Verbale di Accordo

In data 28 maggio 2026

tra Poste Italiane S.p.A.

anche in rappresentanza di Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi Srl, EGI S.p.A., BancopostaFondi S.p.A. SGR, PostePay S.p.A., Postel S.p.A, Nexive Network Srl, Poste Insurance Broker Srl, SDA Express Courier S.p.A., Poste Logistics S.p.A., Kipoint S.p.A.

e

SLP/CISL, SLC/CGIL, UIL FPC, CONFSAL Com.ni, FAILP/CISAL, FNC UGL Com.ni

In data odierna Poste Italiane e le Organizzazioni Sindacali, anche a seguito di richiesta sindacale, si sono incontrate per analizzare congiuntamente le nuove misure introdotte dalla legge n. 106/2025 a tutela dei lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o di follow up precoce o da patologie invalidanti e croniche, anche rare (allegati 7 e 8 al D.P.C.M. 12 gennaio 2017; articolo 2 e articolo 4, commi 4 e 5, della L. 10 novembre 2021 n. 175).

In particolare, la legge individua, in aggiunta alle tutele già riconosciute dalla normativa vigente, ulteriori benefici, in favore dei lavoratori che si trovino in una delle condizioni sopraindicate che comportino un grado di invalidità civile pari o superiore al 74%, in termini di permessi orari per visite, esami strumentali, analisi chimico-cliniche e microbiologiche nonché per cure mediche frequenti, oltre che un periodo di congedo non retribuito di durata pari a 24 mesi di calendario. I permessi orari possono essere fruiti anche dai lavoratori genitori di figli minorenni per i quali ricorra una delle situazioni sopra riportate.

Ferme restando tutte le ulteriori previsioni di legge, con riferimento al trattamento economico delle 10 ore annue di permesso retribuito introdotte dalla legge 106/2025 l'Azienda garantirà - ad integrazione dell'indennità riconosciuta dall'INPS e quale trattamento di miglior favore - una quota integrativa fino al raggiungimento del 100% della ordinaria retribuzione oraria spettante.

Ai fini dell'autorizzazione alla fruizione dei permessi di cui sopra nonché del periodo di congedo non retribuito, laddove spettante, i lavoratori saranno tenuti a produrre all'Azienda la copia del verbale di invalidità civile (proprio e/o del/dei figlio/figli minore/i), oscurato nella diagnosi, che attesti la sussistenza dell'invalidità e la relativa percentuale nonché l'eventuale scadenza della stessa, e un'autocertificazione che attesti che il riconoscimento dell'invalidità è avvenuto in relazione ad almeno una delle condizioni sanitarie sopra richiamate e di essere in possesso di una prescrizione medica redatta dal medico di medicina generale o dal medico specialista operante in una struttura pubblica o privata accreditata.

Con specifico riferimento ai permessi orari, il lavoratore dovrà presentare di volta in volta la richiesta di permesso con un preavviso di norma pari ad almeno 2 giorni nonché, a seguito della effettiva fruizione, l'attestazione rilasciata dalla struttura presso cui sono state effettuate le prestazioni sanitarie prescritte.

Il periodo di congedo non retribuito della durata massima di 24 mesi riconosciuto dalla legge n. 106/2025 ai lavoratori affetti da una delle patologie di cui sopra - da fruire all'esaurimento degli altri periodi di assenza giustificata, con o senza retribuzione, spettanti al dipendente a qualunque titolo - è aggiuntivo rispetto al periodo di aspettativa post comporto prevista dall'art. 41, comma III, del vigente CCNL.

Decorso il periodo di congedo di cui sopra, l'Azienda - in coerenza con le previsioni di legge - favorirà, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto delle intese tempo per tempo vigenti in materia, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Tenuto conto dell'entrata in vigore delle disposizioni legislative in questione, fissata al 1 gennaio 2026, Poste Italiane e le Aziende da essa rappresentate ai fini del presente accordo consentiranno, su richiesta dei lavoratori interessati, la conversione nei permessi retribuiti ex lege 106/2025 di eventuali assenze orarie effettuate dal 1 gennaio 2026 a titolo di permesso a recupero ex art. 34 del CCNL o di permessi ex festività, PIR o permessi orari da smonetizzazione, a condizione che i requisiti previsti dalla presente intesa fossero sussistenti al momento della fruizione del diverso titolo di assenza goduto e che il dipendente produca la relativa documentazione.

Le Aziende si attiveranno per rendere note ai dipendenti le disposizioni legislative ed i contenuti della presente intesa, nonché le modalità operative per la fruizione dei permessi orari e per la richiesta del congedo non retribuito, incluse le specifiche della documentazione necessaria.

per Poste Italiane S.p.A.

per le OO.SS.

SLP – CISL ______

SLC – CGIL ______

UIL FPC Silvia Cinco ______

CONFSAL - COM. ni ______

FAILP – CISAL ______

FNC UGL COM. ni ______