA

Ortopedia e traumatologia	
	Articolazioni: grandi (anca, ginocchio, spalla); medie (gomito, polso, tibio-peroneo-astragalica); piccole (le restanti). Segmenti ossei: grandi (femore, omero, tibia); medi (clavicola, sterno, rotula, radio, ulna, perone); piccoli (i restanti). Tratto: colonna cervicale o colonna dorsale o colonna lombo-sacrale.
Interventi cruenti	
	ARTRODESI VERTEBRALE PER VIA ANTERIORE O SPONDILOLISTESI
	ARTRODESI VERTEBRALE PER VIA POSTERIORE
	ARTRODESI VERTEBRALE PER VIA POSTERIORE E ANTERIORE
	ARTRODESI: GRANDI ARTICOLAZIONI
	ARTRODESI: MEDIE ARTICOLAZIONI
	ARTROPLASTICHE: GRANDI (QUALSIASI MATERIALE)
	ARTROPLASTICHE: MEDIE (QUALSIASI MATERIALE)
	ARTROPLASTICHE: PICCOLE (QUALSIASI MATERIALE)
	ARTROPROTESI SPALLA, PARZIALE
	ARTROPROTESI SPALLA, TOTALE
	ARTROPROTESI: ANCA PARZIALE
	ARTROPROTESI: ANCA TOTALE
	ARTROPROTESI TOTALE D'ANCA, REVISIONE: INTERVENTO PER RIMOZIONE E RIPOSIZIONAMENTO ESEGUITO NELLO STESSO RICOVERO IN CUI È STATO ESEGUITO IL PRIMO INTERVENTO, COMPRENSIVO DELL'INTERVENTO PRINCIPALE DI ARTROPROTESI D'ANCA TOTALE
	ARTROPROTESI TOTALE D'ANCA: INTERVENTO PER RIMOZIONE E RIPOSIZIONAMENTO ESEGUITO IN UN TEMPO SUCCESSIVO AL PRIMO RICOVERO
	ARTROPROTESI: GINOCCHIO
	ARTROPROTESI: GOMITO
	ARTROPROTESI: RIMOZIONE DI ARTROPROTESI SETTICA IN UN TEMPO SUCCESSIVO AL PRIMO INTERVENTO (PARZIALE O TOTALE) COME UNICO INTERVENTO
	COSTOLA CERVICALE E "OUTLET SYNDROME", INTERVENTO PER
	EMIPELVECTOMIA
	EMIPELVECTOMIE "INTERNE" CON SALVATAGGIO DELL'ARTO
	OSTEOSINTESI VERTEBRALE
	OSTEOTOMIA COMPLESSA (BACINO, VERTEBRALE)
	REIMPIANTI DI ARTO O SUO SEGMENTO
	RESEZIONE DEL SACRO
	RIDUZIONE CRUENTA E CONTENZIONE DI LUSSAZIONE TRAUMATICA DI COLONNA VERTEBRALE
	SPALLA, RESEZIONI COMPLETE SEC. TICKHOR-LIMBERG
	SVUOTAMENTO DI FOCOLAI METASTATICI ED ARMATURA CON SINTESI PIU' CEMENTO
	TRAPIANTO DI MIDOLLO OSSEO (OMNICOMPRESIVO DI SERVIZI ED ATTI MEDICI)
	TUMORI OSSEI E FORME PSEUDO TUMORALI, GRANDI SEGMENTI O ARTICOLAZIONI, ASPORTAZIONE DI
	TUMORI OSSEI E FORME PSEUDO TUMORALI, MEDI SEGMENTI O ARTICOLAZIONI, ASPORTAZIONE DI
	TUMORI OSSEI E FORME PSEUDO TUMORALI, PICCOLI SEGMENTI O ARTICOLAZIONI, ASPORTAZIONE DI
	TUMORI OSSEI E FORME PSEUDO TUMORALI, VERTEBRALI, ASPORTAZIONE DI
	UNCOFORAMINOTOMIA O VERTEBROTOMIA
Tendini - Muscoli -	

Aponeurosi - Nervi periferici	
	TRAPIANTI TENDINEI E MUSCOLARI O NERVOSI
Otorinolaringoiatria	
	NEOPLASIE DEL CONDOTTO, EXERESI
	NERVO VESTIBOLARE, SEZIONE DEL
	NEURINOMA DELL'OTTAVO PAIO
	STAPEDECTOMIA
	STAPEDOTOMIA
	TIMPANOPLASTICA CON MASTOIDECTOMIA
	TIMPANOPLASTICA SENZA MASTOIDECTOMIA
	TIMPANOPLASTICA, SECONDO TEMPO DI
	TUMORI DELL'ORECCHIO MEDIO, ASPORTAZIONE DI
Naso e seni paranasali Escluse le prestazioni con finalità estetiche.	
	TUMORI MALIGNI DEL NASO O DEI SENI, ASPORTAZIONE DI
Faringe - Cavo orale - Orofaringe	
	FARINGECTOMIA PARZIALE
	NEOPLASIE PARAFARINGEE
	TUMORE MALIGNO FARINGOTONSILLARE, ASPORTAZIONE DI
	VELOFARINGOPLASTICA
Laringe e Ipofaringe	
	CORDECTOMIA
	CORDECTOMIA CON IL LASER
	DIAFRAMMA LARINGEO, ESCISSIONE CON RICOSTRUZIONE PLASTICA
	EPIGLOTTIDECTOMIA
	LARINGECTOMIA PARZIALE
	LARINGECTOMIA PARZIALE CON SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE MONOLATERALE
	LARINGECTOMIA TOTALE SENZA SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE
	LARINGECTOMIA TOTALE CON SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE MONOLATERALE
	LARINGECTOMIA TOTALE CON SVUOTAMENTO LATEROCERVICALE BILATERALE
	LARINGOFARINGECTOMIA TOTALE
Radiologia interventistica	
Tratto: colonna cervicale o colonna dorsale o colonna lombo-sacrale.	
	EMBOLIZZAZIONE MALFORMAZIONI E/O ANEURISMI E/O FISTOLE VASCOLARI CEREBRALI O TUMORI ENDOCRANICI
	POSIZIONAMENTO DI STENT CAROTIDEO CON SISTEMA DI PROTEZIONE CEREBRALE PER TRATTAMENTO STENOSI CAROTIDEE
	TIPS (SHUNT PORTO-SOVRAEPATICO)
Urologia - Atti chirurgici	
Rene	
	EMINEFRECTOMIA
	NEFRECTOMIA ALLARGATA PER TUMORE CON EVENTUALE TRATTAMENTO DI TROMBO CAVALE (COMPRESA SURRENECTOMIA)
	NEFRECTOMIA POLARE
	NEFRECTOMIA SEMPLICE

	NEFROURETERECTOMIA RADICALE CON LINFOADENECTOMIA PIÙ EVENTUALE SURRENECTOMIA, INTERVENTO DI
	NEFROURETERECTOMIA RADICALE (COMPRESA SURRENECTOMIA)
	SURRENECTOMIA
	TRAPIANTO DI RENE (OMNICOMPRESIVO DI TUTTI I SERVIZI ED ATTI MEDICI)
Uretere	
	MEGAURETERE, INTERVENTO PER RIMODELLAGGIO
Vescica	
	CISTECTOMIA TOTALE COMPRESA LINFOADENECTOMIA E PROSTATOVESCICULECTOMIA O UTEROANNESSIECTOMIA CON ILEO O COLOBLADDER
	CISTECTOMIA TOTALE COMPRESA LINFOADENECTOMIA E PROSTATOVESCICULECTOMIA O UTEROANNESSIECTOMIA CON NEOVESCICA RETTALE COMPRESA
	CISTECTOMIA TOTALE COMPRESA LINFOADENECTOMIA E PROSTATOVESCICULECTOMIA O UTEROANNESSIECTOMIA CON URETEROSIGMOIDOSTOMIA BILATERALE O URETEROCUTANEOSTOMIA
	VESCICA, PLASTICHE DI AMPLIAMENTO (COLON/ILEO)
	VESCICOPLASTICA ANTIREFLUSSO BILATERALE
	VESCICOPLASTICA ANTIREFLUSSO UNILATERALE
Prostata	
	PROSTATECTOMIA RADICALE PER CARCINOMA CON LINFOADENECTOMIE, COMPRESA EVENTUALE LEGATURA DEI DEFERENTI (QUALSIASI ACCESSO E TECNICA)
Apparato genitale maschile	
	EMASCULATIO TOTALE ED EVENTUALE LINFOADENECTOMIA
	ORCHIECTOMIA ALLARGATA CON LINFOADENECTOMIA ADDOMINALE O RETROPERITONEALE MONOLATERALE
	ORCHIECTOMIA ALLARGATA CON LINFOADENECTOMIA ADDOMINALE O RETROPERITONEALE BILATERALE
	PENE, AMPUTAZIONE TOTALE CON LINFOADENECTOMIA

Allegato 2 Elenco diagnostica di Alta Specializzazione

(valido per il Piano sanitario Dipendenti Società del gruppo Poste Italiane)

ALTA SPECIALIZZAZIONE	
DIAGNOSTICA DI ALTA SPECIALIZZAZIONE	
Angiografia	
	ANGIOGRAFIA CAROTIDEA O VERTEBRALE INTRACRANIO
	ANGIOGRAFIA MIDOLLARE (1 DISTRETTO)
	ANGIOGRAFIA MIDOLLARE (2 DISTRETTI)
	ANGIOGRAFIA MIDOLLARE (3 DISTRETTI O COMPLETA)
	ARTERIOGRAFIA AORTA ADDOMINALE O AORTA TORACICA
	ARTERIOGRAFIA AORTO ADDOMINALE + ARTERIOGRAFIA SELETTIVA
	ARTERIOGRAFIA AORTO ADDOMINALE + ILIACA ED ARTI INFERIORI
	ARTERIOGRAFIA ARCO AORTICO E VASI EPIAORTICI
	ARTERIOGRAFIA ARCO AORTICO, VASI EPIAORTICI E AORTA TORACICA (COMPRESI ARTI SUPERIORI)
	ARTERIOGRAFIA ARTO INFERIORE MONOLATERALE (UNICO ESAME)
	ARTERIOGRAFIA ILIACA E ARTERIE FEMORALI COMPRESI ARTI INFERIORI
	ARTERIOGRAFIA POLMONARE
	ARTERIOGRAFIA POLMONARE E CAVOGRAFIA
	ARTERIOGRAFIA TOTAL BODY DELL'AORTA (DISTRETTO SOPRAORTICO-TORACICA-ADDOMINALE)
	CAVOGRAFIA INFERIORE O SUPERIORE
	CONTROLLO TIPS
	FLEBOGRAFIA ARTI SUPERIORI E CAVOGRAFIA
	FLEBOGRAFIA ARTI SUPERIORI O INFERIORI
	FLEBOGRAFIA DELL'ORBITA
	FLEBOGRAFIA DI UN ARTO
	FLEBOGRAFIA OVARICA MONOLATERALE
	FLEBOGRAFIA OVARICA BILATERALE
	FLEBOGRAFIA SPERMATICA MONOLATERALE
	FLEBOGRAFIA SPERMATICA BILATERALE
	FLEBOGRAFIA SPINALE
	LINFOGRAFIA
	PANANGIOGRAFIA CEREBRALE
Risonanza Magnetica Nucleare	
	USO DI QUALSIASI MEZZO DI CONTRASTO
	ANGIO R.M. (QUALSIASI DISTRETTO VASCOLARE - A DISTRETTO)
	ATM MONOLATERALE
	CINE R.M. COME STUDIO FUNZIONALE DI ARTICOLAZIONI
	COLANGIO E/O WIRSUNG RMN

	R.M. ADDOME SUPERIORE E INFERIORE - PELVI
	R.M. ADDOME SUPERIORE O INFERIORE - PELVI
	R.M. ARTICOLAZIONE ED 1 SEGMENTO OSSEO (GINOCCHIO - SPALLA - GOMITO - COLLO PIEDE - ETC.)
	R.M. OGNI ARTICOLAZIONE E SEGMENTO OSSEO OLTRE AL PRIMO
	R.M. BACINO O COLLO O LARINGE O FARINGE O CRANIO O IPOFISI O NERVI ACUSTICI O MAMMELLA BILATERALE O MASSICCIO FACCIALE O TORACE E MEDIASTINO
	R.M. CUORE
	R.M. RACHIDE E MIDOLLO SPINALE (1 TRATTO)
	R.M. RACHIDE E MIDOLLO SPINALE (2 TRATTI)
	R.M. RACHIDE E MIDOLLO SPINALE (3 TRATTI)
	R.M. TOTAL BODY: CRANIO, TORACE, ADDOME SUPERIORE E INFERIORE - PELVI
	STUDIO DEI FLUSSI LIQUORALI CEREBRALI
Tomografia Assiale Computerizzata	
	USO DI QUALSIASI MEZZO DI CONTRASTO
	ANGIO T.C. DI QUALSIASI DISTRETTO - A DISTRETTO CON EVENTUALE RICOSTRUZIONE 3D
	ARTROTAC O T.C. DISTRETTI ARTICOLARI/SEGMENTI OSSEI
	BRONCOSCOPIA VIRTUALE (ESEGUITA CON TC PIU' RICOSTRUZIONE 3D PIU' ENDOSCOPIA VIRTUALE)
	COLONSCOPIASCOPIA VIRTUALE (ESEGUITA CON TC PIU' RICOSTRUZIONE 3D PIU' ENDOSCOPIA VIRTUALE)
	DENTASCAN: 1 ARCATA
	DENTASCAN: 2 ARCADE
	MIELO T.C. : 1 TRATTO COLONNA VERTEBRALE
	MIELO T.C. : 2 TRATTI COLONNA VERTEBRALE
	MIELO T.C. : 3 TRATTI COLONNA VERTEBRALE
	O.C.T. - TOMOGRAFIA A COERENZA OTTICA
	T.C. ADDOME SUPERIORE E INFERIORE - PELVI
	T.C. BACINO E SACRO
	T.C. COLONNA VERTEBRALE: 1 SEGMENTO CON UN MINIMO DI 3 SPAZI INTERSOMATICI
	T.C. COLONNA VERTEBRALE: 2 SEGMENTI (CERVICALE E DORSALE O LOMBOSACRALE E SACROCOCCIGEO)
	T.C. COLONNA VERTEBRALE: 3 SEGMENTI (CERVICALE E DORSALE E LOMBOSACRALE O SACROCOCCIGEO)
	T.C. CRANIO E/O ORBITE O T.C. CRANIO E/O SELLA TURCICA O T.C. CRANIO E/O ROCCHIE PETROSE O T.C. CRANIO E/O MASTOIDI
	TC MASCELLARE CON ELABORAZIONE COMPUTERIZZATA SUPERIORE O INFERIORE (VITREA)
	T.C. TORACE O ADDOME SUPERIORE O INFERIORE - PELVI
	T.C. TOTAL BODY: CRANIO, TORACE, ADDOME SUPERIORE E INFERIORE - PELVI
	TAC/PET
Medicina nucleare (scintigrafia)	
Apparato circolatorio	
	ANGIOCARDIOSCINTIGRAFIA DI PRIMO PASSAGGIO
	ANGIOCARDIOSCINTIGRAFIA ALL'EQUILIBRIO
	ANGIOSCINTIGRAFIA DISTRETTI ARTERIOSI O VENOSI

	SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO A RIPOSO (SPECT)
	SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO A RIPOSO (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO A RIPOSO E DOPO STIMOLO (PET)
	SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO A RIPOSO E DOPO STIMOLO (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO PER L'IDENTIFICAZIONE DEL MIOCARDIO VITALE MEDIANTE REINIEZIONE
	SCINTI O TOMO SCINTIGRAFIA DEL MIOCARDIO A RIPOSO E DOPO STIMOLO (SPECT)
	STUDIO DELLA FUNZIONE VENTRICOLARE GLOBALE E REGIONALE (GATED-SPECT)
Apparato digerente	
	RICERCA DI MUCOSA GASTRICA ECTOPICA
	SCINTIGRAFIA DELLE GHIANDOLE SALIVARI
	VALUTAZIONE DELLE GASTRO ENTERORRAGIE
Apparato emopoietico	
	DETERMINAZIONE DEL TEMPO DI SOPRAVVIVENZA DELLE EMAZIE
	DETERMINAZIONE DEL VOLUME PLASMATICO E DEL VOLUME ERITROCITARIO
	DETERMINAZIONE DELLA CINETICA PIASTRINICA
	DETERMINAZIONE DELL'ASSORBIMENTO INTESTINALE DELLA VITAMINA B12 (TEST DI SCHILLING)
	LINFOSCIANTIGRAFIA SEGMENTARIA
	MISURA DELL'ASSORBIMENTO O DELLA PERMEABILITÀ INTESTINALE
	STUDIO COMPLETO DELLA FERROCINETICA
Apparato osteo-articolare	
	SCINTIGRAFIA GLOBALE CORPOREA (PET)
	SCINTIGRAFIA GLOBALE SCHELETRICA
	SCINTIGRAFIA OSSEA O ARTICOLARE POLIFASICA SEGMENTARIA
	SCINTIGRAFIA OSSEA O ARTICOLARE SEGMENTARIA
Apparato respiratorio	
	SCINTIGRAFIA POLMONARE CON INDICATORE POSITIVO
	SCINTIGRAFIA POLMONARE PERFUSIONALE (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA POLMONARE PERFUSIONALE (SPECT)
	SCINTIGRAFIA POLMONARE VENTILATORIA
Apparato urinario	
	CISTOSCIANTIGRAFIA DIRETTA
	SCINTIGRAFIA RENALE CON DMSA (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA RENALE CON DMSA (SPECT)
	SCINTIGRAFIA RENALE SEQUENZIALE CON TRACC. A RAPIDA ESCREZIONE ED ELABORAZIONE E VALUTAZIONE PARAMETRI SEMIQUANTITATIVI E/O QUANTITATIVI E MISURA DEL FILTRATO GLOMERULARE
Fegato e vie biliari e milza	
	SCINTIGRAFIA EPATICA (SPECT)
	SCINTIGRAFIA EPATICA CON INDICATORE POSITIVO (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA EPATICA CON INDICATORE POSITIVO (SPECT)
	SCINTIGRAFIA EPATO-BILIARE SEQUENZIALE
	SCINTIGRAFIA EPATOSPLENICA (PLANARE)

	SCINTIGRAFIA EPATOSPLENICA CON FLUSSIMETRIA E CLEARANCE KUPFFERIANA
	SCINTIGRAFIA SPLENICA CON EMAZIE AUTOLOGHE
Sistema nervoso centrale	
	SCINTIGRAFIA CEREBRALE (PLANARE)
	SCINTIGRAFIA CEREBRALE (SPECT)
	SCINTIGRAFIA CEREBRALE PLANARE CON ANGIOSCONTIGRAFIA
	SCINTIGRAFIA CEREBRALE QUALITATIVA (PET)
	SCINTIGRAFIA CEREBRALE QUANTITATIVA (PET)
	SCINTIGRAFIA DEL MIDOLLO OSSEO CORPOREO TOTALE
Tiroide e paratiroide	
	CAPTAZIONE TIROIDEA
	SCINTIGRAFIA DELLE PARATIROIDI (INCLUSA SCINTIGRAFIA TIROIDEA)
	SCINTIGRAFIA TIROIDEA
	SCINTIGRAFIA TIROIDEA CON INDICATORE POSITIVO
	SCINTIGRAFIA GLOBALE CORPOREA PER RICERCA METASTASI TUMORI TIROIDEI
Altri organi	
	IMMUNOSCINTIGRAFIA
	RICERCA DI FOCOLAI FLOGISTICI CON LEUCOCITI AUTOLOGHI MARCATI
	RICERCA LINFONODO SENTINELLA (CHIRURGIA RADIOGUIDATA)
	SCINTIGRAFIA DELL'APPARATO GENITALE MASCHILE
	SCINTIGRAFIA GLOBALE CORPOREA PER LOCALIZZAZIONE NEOPLASTICA CON INDICATORI POSITIVI
	SCINTIGRAFIA MAMMARIA BILATERALE
	SCINTIGRAFIA SURRENALE
	TAC/PET
Cardiologia	
	CARDIOTOCOGRAFIA
	E.C.G. DI BASE
	E.C.G. DI BASE E DOPO SFORZO (TEST DI MASTER)
	E.C.G. DI BASE E DOPO SFORZO TREADMILL
	E.C.G. DINAMICO SECONDO HOLTER (24 H)
	E.C.G. DOMICILIARE
	MONITORAGGIO DELLA PRESSIONE ARTERIOSA DINAMICO CONTINUO (24 H)
	STUDIO ELETTROFISIOLOGICO TRANSESOFOGEO DIAGNOSTICO O TERAPEUTICO
	TEST ERGOMETRICO (PROVA DA SFORZO CON CICLOERGOMETRO O AL TAPPETO ROTANTE) COMPRESO ONORARIO PROFESSIONALE
	TEST ERGOMETRICO (PROVA DA SFORZO CON CICLOERGOMETRO O AL TAPPETO ROTANTE) CON DETERMINAZIONE CONSUMO DI O2 COMPRESO ONORARIO PROFESSIONALE
	TILT TEST
Cardiologia Interventistica	
	CATERISMO DESTRO E SINISTRO E CALCOLO PORTATE E GRADIENTI CON CORONAROGRAFIA + VENTRICOLOGRAFIA DESTRA E SINISTRA
	CORONAROGRAFIA + VENTRICOLOGRAFIA SINISTRA +

	CATETERISMO SINISTRO
	CORONAROGRAFIA CIRCOLO NATIVO + STUDIO SELETTIVO DI BYPASS VENOSI ED ARTERIOSI + VENTRICOLOGRAFIA SINISTRA + CATETERISMO SINISTRO
Oculistica	
	FLUORANGIOGRAFIA DELLA RETINA CON VERDE INDOCIANINA
	RETINOGRAFIA
	FLUORANGIOGRAFIA DEL SEGMENTO ANTERIORE
	FLUORANGIOGRAFIA DELLA RETINA CON FLUORESCINA
Ostetricia	
	AMNIOCENTESI
Radiologia	
	ARTROGRAFIA
	ARTROGRAFIA ARTICOLAZIONE TEMPORO-MANDIBOLARE BILATERALE (COMPARATIVA)
	ARTROGRAFIA ARTICOLAZIONE TEMPORO-MANDIBOLARE MONOLATERALE
	BRONCOGRAFIA, MONOLATERALE O BILATERALE
	CISTOGRAFIA
	CISTOGRAFIA CON DOPPIO CONTRASTO
	COLANGIOGRAFIA ATTRAVERSO TUBO DI KEHR O POST OPERATORIA
	COLANGIOGRAFIA ENDOVENOSA (CON EVENTUALI PROVE FARMACOLOGICHE)
	COLANGIOGRAFIA INTRA OPERATORIA
	COLANGIOGRAFIA PERCUTANEA
	COLANGIOGRAFIA RETROGRADA
	COLANGIOPANCREATOLOGRAFIA DIAGNOSTICA (ERCP ENDOSCOPIC RETROGRADE CHOLANGIOPANCREATOGRAPHY)
	COLECISTOGRAFIA PER OS CON O SENZA PROVA DI BRONNER
	COLPO-CISTO-DEFECOGRAFIA
	DEFECOGRAFIA
	DACRIOCISTOGRAFIA
	FISTOLOGRAFIA
	GALATTOGRAFIA
	ISTEROSALPINGOGRAFIA (COMPRESO ESAME DIRETTO) - COMPRESA PRESTAZIONE DEL RADIOLOGO/GINECOLOGO
	MIELOGRAFIA CERVICALE O DORSALE
	SCIALOGRAFIA
	SPLENOPORTOGRAFIA
	UROGRAFIA (ESAME COMPLETO)
	VESCICOLO DEFERENTOGRAFIA
Endoscopie Senza Biopsia	
	BRONCOSCOPIA VIRTUALE (ESEGUITA CON TC PIU RICOSTRUZIONE 3D PIU ENDOSCOPIA VIRTUALE)
	COLONSCOPIA VIRTUALE (ESEGUITA CON TC PIU RICOSTRUZIONE 3D PIU ENDOSCOPIA VIRTUALE)
	ECOENDOSCOPIA DEL RETTO
	ESOFAGOGASTRODUODENOSCOPIA COMPRESO PASSAGGIO DI SONDA DI DILATAZIONE
	ESOFAGOGASTRODUODENOSCOPIA DIAGNOSTICA ED EVENTUALE TEST RAPIDO H. PYLORI

	RETTOSCOPIA DIAGNOSTICA CON STRUMENTO RIGIDO
	RETTOSIGMOIDOSCOPIA DIAGNOSTICA CON FIBRE OTTICHE
Ecografia	
	ADDOME INFERIORE-PELVI E SUPERIORE CON VALUTAZIONE INTESTINO (ESAME COMPLETO)
	ADDOMINALE INFERIORE-PELVI (ESAME COMPLETO)
	ADDOMINALE SUPERIORE (ESAME COMPLETO)
	ECOCARDIOLORDOPPLER FETALE
	ECOCARDIOGRAMMA M MODE 2D
	ECOCARDIOGRAMMA M MODE 2D DOPPLER E COLORDOPPLER, CON EVENTUALI PROVE FARMACOLOGICHE O SOTTO SFORZO (ECOCARDIOSTRESS)
	ECOCARDIOGRAMMA M MODE 2D E DOPPLER, CON EVENTUALI PROVE FARMACOLOGICHE O SOTTO SFORZO (ECOCARDIOSTRESS)
	FEGATO E VIE BILIARI - GHIANDOLE SALIVARI BILATERALI - GROSSI VASI - INTESTINALE - LINFONODI MONO/BILATERALI - MAMMARIA MONOLATERALE O BILATERALE - MEDIASTINICA O EMITORACICA - MILZA - MUSCOLARE, TENDINEA O ARTICOLARE - OCULARE E ORBITARIA- PANCREATICA - PARTI MOLLI - PELVICA (UTERO, ANNESSI E VESCICA) - PENIENA - PROSTATICA E VESCICALE, SOVRAPUBICA - RENALE E SURRENALE BILATERALE - TESTICOLARE (BILATERALE) - TIROIDEA E PARATIROIDEA - VESCICALE (COMPRESO EVENTUALE USO DEL MEZZO DI CONTRASTO)
	ISTEROSONOSALPINGOGRAFIA O SONOSALPINGOGRAFIA (COMPRESO MEZZO DI CONTRASTO)
	PROSTATICA E VESCICALE O ANALE E RETTALE, TRANSRETTALE
	RENALE, SURRENALE BILATERALE E VESCICA
	TRANSESOFAGEA PER GASTROENTEROLOGIA
	TRANSFONTANELLARE ENCEFALICA
	VESCICALE PERMINZIONALE O INTRACAVITARIA TRANSURETRALE

Allegato 3 elenco Prevenzione Cardiovascolare - Oncologica

(valido per il Piano Sanitario Dipendenti società del gruppo Poste Italiane)

PREVENZIONE CARDIOVASCOLARE-ONCOLOGICA	
Uomo (in unica soluzione una volta ogni tre anni per età maggiore di 45 anni)	
	E.C.G. DI BASE
	ECOGRAFIA PROSTATICA E VESCICALE SOVRAPUBICA
	ANTIGENE PROSTATICO SPECIFICO (PSA)
	EMOCROMOCITOMETRICO E MORFOLOGICO (HB,GR,GB, PIASTRINE, INDICI ERITROCITARI DER.F.L.)
	VELOCITÀ DI SEDIMENTAZIONE DELLE EMAZIE
	GLICEMIA
	AZOTEMIA
	CREATININEMIA
	COLESTEROLO HDL E LDL
	COLESTEROLO TOTALE O COLESTEROLEMIA
	TRANSAMINASI GLUTAMMICO OSSALACETICA (GOT) E GLUTAMMICO PIRUVICA (GPT)
	URINE, ESAME CHIMICO E MICROSCOPICO COMPLETO
Donna (in unica soluzione una volta ogni tre anni per età maggiore di 45 anni)	
	E.C.G. DI BASE
	MAMMOGRAFIA BILATERALE
	CITOLOGICO PER DIAGNOSTICA TUMORALE (PAP TEST) O CITOLOGICO ENDOCERVICALE E STRISCIO BATTERIOLOGICO VAGINALE
	EMOCROMOCITOMETRICO E MORFOLOGICO (HB,GR,GB, PIASTRINE, INDICI ERITROCITARI DER.F.L.)
	VELOCITÀ DI SEDIMENTAZIONE DELLE EMAZIE
	GLICEMIA
	AZOTEMIA
	CREATININEMIA
	COLESTEROLO HDL E LDL
	COLESTEROLO TOTALE O COLESTEROLEMIA
	TRANSAMINASI GLUTAMMICO OSSALACETICA (GOT) E GLUTAMMICO PIRUVICA (GPT)
	URINE, ESAME CHIMICO E MICROSCOPICO COMPLETO

Allegato 4 Prestazioni escluse dalle garanzie previste dal Pacchetto Base e dalla copertura Ticket

(per garanzie LTC, Gravi Malattia e TCM vedere gli Allegati 5 e 6)

L'assicurazione non è operante per:

- 1) la cura delle malattie mentali e dei disturbi psichici in genere, compresi i comportamenti nevrotici;
- 2) le protesi dentarie, la cura delle paradontopatie, le cure dentarie e gli accertamenti odontoiatrici; (esclusione solo per il piano 1) (per il piano 2 l'assicurazione non è operante per le protesi dentarie e la cura delle paradontopatie)
- 3) le prestazioni mediche aventi finalità estetiche (salvo gli interventi di chirurgia plastica ricostruttiva resi necessari da infortuni o da interventi demolitivi avvenuti durante l'operatività del contratto);
- 4) le cure e gli interventi finalizzati al trattamento dell'infertilità e comunque quelli relativi alla fecondazione artificiale;
- 5) i ricoveri causati dalla necessità dell'Assistito di avere assistenza di terzi per effettuare gli atti elementari della vita quotidiana, nonché i ricoveri per lunga degenza. Si intendono quali ricoveri per lunga degenza quelli determinati da condizioni fisiche dell'Assistito che non consentono più la guarigione con trattamenti medici e che rendono necessaria la permanenza in Istituto di cura per interventi di carattere assistenziale o fisioterapico di mantenimento;
- 6) il trattamento delle malattie conseguenti all'abuso di alcool e di psicofarmaci, nonché all'uso non terapeutico di stupefacenti o di allucinogeni;
- 7) gli infortuni derivanti dalla pratica di sport estremi e pericolosi, quali ad esempio gli sport aerei, motoristici, automobilistici, il free-climbing, il rafting e l'alpinismo estremo, nonché dalla partecipazione alle relative gare e prove di allenamento, siano esse ufficiali o meno;
- 8) gli infortuni causati da azioni dolose compiute dall'Assistito;
- 9) le conseguenze dirette o indirette di trasmutazione del nucleo dell'atomo di radiazioni provocate dall'accelerazione artificiale di particelle atomiche e di esposizione a radiazioni ionizzanti;
- 10) le conseguenze di guerra, insurrezione generale, operazioni, occupazioni militari ed invasioni movimenti tellurici ed eruzioni vulcaniche ed eventi atmosferici;
- 11) i farmaci, le visite e i trattamenti medici e chirurgici di medicina alternativa o non convenzionale e sperimentale;
- 12) medicinali non somministrati in degenza;
- 13) le prestazioni non corredate dall'indicazione della diagnosi, le spese sostenute presso strutture non autorizzate ai sensi di Legge e gli onorari di Medici Specialisti non iscritti al relativo Albo professionale e/o privi di abilitazione

- professionale. Sono altresì escluse le prestazioni di routine e/o controllo, salvo quanto previsto all'art. 5.13;
- 14) le cure ed interventi per l'eliminazione o correzione di difetti fisici o malformazioni congenite preesistenti alla data di decorrenza della copertura, nonché le patologie ad esse correlate, salvo quelle relative ai bambini di età inferiore ad 1 anno assicurati dalla nascita;
 - 15) i disordini alimentari (anoressia, bulimia, sindrome da alimentazione incontrollata) e qualsiasi cura resa necessaria di questi disturbi, gli interventi di chirurgia bariatrica finalizzata alla cura dell'obesità ad eccezione dei casi di obesità di III° grado (Indice di Massa Corporea uguale o superiore a 40);
 - 16) la correzione dei vizi di rifrazione quali ad esempio: miopia, astigmatismo, ipermetropia e presbiopia;
 - 17) trattamenti non ritenuti necessari dal punto di vista medico e non resi necessari da malattia ed infortunio nonché i ricoveri effettuati allo scopo di praticare check-up clinici (ricoveri impropri);
 - 18) qualsiasi terapia medica svolta in day hospital e ambulatorialmente escluso quanto espressamente previsto;
 - 19) i ricoveri in RSA (Residenze Sanitarie Assistenziali), in strutture per lunga degenza, le cure termali, i ricoveri in case di cura dedicate al benessere della persona;
 - 20) emodialisi, esami termografici; iniezioni sclerosanti (salvo quanto previsto all'Allegato 1 per Intestino: Digiuno - Ileo - Colon - Retto – Ano); lenti da vista, lenti a contatto e montature ;
 - 21) le prestazioni determinate da positività HIV ed AIDS e sindromi ad esse correlate, nonché da malattie sessualmente trasmesse;
 - 22) le prestazioni non espressamente specificate nelle singole garanzie e relativi allegati.

Allegato 5 Condizioni di non assistibilità garanzia rendita vitalizia per non autosufficienza, Critical Illness e Temporanea Caso Morte (TCM)

Ai fini dell'operatività delle garanzie in oggetto, le persone assistite non devono rientrare in una delle seguenti condizioni di non assistibilità:

Condizioni di non assistibilità garanzia rendita vitalizia per non autosufficienza se diagnosticate e note prima dell'inizio della copertura

- avere bisogno dell'aiuto di un terzo per almeno uno degli atti ordinari della vita quotidiana riportati nella sezione relativa alla garanzia LTC;
- aver diritto, aver richiesto e/o percepire una pensione di invalidità, e/o una rendita per incapacità permanente che corrisponda ad un livello di incapacità superiore al 25%;
- essere affetti dalla malattia di Alzheimer, di Parkinson, dalla sclerosi a placche o da diabete non controllato o da ipertensione non controllata (intendendosi per tali quelle forme particolari di ipertensione che, nonostante l'assunzione di farmaci ipertensivi, mantengono valori di pressione particolarmente elevati sui quali non è possibile intervenire clinicamente).

In deroga al precedente paragrafo, i dipendenti degli Enti aderenti al Fondo Di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita appartenenti alle categorie protette (ai sensi delle Leggi 482/68 e 68/99) sono considerati assistibili.

A tale specifico riguardo, si evidenzia che la garanzia non opera qualora lo stato di "non autosufficienza" sia conseguenza diretta, ovvero un aggravamento, del precedente stato di invalidità che ha costituito il titolo dell'assunzione ai sensi delle predette normative (i.e., Leggi n. 482/68 e n. 68/99).

Allegato 6 Esclusioni assistibilità Long Term Care, Grave Malattia (Critical Illness), Decesso (TCM)

(per garanzie previste dal Pacchetto Base e dalla copertura Ticket vedere Allegato 4)

Senza pregiudizio per quanto disposto nell' Allegato 5, i rischi di non autosufficienza (Long Term Care), Grave Malattia (Critical Illness), e Decesso (TCM) sono coperti qualunque possa esserne la causa, senza limiti territoriali, ad eccezione dei seguenti casi.

6. 1 Esclusioni assistibilità Long Term Care .

Sono esclusi dalla copertura Long Term Care i casi derivanti direttamente e/o indirettamente da:

- dolo del Contraente o dell'Assistito;
- tentato suicidio e autolesionismo dell'Assistito;
- partecipazione attiva dell'Assistito a delitti dolosi;
- partecipazione dell'Assistito a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato Italiano;
- partecipazione attiva dell'Assistito a insurrezioni, tumulti popolari, operazioni militari, ribellioni, rivoluzioni, colpi di Stato;
- malattie intenzionalmente procurate, alcoolismo, uso non terapeutico di psicofarmaci e stupefacenti, allucinogeni;
- negligenza, imprudenza ed imperizia nel seguire consigli medici: con ciò si intende che la prestazione di rendita non viene erogata se è comprovato che l'Assistito di sua volontà non ha consultato i medici, o non ha seguito le indicazioni degli stessi al fine di migliorare il proprio stato di salute;
- incidente di volo se l'Assistito viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio;
- guida di veicoli e natanti a motore per i quali l'Assistito non sia regolarmente abilitato a norma delle disposizioni in vigore;
- trasformazioni o assestamenti energetici dell'atomo - naturali o provocati - e accelerazioni di particelle atomiche (fissione e fusione nucleare, isotopi radioattivi, macchine acceleratrici, raggi x, ecc.);
- malattie, malformazioni, stati patologici e lesioni dell'Assistito, nonché le conseguenze dirette o indirette da essi derivanti, verificatisi prima della data di decorrenza dell'adesione al Fondo e già diagnosticati in tale data all'Assistito;
- problemi mentali o del sistema nervoso non riconducibili ad una causa organica;
- di infortuni derivanti dalla pratica di sport estremi e pericolosi, quali ad esempio gli sport aerei, motoristici, automobilistici, motonautici, il free-climbing, il rafting,

l'alpinismo estremo, le immersioni subacquee, pugilato, nonché dalla partecipazione a corse e incontri sportivi (e relative prove ed allenamenti) comunque relativi a qualsiasi sport svolto a livello professionistico.

6.2 Esclusioni assistibilità Grave Malattia (Critical Illness)

Sono esclusi i rischi di insorgenza di una malattia grave verificatasi a seguito di:

1. Malattie dovute/correlate all'uso di droghe (se non prescritte) o da alcolismo cronico o acuto dell'assicurato;
2. Eventi causati da armi nucleari, dalla trasmutazione del nucleo dell'atomo e dalle radiazioni provocate artificialmente dall'accelerazione di particelle atomiche, o esposizione a radiazioni ionizzanti;
3. Danni alla propria persona procurati dall'Assicurato stesso ovvero volontario rifiuto di seguire prescrizioni o consigli medici.

Il Fondo si riserva di verificare l'indennizzabilità dei sinistri verificatisi in tutti quei casi in cui la documentazione medica a supporto della richiesta di prestazione sia stata prodotta da un medico che pratici attività in un Paese non compreso tra quelli di seguito elencati: Andorra, Australia, Austria, Belgio, Canada, Città del Vaticano, Isole del Canale, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Gibilterra, Gran Bretagna, Grecia, Isola di Man, Italia, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Monaco, Paesi Bassi, Nuova Zelanda, Irlanda, Norvegia, Portogallo, San Marino, Spagna, Stati Uniti, Svezia, Svizzera.

6.3 Esclusioni assistibilità Temporanea Caso Morte (TCM)

Sono esclusi dalla copertura i casi di decesso causati direttamente, indirettamente o parzialmente da:

1. dolo dell' Assistito o dei Beneficiari;
2. partecipazione attiva dell'Assistito a delitti dolosi;
3. abuso di alcolici e psicofarmaci e dall'uso non terapeutico di stupefacenti ed allucinogeni, radiazioni, reazioni nucleari o contaminazione radioattiva;
4. partecipazione attiva dall'Assistito a fatti di guerra, salvo che non derivi da obblighi verso lo Stato Italiano; in questo caso la garanzia può essere prestata, su richiesta degli aventi diritto, alle condizioni stabilite dal competente Ministero;

5. incidente di volo, se l'Assistito viaggia a bordo di aeromobile non autorizzato al volo o con pilota non titolare di brevetto idoneo e, in ogni caso, se viaggia in qualità di membro dell'equipaggio.

Allegato 7 Glossario

Accertamento diagnostico: prestazione medica strumentale atta a ricercare e/o a definire la presenza e/o il decorso di una malattia a carattere anche cruento e/o invasivo.

Assicurazione: il contratto di assicurazione sottoscritto dal Contraente.

Carenza: il periodo iniziale decorrente dalla data di efficacia della copertura assicurativa durante il quale le garanzie non saranno operanti e pertanto l'eventuale sinistro non sarà indennizzato all'Assistito da parte di Poste Assicura S.p.A.

Cartella clinica: il documento ufficiale redatto durante il ricovero con pernottamento o il Day hospital/surgery o l'intervento ambulatoriale, contenente le generalità dell'Assistito, la diagnosi, l'anamnesi patologica, prossima e remota, le terapie effettuate, gli interventi chirurgici effettuati, gli esami e il diario clinico, nonché la scheda di dimissione ospedaliera (SDO).

Datore: Poste Italiane SpA e le società del gruppo Poste Italiane che applicano il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane.

Dipendente: Il personale del Datore, con contratto di dipendente non dirigente ed a tempo indeterminato, terminato l'eventuale periodo di prova.

Fondo: Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

Franchigia: la somma determinata in misura fissa che rimane a carico dell'Assistito.

Grande intervento Chirurgico: l'Intervento chirurgico rientrante nell'elenco dei Grandi interventi chirurgici inserito nel presente fascicolo informativo (Allegato 1).

Indennità sostitutiva: importo giornaliero erogato dalla Società in caso di ricovero, corrisposto in assenza di richiesta di rimborso delle spese sostenute per le prestazioni effettuate durante il ricovero stesso.

Infortunio: l'evento dovuto a causa fortuita, violenta ed esterna, che produca lesioni fisiche obiettivamente constatabili.

Intervento chirurgico: l'atto medico realizzato in Strutture sanitarie regolarmente autorizzate da personale regolarmente abilitato in base ai requisiti di legge, avente una diretta finalità terapeutica, perseguibile attraverso una cruentazione dei tessuti, ovvero mediante l'utilizzo di sorgenti di energia meccanica, termica o luminosa. Non sono considerati Interventi chirurgici né le riduzioni incruente di fratture e lussazioni, né gli accertamenti diagnostici o di controllo, anche quando invasivi o comportanti prelievo cruento di tessuti per indagini istologiche e/o per l'introduzione di

idoneo strumento all'interno dell'organismo.

Non sono altresì considerati interventi chirurgici i soli trattamenti sanitari a scopo terapeutico, quali cure oncologiche o somministrazione di qualsivoglia medicinale, anche tramite cruentazione dei tessuti.

Istituto di cura: l'ospedale pubblico, l'istituto universitario, la clinica o casa di cura privata regolarmente autorizzati in base ai requisiti di legge e dalle competenti autorità all'erogazione dell'assistenza ospedaliera, esclusi comunque stabilimenti termali, case di convalescenza o lungo degenza, di soggiorno o di riposo per la cura di anziani o malati cronici, nonché le cliniche della salute e quelle aventi finalità estetiche, dietologiche, fisioterapiche e riabilitative, e le residenze sanitarie assistenziali.

Malattia: ogni riscontrabile e obiettivabile alterazione dello stato di salute, non dipendente da infortunio, a carattere evolutivo, che necessiti di prestazioni diagnostiche e trattamenti terapeutici.

Malformazione: deviazione dal normale assetto morfologico di un organismo o di parti di suoi organi per condizioni morbose congenite.

Massimale: la somma fino alla concorrenza della quale la Società presta la garanzia.

Network convenzionato: l'insieme di Istituti di cura, centri diagnostici ed équipe mediche e chirurgiche eroganti servizi sanitari che alla data del sinistro abbiano stipulato un convenzionamento ai sensi del quale potranno fornire all'Assistito le prestazioni sanitarie con costo sostenuto da Poste Assicura S.p.A., in nome e per conto dell'Assistito, nei limiti di quanto previsto dalle condizioni contrattuali.

Retta di degenza: costo giornaliero per il soggiorno in Istituto di cura e per l'ordinaria assistenza medico-infermieristica, sia ordinaria che intensiva.

Ricovero: la degenza dell'Assistito in Istituto di cura che comporti almeno un pernottamento.

Ricovero improprio: la degenza/il ricovero sia con che senza pernottamento in Istituto di Cura, che non risulta essere necessaria in riferimento al quadro clinico, durante la quale non viene praticata alcuna terapia complessa e vengono eseguiti solo accertamenti diagnostici che normalmente vengono effettuati in regime ambulatoriale senza alcun rischio o particolare disagio per il paziente.

Scoperto: la percentuale del danno che rimane a carico dell'Assistito.

Trattamenti fisioterapici e rieducativi: prestazioni di medicina fisica e riabilitativa eseguiti da medico o da professionista fornito di laurea in fisioterapia o titolo equivalente riconosciuto in Italia, effettuate e fatturate esclusivamente presso Istituti di cura, centri medici e medici specialisti regolarmente iscritti all'Albo, tese a rendere possibile il recupero delle funzioni di uno o più organi o apparati colpiti da malattia o infortunio indennizzabili a termine di polizza. Dalla presente copertura dovranno, in ogni caso, ritenersi escluse tutte le prestazioni finalizzate al trattamento di problematiche di



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

natura estetica, nonché le prestazioni eseguite con strumenti il cui utilizzo preminente avvenga nell'ambito della medicina estetica. Ogni ciclo di trattamenti fisioterapici e rieducativi deve essere prescritto da medico specialista la cui specializzazione sia congrua con la patologia certificata.

Visita specialistica: la visita viene effettuata da medico fornito di specializzazione, per diagnosi e prescrizioni di terapie cui tale specializzazione si riferisce. Sono ammesse esclusivamente le visite di medicina tradizionale, con esclusione di quelle effettuate da medici praticanti le medicine alternative.

REGOLAMENTO ADESIONI COLLETTIVE

DEL FONDO DI ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA POSTEVITA.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita

REGOLAMENTO ADESIONI COLLETTIVE

del Fondo di Assistenza
Sanitaria Integrativa Postevita.



SOMMARIO

Art. 1. Disposizioni generali	2
Art. 2. Modalità di adesione	2
Art. 3. Assistiti	3
Art. 4. Nucleo familiare	4
Art. 5. Durata dell'adesione al Fondo - Recesso - Eventuale Riadesione	5
Art. 6. Esclusione dalle prestazioni del Fondo	5
Art. 7. Periodi di carenza.....	5
Art. 8. Sospensione delle prestazioni e della contribuzione	6
Art. 9. Contribuzione.....	6
Art. 10. Quota di partecipazione.....	6
Art. 11. Ritardato versamento dei contributi - esclusione del datore dal Fondo	7
Art. 12. Erogazione delle prestazioni e modifica o cancellazione di Piani Sanitari.....	7
Art. 13. Contact Center e portale del Fondo	9
Art. 14. Gestione dei rischi connessi all'erogazione delle prestazioni	9
Art. 15. Foro competente	10
Art. 16. Informativa e richiesta di consenso ai sensi della normativa per la tutela della privacy	10

ART. 1 DISPOSIZIONI GENERALI.

1.1.

Il presente Regolamento reca le disposizioni di funzionamento del Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Postevita (nel prosieguo, per brevità, "Fondo"), avuto riguardo alle adesioni collettive.

ART. 2 MODALITÀ DI ADESIONE.

2.1.

Possono aderire al Fondo, su richiesta, le entità giuridiche, quali aziende, associazioni o altre collettività in genere (d'ora in poi, per brevità, convenzionalmente denominate "datore"), che intendano rendere i dipendenti o gli associati o i soggetti comunque appartenenti alle predette collettività (di seguito, per brevità, convenzionalmente denominati "dipendenti") - ed eventualmente i loro familiari - fruitori delle prestazioni erogate dal Fondo stesso, secondo i Piani Sanitari, che esso annualmente approva. L'adesione è attuata dal datore, il quale, previa sottoscrizione di apposito accordo collettivo aziendale, ovvero attraverso l'adozione di specifico regolamento (d'ora in poi, per brevità, unitariamente, la "fonte collettiva"), attribuisce ai dipendenti e, eventualmente, ai loro familiari, le diverse tipologie di prestazioni di carattere sanitario integrativo offerte dal Fondo.

2.2.

L'adesione del datore può avvenire esclusivamente a beneficio di una collettività di dipendenti individuata in una o più categorie omogenee e, comunque, senza alcuna preventiva selezione del rischio. Per collettività si intende un numero di soggetti non inferiore a due.

2.3.

L'adesione al Fondo interviene a tempo indeterminato e non è suscettibile di essere disposta per un periodo temporaneo, fatto salvo il diritto al recesso.

2.4.

Il Fondo si riserva, a proprio insindacabile giudizio, la facoltà di respingere la richiesta di adesione.

2.5.

Ricorrendo la fattispecie di cui al comma che precede, il Fondo restituisce la contribuzione e ogni altro importo eventualmente incassato, senza riconoscere interesse alcuno.

2.6.

Il datore comunica, tramite il sito internet del Fondo e con le modalità ivi previste, i dati anagrafici di ciascun lavoratore assistito e quelli dei componenti del nucleo familiare, a cui sia eventualmente estesa la copertura, ai sensi dell'art. 4.

2.7.

L'adesione al Fondo decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il Fondo stesso ne comunica al datore l'accettazione. Detta comunicazione interviene immediatamente dopo che siano pervenuti al Fondo i dati anagrafici degli assistiti, ai sensi del comma che precede, salvo quanto diversamente disposto dalla fonte collettiva, previo accordo preventivo tra datore e Fondo.

2.8.

L'assistenza dei dipendenti e, se del caso, dei loro nuclei familiari, decorre, in via ordinaria, dalla data di adesione, come contemplata dal comma che precede, ovvero, su espressa indicazione del datore, dal giorno fissato dalla fonte collettiva dell'adesione.

2.9.

Per i dipendenti che divengano tali successivamente all'inizio dell'assistenza della collettività, la copertura decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di comunicazione al Fondo dei dati anagrafici di ciascun interessato.

2.10.

Il datore è tenuto a comunicare tempestivamente al Fondo ogni variazione dei dati relativi agli assistiti e, se del caso, ai rispettivi nuclei familiari.

2.11.

Il datore è tenuto al versamento al Fondo dei contributi e di ogni altra somma dovuta per ogni assistito e relativo nucleo familiare, se beneficiario di prestazioni, sino a che non comunichi il venir meno del rapporto con il dipendente, nelle modalità e nei termini previsti dai singoli Piani prescelti.

ART. 3 ASSISTITI.

3.1.

Il Fondo assiste i dipendenti del datore e, se richiesto, i rispettivi nuclei familiari (di seguito per brevità anche gli "Assistiti"), secondo le previsioni della fonte collettiva dell'adesione.

3.2.

La cessazione del rapporto con il dipendente, per qualsiasi causa, determina, dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si verifica, il termine dell'obbligo contributivo al Fondo e del correlativo diritto alle prestazioni salvo diversamente specificato nel Piano Sanitario, ove permesso dalla normativa *pro tempore* applicabile.

3.3.

Il venir meno del diritto alle prestazioni da parte del dipendente comporta l'analoga contestuale cessazione nei riguardi dei componenti del nucleo familiare, se assistiti.

ART. 4 NUCLEO FAMILIARE.

4.1.

Se previsto dallo specifico Piano Sanitario, è facoltà della fonte collettiva dell'adesione disporre l'estensione delle prestazioni del Fondo ai componenti il nucleo familiare del dipendente, con versamento della relativa contribuzione. Per nucleo familiare si intende, in via ordinaria - e salvo quanto diversamente disposto dalla fonte collettiva, previo accordo preventivo tra il datore ed il Fondo:

- il coniuge;
- il convivente more uxorio (coppia di fatto) da almeno un anno prima dell'inizio della copertura sanitaria;
- i figli fiscalmente a carico, secondo le vigenti disposizioni di legge, di uno dei due coniugi/conviventi e sino al compimento del 26° anno di età, ove non totalmente inabili.

4.2.

La condizione di soggetto facente parte del nucleo familiare del dipendente secondo le previsioni del comma che precede è verificata dal datore, che la certifica al Fondo con il versamento dell'inerente contribuzione.

4.3.

L'assistenza del dipendente e, eventualmente, del suo nucleo familiare ha la durata prevista dalla fonte collettiva dell'adesione. Il dipendente non può vantare nei confronti del Fondo alcun diritto all'assistenza né per se stesso, né per il nucleo familiare, qualora il datore receda dall'adesione al Fondo stesso o ne sia escluso ai sensi dell'art. 11, comma 4, ovvero essa non sia più prevista dall'inerente fonte collettiva.

ART. 5 DURATA DELL'ADESIONE AL FONDO RECESSO - EVENTUALE RIADESIONE.

5.1.

È facoltà del datore recedere dall'adesione al Fondo, con effetto dal 1° gennaio di ciascun anno. Il recesso va comunicato con lettera raccomandata A/R, da far pervenire al Fondo stesso entro il termine perentorio del 31 ottobre dell'anno precedente.

5.2.

Il recesso è ostativo all'accoglimento di una successiva richiesta di nuova adesione al Fondo, salvo casi di assoluta eccezionalità, da valutare ad opera del Consiglio di Amministrazione del Fondo stesso

ART. 6 ESCLUSIONE DALLE PRESTAZIONI DEL FONDO.

6.1.

Il Consiglio di Amministrazione del Fondo, fatto salvo il diritto all'esercizio delle eventuali azioni davanti alle competenti autorità giurisdizionali, dispone l'esclusione dalle prestazioni per il dipendente beneficiario e/o per i suoi familiari in caso di comportamenti contrari alla correttezza e alla buona fede del dipendente beneficiario stesso e/o dei suoi familiari nei rapporti con il Fondo medesimo, informandone contestualmente il datore.

6.2.

L'esclusione di cui al comma che precede è notificata all'assistito dipendente e al datore mediante lettera raccomandata A.R.

6.3.

L'esclusione dalle prestazioni può essere impugnata dall'interessato, entro 30 giorni successivi al ricevimento della comunicazione di cui al precedente comma, con istanza trasmessa al Fondo con lettera raccomandata A.R. Sull'istanza il Fondo si pronuncia entro 45 giorni dal ricevimento.

ART. 7 PERIODI DI CARENZA.

7.1.

Tutte le prestazioni previste nei singoli Piani Sanitari, ad eccezione di quanto disciplinato nei successivi commi, sono riconosciute dal Fondo agli Assistiti solo se riferite a sinistri verificatisi a partire dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di decorrenza della copertura e in presenza di regolarità contributiva.

7.2.

La prestazione prevista in caso di perdita di autosufficienza (*Long Term Care - LTC*), secondo le definizioni specifiche dei Piani Sanitari, è riconosciuta dal Fondo agli Assistiti solo se l'insorgere dello stato di non autosufficienza si manifesta, per la prima volta, dopo tre mesi dalla data di decorrenza della copertura e in presenza di regolarità contributiva. Il periodo di carenza non opera in caso di perdita di autosufficienza a seguito di infortunio.

7.3.

I periodi di carenza indicati nei precedenti commi - come specificato nei Piani Sanitari - possono essere esclusi (e/o la loro durata derogata), dalla fonte collettiva, previo accordo scritto tra datore e Fondo.

ART. 8 SOSPENSIONE DELLE PRESTAZIONI E DELLA CONTRIBUZIONE.

8.1.

I singoli Piani Sanitari possono prevedere casi di sospensione delle prestazioni e della contribuzione.

ART. 9 CONTRIBUZIONE.

9.1.

Il datore deve versare al Fondo i contributi dovuti, secondo le previsioni dei Piani Sanitari scelti.

9.2.

Il versamento di cui al comma che precede comprende il contributo relativo ai dipendenti assistiti e, eventualmente, al nucleo familiare, nonché il contributo della quota di partecipazione, di cui all'art. 10.

9.3.

Il versamento va effettuato tramite SDD o bonifico entro il periodo previsto da ciascun Piano Sanitario.

9.4.

Il Fondo, in caso di inesattezza, incompletezza o omissione del versamento, interessa tempestivamente il datore ai fini della relativa regolarizzazione. Trascorsi 10 giorni dalla data in cui va effettuato il versamento, ove ne perduri l'inesattezza, l'incompletezza o l'omissione, il Fondo stesso sospende l'erogazione di tutte le prestazioni. La data entro cui effettuare il versamento dei contributi al Fondo è indicata nei singoli Piani Sanitari prescelti.

9.5.

Le modalità di contribuzione descritte e disciplinate nello specifico Piano Sanitario e nei commi dal 9.1 al 9.4 possono essere oggetto di diverso accordo scritto fra datore e Fondo.

ART. 10 QUOTA DI PARTECIPAZIONE.

10.1.

Laddove previsto dal Piano Sanitario scelto, il datore, oltre al pagamento dei relativi contributi, deve corrispondere una quota di partecipazione (annuale e/o *una tantum*, a seconda dei casi) per ciascun dipendente, fissata dal Consiglio di Amministrazione del Fondo, unitamente alle modalità di corresponsione.

ART. 11 RITARDATO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI - ESCLUSIONE DEL DATORE DAL FONDO.

11.1.

L'erogazione delle prestazioni è condizionata alla regolarità e continuità dei versamenti contributivi.

11.2.

In caso di ritardo nel versamento dei contributi, l'erogazione delle prestazioni è sospesa fino ad avvenuta regolarizzazione contributiva, nei termini di cui all'art. 9, comma 4.

11.3.

L'erogazione delle prestazioni è ripristinata successivamente alla regolarizzazione della posizione.

11.4.

Il ritardato o mancato pagamento dei contributi dovuti oltre il termine previsto dallo specifico Piano, comporta la valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Fondo dell'esclusione del datore e, conseguentemente, anche la cessazione dell'assistenza di tutti i suoi dipendenti e loro familiari, fermo restando l'obbligo di versamento dei contributi pregressi dovuti. Il Fondo si riserva la facoltà di informare i dipendenti assistiti dell'esclusione dal Fondo del datore.

11.5.

Il datore che, successivamente all'esclusione, intenda essere riammesso al Fondo deve formulare una specifica domanda, che il Consiglio di Amministrazione valuta, fissando termini e modalità dell'eventuale riammissione.

ART. 12 EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI E MODIFICA O CANCELLAZIONE DI PIANI SANITARI.

12.1.

Il Fondo eroga prestazioni di assistenza sanitaria integrativa del Servizio sanitario nazionale e/o dei Servizi sanitari regionali, nonché eventuali provvidenze, alle prime connesse, variamente articolate e specificate nei relativi Piani Sanitari. A titolo esemplificativo, pertanto, il Fondo può erogare forme integrative di assistenza per i casi di malattia e altre provvidenze quali la copertura per non autosufficienza (*Long Term Care - LTC*), capitali in caso di decesso, malattia particolarmente grave (*dread disease*), invalidità, infortunio.

12.2.

Le prestazioni/provvidenze di cui al comma che precede sono riconosciute agli Assistiti sulla base di idonea documentazione rilasciata da medici e/o strutture sanitarie abilitati all'esercizio della professione e operanti in qualsiasi parte del mondo.

12.3.

Il Fondo riconosce esclusivamente le prestazioni tassativamente elencate nei Piani Sanitari.

12.4.

L'erogazione delle prestazioni interviene con le modalità e i limiti previsti dai Piani Sanitari.

12.5.

Il diritto alle prestazioni in forma di rimborso è subordinato alla condizione che, nel momento in cui la spesa sanitaria da corrispondere sia effettuata, l'interessato risulti assistito dal Fondo, fermo restando il disposto dell'art. 7. La documentazione relativa alle richieste di rimborso (fatture, ricevute) nonché la documentazione sanitaria (cartella clinica, referti, ecc.), vanno inviate al Fondo secondo le modalità indicate nelle disposizioni operative riportate sul sito internet del Fondo stesso.

12.6.

Il diritto all'erogazione della prestazione di *Long Term Care* è subordinato alla condizione che, nel momento in cui si verifichi la non autosufficienza, l'interessato risulti assistito dal Fondo, fermo restando il disposto dell'art. 7. La documentazione relativa va inviata al Fondo secondo le modalità indicate nelle disposizioni operative riportate sul sito internet del Fondo stesso.

12.7.

Le richieste di prestazioni vanno trasmesse, direttamente dal dipendente assistito, secondo le modalità e le tempistiche previste dalle disposizioni operative dei Piani Sanitari.

12.8.

Le richieste di prestazioni inviate oltre il termine massimo previsto non sono procedibili.

12.9.

La richiesta di prestazioni a favore dei componenti del nucleo familiare va effettuata dal dipendente assistito, a cui è attribuito il rimborso del caso.

12.10.

Il Fondo ha facoltà, sia preventivamente sia successivamente all'erogazione delle prestazioni, di eseguire controlli amministrativi nei confronti del datore, nonché controlli amministrativi e sanitari nei confronti degli assistiti, verso questi ultimi anche mediante visite da parte di medici incaricati. Il rifiuto dei controlli determina la decadenza dal diritto all'erogazione delle prestazioni, ovvero l'avvio da parte del Fondo di tutte le iniziative per il rimborso di quanto eventualmente erogato.

12.11.

Le richieste non attinenti alla liquidazione di prestazioni devono essere inoltrate al Fondo mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, a pena di decadenza, entro e non oltre trenta giorni dalla data in cui è avvenuto il fatto oggetto di richiesta.

12.12.

Il Fondo ha facoltà di modificare o cancellare uno o più Piani Sanitari, purché con preavviso scritto da inviarsi al datore entro il 30 settembre dell'ultimo anno di applicazione del Piano Sanitario medesimo, che resta comunque operativo fino al 31 dicembre successivo all'invio del preavviso.

ART. 13 CONTACT CENTER E PORTALE DEL FONDO.

13.1.

Il Fondo rende disponibile un servizio di informazioni e di gestione interattiva delle posizioni anagrafico-contributive, nonché la tracciatura dello stato pratica di rimborso, mediante il proprio sito internet: www.postevitafondosalute.it

13.2.

Il Fondo rende disponibile un servizio di Contact Center con supporto operatore e con supporto automatizzato negli orari senza presidio umano.

ART. 14 GESTIONE DEI RISCHI CONNESSI ALL'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI.

14.1.

Il Fondo eroga le prestazioni indicate nei relativi Piani Sanitari facendo ricorso al sistema assicurativo, se del caso anche in regime di coassicurazione, mediante la stipula di convenzioni con compagnie autorizzate all'esercizio dell'attività assicurativa (di seguito, per brevità, le "Compagnie").

14.2.

Le Compagnie possono essere delegate anche allo svolgimento di determinate attività, ivi comprese - a titolo esemplificativo e non esaustivo - quelle indicate negli artt. 12, comma 10, e 13, secondo le determinazioni assunte dal Fondo.

14.3.

Eventuali reclami inerenti alle liquidazioni delle prestazioni (ivi incluse successive richieste di verifica e/o di revisione) vanno inoltrati alle relative Compagnie, secondo le modalità previste da queste ultime e pubblicate anche sul sito internet del Fondo.

14.4.

Ogni diritto relativo alla valutazione delle prestazioni e alla loro liquidazione a favore degli Assistiti deriva esclusivamente dai contratti assicurativi stipulati dal Fondo con le Compagnie, in adempimento alle proprie finalità. Le Compagnie restano pertanto integralmente responsabili dell'erogazione delle prestazioni previste nei Piani Sanitari, rimanendo esclusa, per qualsiasi titolo, ogni responsabilità del Fondo medesimo.

ART. 15 FORO COMPETENTE.

15.1.

Qualsiasi controversia, relativa alla validità, interpretazione ed esecuzione del presente Regolamento è devoluta in via esclusiva al Foro di Roma.

ART. 16 INFORMATIVA E RICHIESTA DI CONSENSO AI SENSI DELLA NORMATIVA PER LA TUTELA DELLA PRIVACY.

16.1.

Gli Assistiti, ai sensi del Decreto Legislativo n. 196/2003, devono rilasciare il consenso a che tutti i dati personali anche sensibili (a titolo esemplificativo: anagrafici, postali, telefonici, fiscali, prestazioni sanitarie erogate, cartella clinica, referti, stato di salute, regolarità dei versamenti, domiciliazione bancaria, etc.) possano essere registrati nella banca dati del Fondo e utilizzati esclusivamente per la gestione del rapporto con il Fondo stesso e per l'assolvimento degli obblighi di legge.

16.2.

Gli Assistiti sono tenuti a prestare il consenso alla comunicazione dei propri dati personali e sensibili a soggetti terzi nei seguenti casi:

- soggetti esterni con specifici incarichi da parte del Fondo (a titolo esemplificativo: gestione servizi informativi e di prenotazione delle prestazioni, gestione e liquidazione dei rimborsi per prestazioni sanitarie, contabilità, bilanci, questioni fiscali, versamento contributi, etc.);
- società incaricate dal Fondo per la gestione in tutto o in parte di servizi inerenti all'offerta dell'assistenza sanitaria;
- compagnie che assicurano e gestiscono i rischi connessi con le prestazioni del Fondo;
- medici consulenti;
- istituti bancari e servizio postale;
- tutte le fattispecie previste dalla legge.

16.3.

Gli Assistiti hanno diritto di conoscere la natura e il trattamento dei dati che li riguardano. Hanno inoltre diritto di richiedere e ottenere la cancellazione dei dati, di ottenerne la trasformazione in forma anonima ove possibile, o il blocco dei dati tratti in violazione della legge e opporsi, per motivi legittimi, al loro trattamento.

16.4.

Per l'esercizio dei diritti, nonché per informazioni più dettagliate circa i soggetti o le categorie di soggetti a cui i dati sono comunicati o che ne vengano a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati, gli Assistiti possono rivolgersi al Presidente del Fondo e/o a eventuali ulteriori contatti messi a disposizione da parte del Fondo.

16.5.

Gli Assistiti sciolgono dal segreto professionale i medici chirurghi-odontoiatri, il personale paramedico e amministrativo, i quali li hanno tenuti in cura o hanno compiuto atti o azioni relative.

16.6.

L'assenza del consenso dell'interessato al trattamento dei dati personali comporta, tra l'altro, l'impossibilità di dar corso alle prestazioni richieste e, in particolare, di far effettuare i pagamenti in forma diretta alle strutture sanitarie convenzionate.

REGOLAMENTO ADESIONI COLLETTIVE

DEL FONDO DI ASSISTENZA
SANITARIA INTEGRATIVA
POSTEVITA.



Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa PosteVita

**Fondo di Assistenza Sanitaria
Integrativa PosteVita**

Sede legale:
Viale Beethoven, 11
00144, Roma
Tel. (+39) 06 549241
Fax (+39) 06 54924203

S T A T U T O

***FONDO
DI
ASSISTENZA SANITARIA
INTEGRATIVA
POSTEVITA***

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 – Costituzione, sede, durata, natura giuridica

1. Per iniziativa di Poste Vita S.p.A. (di seguito, per brevità, “Fondatore”) è costituito il “*Fondo di assistenza sanitaria integrativa Postevita*” (nel prosieguo, per brevità, “Fondo” o “Ente”).
2. Il “Fondo” ha sede in Roma, all’indirizzo di volta in volta fissato dal Consiglio di Amministrazione, opera a tempo indeterminato ed esplica la propria attività nel territorio della Repubblica Italiana, nel cui ambito può istituire sedi secondarie e uffici.
3. L’”Ente” riveste natura giuridica di fondazione ed è vigilato a’ sensi di legge.

Articolo 2 – Finalità

1. Il "Fondo", privo di fini di lucro, intende assicurare, in favore dei soggetti che ad esso fanno riferimento tramite adesione collettiva o individuale, sia prestazioni di assistenza sanitaria integrativa sia altre provvidenze, variamente articolate, alle prime connesse, in conformità alle disposizioni di legge in materia di assistenza sanitaria complementare e alla correlata normativa fiscale, tempo per tempo vigenti.
2. L'”Ente”, per il perseguimento degli scopi istituzionali, tra l'altro:
 - compie studi ed indagini nel settore assistenziale sanitario, curando anche il mantenimento di collegamenti di carattere internazionale;
 - definisce diversi piani di assistenza sanitaria integrativa e di altre provvidenze, determinandone le modalità di realizzazione;
 - individua standard qualitativi per l'erogazione e la connessa gestione amministrativa delle prestazioni assistenziali sanitarie integrative e delle altre provvidenze ;

- ricerca strutture sanitarie, pubbliche e private, rispondenti agli standard individuati;
 - può costituire, direttamente o indirettamente, una rete di convenzionamenti con le strutture di cui all'alinea che precede;
 - può sviluppare iniziative di medicina preventiva;
 - ricerca, avvalendosi, se del caso, del supporto di operatori specializzati, polizze assicurative, onde disporre delle migliori coperture sanitarie complementari, nonché, di Long Terme Care (di seguito, per brevità, "LTC"), temporanee caso morte, infortuni professionali ed extra professionali.
3. Il "Fondo", onde conseguire gli scopi istituzionali, sviluppa un'idonea struttura organizzativa e pone in essere ogni iniziativa ritenuta utile ed opportuna, ivi compreso il compimento di operazioni immobiliari, mobiliari e finanziarie (queste ultime non nei confronti degli aderenti e del pubblico in generale), compresi l'accensione di mutui e di finanziamenti di qualsiasi tipo e il prestare, senza carattere di professionalità, garanzie anche reali.
4. Il "Fondo" non può in nessun caso assumere direttamente rischi di qualsivoglia natura e genere né porre in essere alcuna iniziativa, per la realizzazione della quale preventivamente non disponga delle necessarie coperture economiche.

TITOLO II

PATRIMONIO – ESERCIZIO FINANZIARIO

Articolo 3 – Patrimonio

1. La dotazione patrimoniale dell'“Ente” è costituita dai beni assegnatigli dal “Fondatore” all'atto della costituzione, nonché da ogni altro cespite che ad esso pervenga, sia a titolo oneroso, sia a titolo gratuito.

3. Il patrimonio si articola nel fondo di dotazione e nel fondo di gestione, di cui, rispettivamente, agli artt. 4 e 5.

2. L'“Ente” può ricevere beni di proprietà di terzi in comodato, anche di lungo periodo.

Articolo 4 – Fondo di dotazione

1. Il fondo di dotazione è costituito da:

- conferimenti di denaro o di beni mobili ed immobili, od altre utilità, da impiegarsi per il perseguimento degli scopi istituzionali, effettuati dal “Fondatore”, da partecipanti o terzi, sia una tantum, sia in via continuativa, con questa espressa finalità;
- beni mobili ed immobili che pervengano all’“Ente” a qualsiasi titolo, con specifico vincolo di destinazione al fondo di dotazione, compresi quelli da esso a tal fine direttamente acquistati, a’ sensi di Statuto;
- elargizioni effettuate da enti o da privati con espressa destinazione incrementativa del fondo di dotazione;
- contributi dello Stato, dell’Unione Europea, di enti nazionali, anche territoriali, sovranazionali o di privati, erogati con specifico vincolo incrementativo del fondo di dotazione;
- rendite non utilizzate, che siano destinate, da apposita deliberazione consiliare, ad accrescere il fondo di dotazione;
- cespiti già facenti parte del fondo di gestione di cui all’art. 5, vincolati a finalità di rafforzamento del fondo di dotazione, previa specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

2. L’“Ente” deve curare di salvaguardare nel tempo l’integrità del fondo di dotazione.

3. Qualsiasi apporto economico che pervenga all’“Ente” privo degli specifici vincoli di destinazione, di cui al comma 1, va imputato in via automatica al fondo di gestione, contemplato dall’art. 5.

Articolo 5 - Fondo di gestione

1. Il fondo di gestione è costituito da:

- rendite e proventi derivanti dal complessivo patrimonio dell’“Ente” - compresi quelli derivanti dai cespiti facenti parte del fondo di dotazione - e dalle attività da esso svolte;
- apporti periodici degli Aderenti collettivi e degli Aderenti individuali;
- ricavi scaturenti dalle attività istituzionali, accessorie, strumentali e connesse;

- apporti dello Stato, dell'Unione Europea, di enti nazionali, anche territoriali, sopranazionali o di privati;
 - apporti una tantum del "Fondatore";
 - fondi destinati dall'Unione Europea ad attività di tutela sanitaria.
 - donazioni o lasciti testamentari;
2. Le disponibilità del fondo di gestione debbono essere utilizzate esclusivamente per il funzionamento dell'"Ente" e per la realizzazione degli scopi istituzionali.

Articolo 6 - Investimento delle risorse

1. Le risorse facenti parte del fondo di dotazione e, per quanto utile, le disponibilità del fondo di gestione, sono investite, direttamente o per il tramite di operatori specializzati, mirando alla salvaguardia della miglior redditività nell'ambito di una prudente valutazione circa la sicurezza degli impieghi, fermo restando il divieto tassativo di compiere operazioni di carattere speculativo e il rispetto delle disposizioni di legge e/o di regolamento che disciplinino tempo per tempo la materia.

Articolo 7 – Esercizio finanziario

1. L'esercizio finanziario inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre di ciascun anno.
2. Entro il 31 maggio di ogni anno il Consiglio di Amministrazione approva il bilancio dell'esercizio precedente, accompagnato dalla relazione del Collegio dei Revisori dei Conti.
3. Ove il Consiglio di Amministrazione lo ritenga opportuno, il bilancio è sottoposto a certificazione contabile.

TITOLO III

ORGANI E LORO COMPETENZE

Articolo 8 - Organi

1. Sono Organi del "Fondo":

il Consiglio di Amministrazione
il Presidente
il Presidente d'onore (eventuale)
il Collegio dei Revisori dei Conti.

2. Gli Organi previsti dal comma precedente sono supportati e si avvalgono delle strutture organizzative dell'“Ente” e/o di quelle eventualmente messe a disposizione dal “Fondatore”.

3. Il “Fondo” può giovare del Comitato di Esperti di cui all'art. 20, quale elemento di supporto nell'attività scientifica e sociale svolta.

Articolo 9 – Consiglio di Amministrazione: composizione e durata

1. L'“Ente” è retto da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque componenti.

2. Il Consiglio di Amministrazione è formato dai nominativi scelti dal “Fondatore”, in sede di atto costitutivo e da quelli tempo per tempo da lui indicati alla scadenza di ciascun mandato.

3. Il mandato dei componenti del Consiglio di Amministrazione ha una durata di 3 anni, salvo revoca per gravi motivi.

4. All'occorrenza, il Consiglio d'Amministrazione integra nel tempo la propria composizione con la cooptazione di nuovi membri, indicati dal “Fondatore”, i quali restano in carica sino allo spirare del mandato degli altri.

Articolo 10 – Consiglio di Amministrazione requisiti di partecipazione – remunerazione

1. I membri del Consiglio di Amministrazione debbono vantare i requisiti di onorabilità e non trovarsi nelle condizioni di ineleggibilità e di incompatibilità richiesti dalla legge per far parte di analogo organismo in una società per azioni.

2. Ai membri del Consiglio di Amministrazione non spettano compensi; può essere riconosciuto solo il rimborso delle spese sostenute inerenti alla carica, previa esibizione di idonea documentazione.

Articolo 11 – Consiglio di Amministrazione: competenze.

1. Compete al Consiglio di Amministrazione compiere ogni atto di ordinaria e straordinaria gestione dell'“Ente”, secondo gli indirizzi fissati dallo Statuto.

2. In particolare, a titolo indicativo e non esaustivo, il Consiglio di Amministrazione:

a) elegge, su indicazione del “Fondatore”, il Presidente, allorché venga meno, per qualsiasi causa, il nominativo scelto in sede di atto costitutivo;

b) coopta nuovi membri, secondo necessità, ai sensi dell'art. 9, comma 4;

c) nomina il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 18, comma 1, fissandone il compenso previa acquisizione di preventive indicazioni da parte del “Fondatore”;

d) fa luogo all'accettazione di beni e di ogni altro cespite che pervenga a titolo gratuito all'“Ente”;

e) delibera ogni atto necessario od opportuno circa la gestione del patrimonio dell'“Ente” e qualsiasi atto connesso o collegato;

f) approva il bilancio, ai sensi dell'art. 7, sottoponendolo a revisione contabile, qualora lo ritenga opportuno;

g) sovrintende alla corretta tenuta della contabilità e alla regolarità amministrativa degli atti;

h) nomina il Direttore, di cui all'art. 17, fissandone il compenso, la tipologia di rapporto da intrattenere con l'“Ente” e la durata;

i) valuta l'opportunità di giovare del supporto del Comitato di Esperti, di cui all'art. 20 e ne designa i componenti, stabilendo i compensi professionali per l'attività svolta;

l) assume ogni determinazione necessaria od opportuna per l'attività e lo sviluppo dell'“Ente”;

m) fissa annualmente l'ammontare della quota di partecipazione al “Fondo”, a carico di Aderenti collettivi e Aderenti individuali;

n) definisce e sceglie le coperture assicurative con le quali attribuire le diverse prestazioni del “Fondo”;

o) approva i convenzionamenti che si rendano necessari;

p) delibera eventuali modifiche dello Statuto.

2. Le determinazioni di cui al comma che precede, lett. a), b), c), d), h), i), e p) sono assunte dal Consiglio di Amministrazione secondo le indicazioni del “Fondatore”, da acquisire in via preventiva.

3. È facoltà del Consiglio di Amministrazione delegare proprie competenze ad uno o più Consiglieri, per la valutazione dell'eventuale contenzioso e per la realizzazione di specifici progetti. Le deleghe sono comunque revocabili in qualsiasi momento.

Articolo 12 – Consiglio di Amministrazione: convocazione – luogo di riunione

1. Il Consiglio di Amministrazione è convocato dal Presidente con lettera raccomandata contenente l'indicazione degli argomenti da trattare e con preavviso minimo di cinque giorni. La lettera di convocazione può essere sostituita da messaggio inviato via e-mail, fax o telegramma.

2. Nei casi di urgenza, la convocazione può essere effettuata via e-mail, fax o telegramma senza il rispetto del termine di preavviso di cui al comma che precede. In tal caso il Presidente deve comunicare, in apertura di adunanza consiliare, le motivazioni dell'urgenza, le quali vanno fatte constare a verbale.

3. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce almeno quattro volte all'anno e ogni qualvolta il Presidente ne ravvisi la necessità.

4. Il Consiglio di Amministrazione deve essere convocato dal Presidente entro trenta giorni a seguito di richiesta di almeno un terzo dei propri membri, avanzata per iscritto e con indicazione degli argomenti da trattare, ovvero su istanza formale del Collegio dei Revisori dei Conti.

5. Il Consiglio di Amministrazione si riunisce presso la sede del "Fondo" o altrove, purché in Italia. Ricorrendo la fattispecie di cui all'art. 13, comma 2, l'adunanza consiliare si considera tenuta nel luogo ove si trova il Presidente, luogo in cui deve essere presente anche la persona chiamata a svolgere la funzione di Segretario ai sensi dell'art. 14.

Articolo 13 – Consiglio di Amministrazione: validità delle adunanze e delle deliberazioni

1. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della metà più uno dei suoi membri e – salvo diversa

indicazione dello Statuto, su specifiche tematiche – delibera a maggioranza dei presenti. Il Consiglio è altresì validamente costituito qualora, anche in assenza di formale convocazione, veda la presenza di tutti i Consiglieri e dell'intero Collegio dei Revisori.

2. E' ammessa la possibilità per gli Amministratori di intervenire all'adunanza consiliare a distanza, mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento audio o audiovisivi, a condizione che tutti i partecipanti alla riunione siano identificabili e che sia consentito loro di seguire la discussione e prendervi parte in tempo reale e di esprimere con contestualità il loro voto.

3. Le deliberazioni di cooptazione di nuovi membri del Consiglio di Amministrazione e quelle concernenti la modifica dello Statuto debbono essere assunte secondo le indicazioni del "Fondatore".

Articolo 14 – **Consiglio di Amministrazione: processi verbali**

1. Il Presidente della Fondazione propone al Consiglio di Amministrazione di nominare il Direttore ovvero un Segretario, che cura, anche tramite un sostituto a tal fine designato con il consenso del Consiglio d'Amministrazione, le operazioni di verbalizzazione delle riunioni nonché tutti gli altri adempimenti connessi al loro svolgimento quali, a titolo esemplificativo, la convocazione e la tenuta dei verbali.

2. I processi verbali sono riportati in apposito libro e vengono sottoscritti dal Presidente o dalla persona chiamata a svolgere la funzione di Segretario.

Articolo 15 – **Presidente**

1. Il Presidente è il legale rappresentante del "Fondo" di fronte ai terzi ed in giudizio ed esercita tutti i poteri attribuitigli dallo Statuto, nonché quelli attinenti all'ordinaria amministrazione dell'"Ente".

2. Il Presidente, tra l'altro, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, vigila sull'esecuzione delle relative deliberazioni nonché sull'andamento dell'attività del "Fondo" e firma i documenti che comportino impegni per quest'ultimo, salvo specifiche deleghe da lui a tal fine rilasciate o funzionalmente deli-

berate dal Consiglio di Amministrazione. In situazioni di impro-rogabile urgenza può assumere le determinazioni che giudichi indispensabili, sottoponendole, per ratifica, alla prima adunanza utile del Consiglio di Amministrazione. La negata ratifica consiliare determina la decadenza dall'incarico del Presidente.

3. In caso di assenza o impedimento del Presidente, tutte le sue competenze sono esercitate dal Consigliere di Amministrazione più anziano per carica, ovvero per età.

4. Il mandato del Presidente ha una durata di 3 (tre) anni, salvo revoca per gravi motivi; in tal caso, come in ogni altra ipotesi di vacanza o venir meno della carica di Presidente, il Consiglio di Amministrazione, su indicazione del "Fondatore" nomina un sostituto che resta in carica sino allo spirare della carica dei membri del Consiglio di Amministrazione.

5. Al Presidente competono i compensi professionali fissati dal Consiglio di Amministrazione, secondo le indicazioni del "Fondatore", nonché il rimborso delle spese vive sostenute per l'esercizio del mandato.

Articolo 16 – Presidente d'onore

1. L'incarico di Presidente d'onore riveste carattere esclusivamente onorifico. Esso può essere attribuito, previa acquisizione preventiva di parere favorevole del "Fondatore", con deliberazione del Consiglio di Amministrazione, assunta a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti.

2. Il Presidente d'onore è persona di alto profilo morale che abbia conseguito specifici meriti nei settori scientifici, sociali e culturali in cui opera la "Fondazione", tanto in campo speculativo quanto operativo, ovvero persona che abbia straordinariamente contribuito allo sviluppo del "Fondo" e al conseguimento dei suoi scopi istituzionali.

3. Al Presidente d'onore non competono poteri gestionali; egli è legittimato ad intervenire nelle adunanze del Consiglio di Amministrazione, senza diritto di voto ma con facoltà di parola. L'indizione di riunioni consiliari gli è preventivamente comunicata con le modalità previste dall'art. 12, comma 1.

Articolo 17 – Direttore

1. Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione, tra risorse umane dal “Fondatore”, con la maggioranza di cui all’art. 13, comma 3. Il Consiglio stabilisce natura e durata dell’incarico.
2. Il Direttore è responsabile operativo dell’attività dell’“Ente”, di cui dirige e coordina gli uffici, rivestendo anche il ruolo di capo del personale.
3. In particolare, nell’ambito delle direttive dei competenti organi:
 - cura la gestione amministrativa
 - dà esecuzione alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione e alle determinazioni del Presidente.
4. Il Direttore partecipa alle riunioni consiliari, con facoltà di parola ma senza diritto di voto.

Articolo 18 – Collegio dei Revisori dei Conti: nomina e durata in carica

1. La nomina del Collegio dei Revisori dei Conti compete al Consiglio di Amministrazione, previa acquisizione al riguardo di preventive indicazioni da parte del “Fondatore”.
2. I Revisori dei Conti durano in carica tre anni, scadono il giorno di approvazione del terzo rendiconto economico e finanziario del mandato e possono essere confermati senza limiti temporali.
3. Ciascun Revisore dei Conti deve rivestire la qualifica di Revisore Contabile. Ai componenti del Collegio competono i compensi professionali fissati dal Consiglio di Amministrazione, secondo le indicazioni del “Fondatore” .
4. Il Collegio, nella prima riunione successiva alla nomina, elegge nel proprio seno il Presidente.
5. Le relazioni ed i verbali delle verifiche espletate dal Collegio dei Revisori dei Conti sono riportati in apposito libro e sono sottoscritti dai Revisori che le hanno realizzate.

Articolo 19 – Collegio dei Revisori dei Conti: compiti.

1. Il Collegio dei Revisori dei Conti opera in conformità all’art. 2403 del codice civile, in quanto applicabile. In particolare:
 - riscontra gli atti di gestione;

- realizza periodiche verifiche di cassa;
 - accerta la regolare tenuta delle scritture contabili;
 - esamina il bilancio, esprimendo per iscritto al Consiglio di Amministrazione le proprie valutazioni;
 - compie ogni accertamento che reputi utile e opportuno.
2. I componenti del Collegio dei Revisori dei Conti hanno facoltà di assistere alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, delle cui adunanze vanno preavvertiti nelle forme e con il preavviso di cui all'art. 12, comma 1.

Articolo 20 – Comitato di Esperti

1. Il “Fondo” può avvalersi di un Comitato di Esperti composto da un minimo di tre membri e da un massimo di nove, italiani ed esteri. Per il compimento di specifiche valutazioni, il Comitato può essere integrato da altri esperti, da esso individuati, che forniscano un supporto straordinario una tantum.
2. Il Comitato è formato da tecnici di chiara fama e di comprovata esperienza del comparto sanitario, nominati dal Consiglio di Amministrazione con la maggioranza di cui all'art. 13, comma 3.
3. Il Comitato fornisce ogni supporto richiesto dal Consiglio di Amministrazione per l'individuazione e lo svolgimento dell'attività dell'“Ente”.

TITOLO IV

ADESIONE AL “FONDO” - DIRITTI E DOVERI INERENTI – BENEFICIARI DELLE PRESTAZIONI

Articolo 21 – Modalità di adesione - finanziamento delle prestazioni

1. L'adesione al “Fondo”, interviene o in via collettiva o in via individuale, secondo modalità operative stabilite dal Consiglio di Amministrazione, facendo luogo alla scelta di uno dei piani di assistenza sanitaria integrativa e/o di “LTC” e/o di altre coperture statutariamente previste.
2. Ciascuno dei piani di cui al comma che precede è sorretto da specifico apporto contributivo.

3. In corso di adesione i piani di copertura possono essere variati, secondo le modalità operative stabilite dal Consiglio di Amministrazione,

Articolo 22 – **Adesione collettiva: peculiarità**

1. L'adesione collettiva è attuata dalle entità giuridiche – imprese, enti o altre istituzioni – le quali, previa sottoscrizione di apposito contratto o accordo collettivo aziendale, ovvero attraverso l'adozione di specifico regolamento (nel prosieguo, per brevità, unitariamente denominati “fonte collettiva”) intendono rendere i propri dipendenti e, eventualmente, i loro familiari, Beneficiari delle diverse tipologie di prestazioni di carattere sanitario integrativo e/o di “LTC” e/o di altre provvidenze, offerte dal “Fondo”.

2. L'Aderente collettivo è diretto referente del “Fondo” per la propria comunità di riferimento e ne supporta l'attività attraverso la corresponsione della quota di partecipazione annua, nonché:

- curando il puntuale versamento all'”Ente” degli inerenti contributi;

- assolvendo ad ogni altro adempimento economico e/o amministrativo stabilito dalla “fonte collettiva” e necessario per la regolare correlazione con il “Fondo”.

2. L'adesione collettiva opera a tempo indeterminato e non può essere disposta per un periodo temporaneo, fatto salvo il diritto al recesso dell'Aderente, da comunicare al “Fondo”, entro il 31 ottobre di ciascun anno, con lettera raccomandata.

3. L'avvenuto esercizio del diritto di recesso è condizione ostativa ad una nuova, successiva, adesione al “Fondo” da parte dell'impresa o dell'ente receduti, a meno che il Consiglio di Amministrazione non la consenta, con apposita deliberazione, in presenza di situazioni di assoluta eccezionalità.

Articolo 23 – **Adesione collettiva: Beneficiari delle prestazioni**

1. Rivestono la qualifica di Beneficiari delle prestazioni del “Fondo” i componenti della comunità di riferimento dell'Aderente collettivo e, eventualmente, i loro familiari, giusta le previsioni della “fonte collettiva”.

Articolo 24 – **Adesione collettiva: domicilio del Beneficiario**

1. Ad ogni effetto si intende che il domicilio del Beneficiario (e, eventualmente, del suo nucleo familiare) è quello dell'Aderente collettivo.

Articolo 25 – **Adesione collettiva: vicende estintive**

1. Oltre che per l'esercizio del diritto di recesso di cui all'art. 22, comma 2, l'adesione collettiva viene meno per esclusione deliberata dal Consiglio di Amministrazione, in caso di:

- ritardata corresponsione della quota di partecipazione annua di oltre tre mesi a decorrere dal termine di versamento fissato dal Consiglio di Amministrazione;
- ritardato pagamento di oltre due mesi degli apporti contributivi finalizzati al finanziamento delle prestazioni;
- comportamenti contrari alla correttezza e alla buona fede.

2. L'adesione collettiva cessa in via automatica in caso di:

- estinzione del soggetto, a qualsiasi titolo dovuta;
- avvio di procedure di liquidazione;
- fallimento o apertura di analoghe procedure concorsuali o procedure prefallimentari e/o sostitutive del fallimento.

3. Tanto il recesso, quanto l'esclusione dell'Aderente non danno diritto alla ripetizione né della quota di partecipazione annua versata, né degli apporti contributivi corrisposti per il finanziamento delle prestazioni.

Articolo 26 – **Adesione individuale**

1. L'adesione individuale è attuata volontariamente dal singolo per rendere sé stesso e, eventualmente, i propri familiari Beneficiari delle diverse tipologie di prestazioni del "Fondo".

2. L'adesione individuale è soggetta alle peculiari modalità di accesso disposte dal Consiglio di Amministrazione e oggetto di specifica informativa preliminare nei riguardi del potenziale aderente. L'adesione opera a tempo indeterminato e non può essere disposta per un periodo temporaneo, fatto salvo il diritto al recesso.

so dell’Aderente, da comunicare al “Fondo” entro il 31 ottobre di ciascun anno, con lettera raccomandata.

3. L’avvenuto esercizio del diritto di recesso è condizione tassativamente ostativa ad una nuova, successiva, adesione individuale al “Fondo”.

Articolo 27 – **Adesione individuale: vicende estintive**

1. Oltre che per l’esercizio del diritto di recesso di cui all’art. 26, comma 2, l’adesione individuale viene meno per esclusione deliberata dal Consiglio di Amministrazione in caso di:

- ritardata corresponsione della quota di partecipazione annua di oltre tre mesi a decorrere dal termine di versamento fissato dal Consiglio di Amministrazione;
- ritardato pagamento di oltre due mesi degli apporti contributivi finalizzati al finanziamento delle prestazioni;
- comportamenti contrari alla correttezza e alla buona fede.

2. Tanto il recesso, quanto l’esclusione dell’Aderente non danno diritto alla ripetizione né della quota di partecipazione annua versata, né degli apporti contributivi corrisposti per il finanziamento delle prestazioni.

TITOLO V

DELL’EVENTUALE CONTENZIOSO

Articolo 28 – **Controversie**

1. In caso di controversie fra il “Fondo” e i Beneficiari in relazione all’assunto mancato o solo parziale riconoscimento di prestazioni, i Beneficiari stessi devono preliminarmente presentare ricorso al Consiglio di Amministrazione, mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da inoltrare entro 30 giorni dall’avvenuta comunicazione di reiezione della richiesta di prestazione.

2. Il Consiglio di Amministrazione, ovvero suoi membri a tale incarico espressamente delegati dal Consiglio medesimo, si

esprime in merito, se del caso anche con il supporto di consulenti, entro 60 giorni dall'avvenuto ricevimento del ricorso, rispondendo al Beneficiario mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

3. Espletata la procedura amministrativa di cui ai commi precedenti, il Beneficiario ancora insoddisfatto può attivare le controversie giudiziarie del caso.

TITOLO VI

NORME FINALI

Articolo 29 – Modifiche statutarie

1. Le modifiche allo Statuto sono deliberate dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 11, comma 2, lett. o) con la maggioranza fissata dall'art. 13, comma 3, previa acquisizione di preventivo parere favorevole da parte del "Fondatore".

Articolo 30 – Rinvio

1. Il "Fondo" è retto dalle norme del presente Statuto. Per tutto quanto in esso non previsto valgono le disposizioni di legge.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Articolo 31 – Nomina del primo Collegio dei Revisori dei Conti

1. In deroga al disposto dell'art. 18, comma 1, il primo Collegio dei Revisori dei Conti è nominato dal "Fondatore", in sede di atto costitutivo dell'"Ente".

Articolo 32 – Primo bilancio dell'"Ente"

1. In deroga al disposto dell'art. 7, nell'anno di costituzione dell'“Ente” il bilancio consuntivo riguarda il periodo intercorrente tra la data di costituzione e il 31 dicembre dell'anno di costituzione medesimo.

Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: CRAL

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad incontrare le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, entro il mese di gennaio 2018, per esaminare le problematiche connesse all'Associazione CRALPoste.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: turni “H24”

Con riferimento alle problematiche connesse al maggior disagio dei dipendenti partecipanti a turnazioni per la copertura di un arco orario giornaliero pari a 24 ore le Parti concordano di effettuare, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, un esame congiunto per individuare una precisa definizione degli ambiti organizzativi interessati.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(originale firmato)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996

Risorse Umane e Organizzazione
Relazioni Industriali

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

FNC UGL-COM.NI

Oggetto: contributi sindacali

Con riferimento a quanto previsto dal II comma dell'art. 11 del vigente CCNL, l'Azienda procederà entro il primo trimestre 2018 ad un esame congiunto con le OO.SS. stipulanti, relativo alle modalità di attuazione del processo di inoltro delle deleghe per l'iscrizione alle OO.SS.; avendo anche a riferimento quanto sottoscritto dalle Parti in data 10 marzo 2006.

Distinti saluti.

Il Responsabile
(*originale firmato*)

Poste Italiane SpA

00144 ROMA (RM) Viale Europa 175 F (+39) 0659587979

Sede Legale 00144 Roma Viale Europa 190 Partita IVA 01114601006 Codice Fiscale 97103880585

Capitale Sociale Euro 1.306.110.000 i.v. Registro delle Imprese di Roma n. 97103880585/1996