

LIVELLO	RUOLI	FIGURE PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO
A1	Professional Master	Responsabile Commerciale Territoriale Responsabile Engineering Responsabile Gestione Immobiliare Collaboratore Immobiliare Professionale (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, Transit, 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 Supervisor 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 Portalettiere 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 Verdite PT Shop

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the page, including a large signature at the top left, a signature 'A1' in the first row, a signature 'A2' in the second row, and a signature 'B' in the third row. There are also various scribbles and smaller signatures at the bottom of the page.]*

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
				Addetto CRP junior
				Addetto CUAS junior
				Addetto UDR junior
			Addetto Staff junior	
	Addetto	Addetto Sicurezza Addetto Centralino		
	F	Addetto di Base	Addetto Guardiana 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.

*[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like "Camber", "L'Espresso", "per altro", and "Karl R".]*

Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**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.

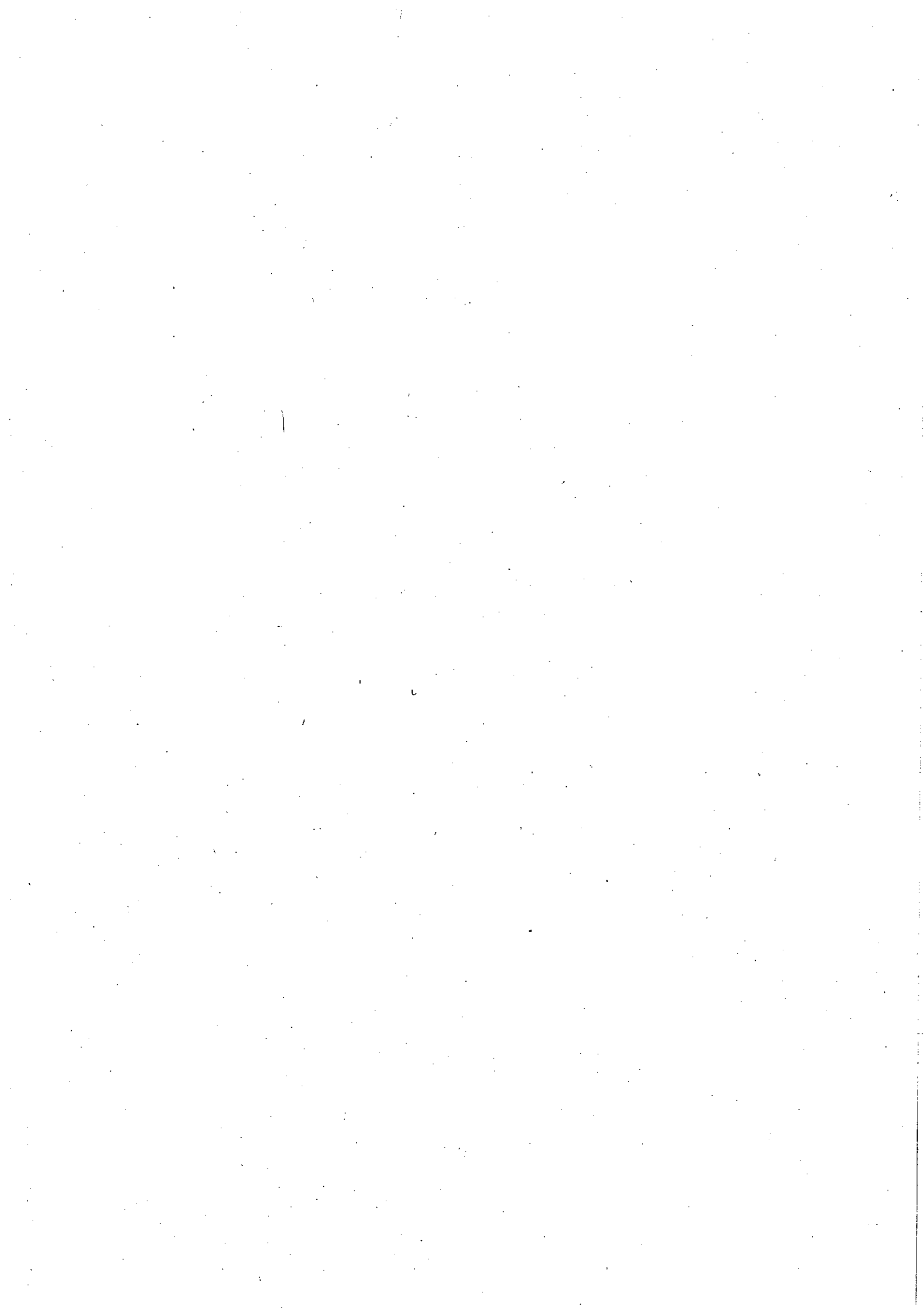
Il Responsabile  
(*originale firmato*)

**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**

**UGL-COM.NI**

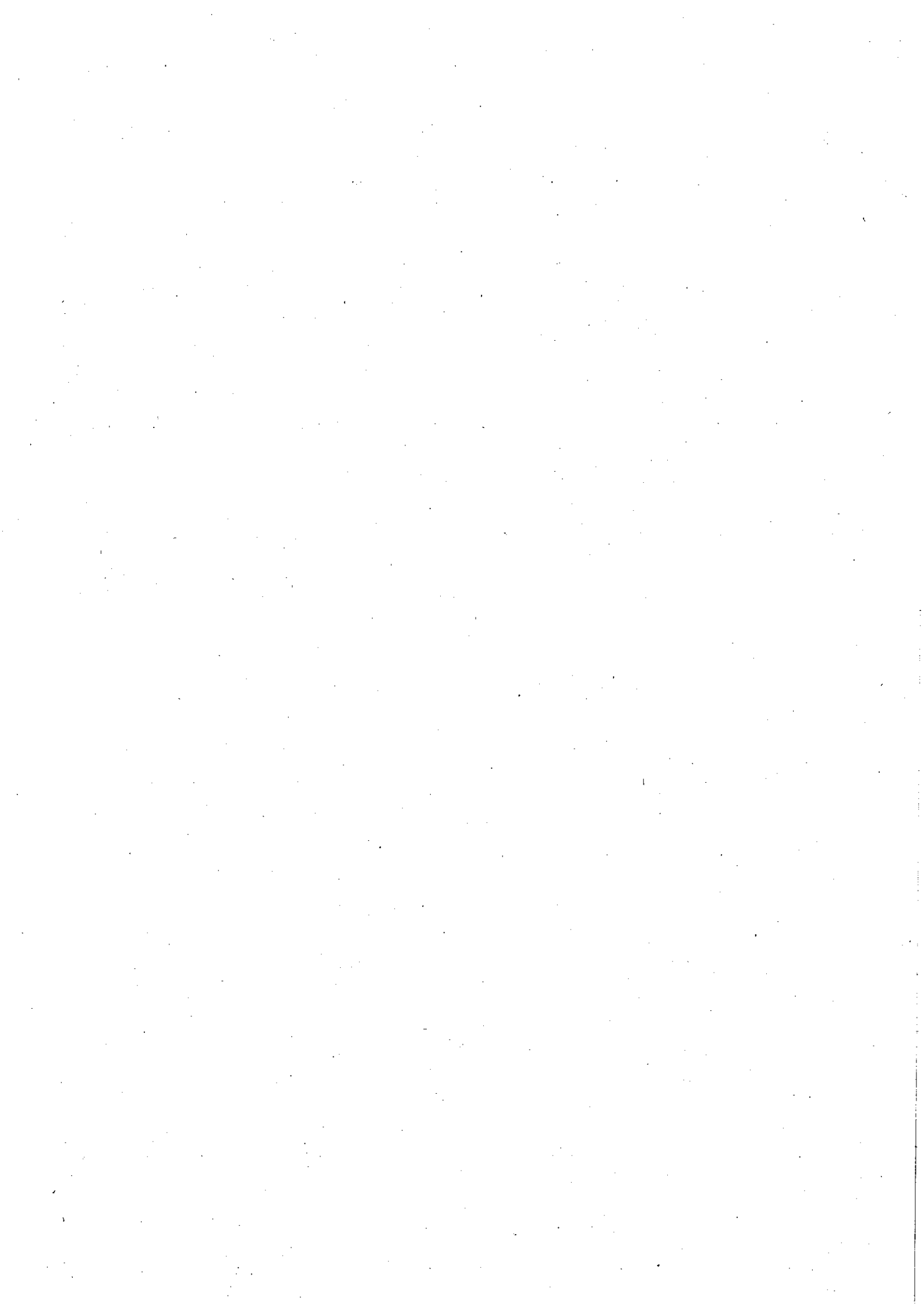
**Oggetto: decesso in servizio di dipendenti**

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)



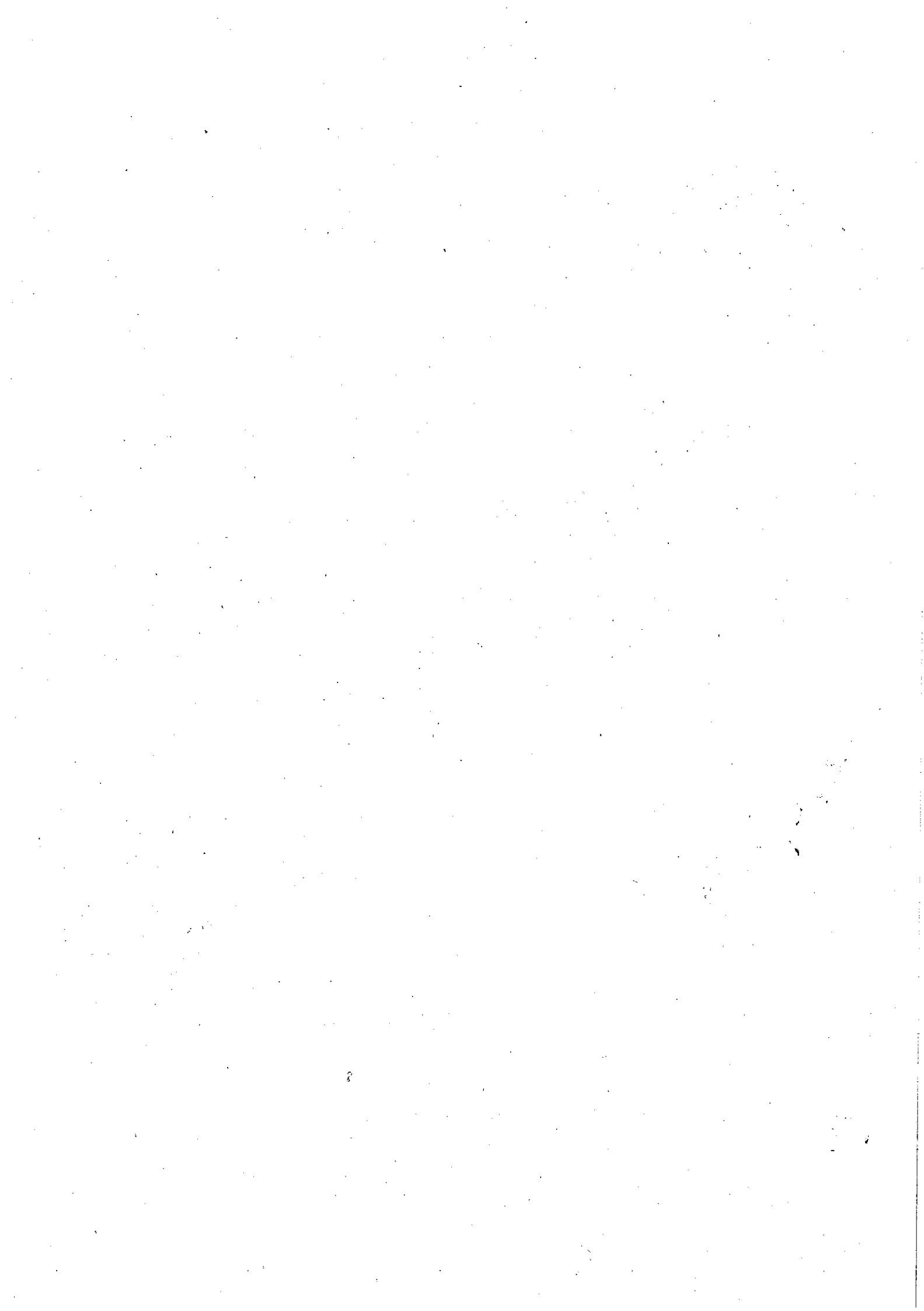
*Handwritten signatures and notes at the top of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.*

Allegato 3

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/ Governi 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

*Extensive handwritten notes and signatures covering the bottom and left sides of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.*





Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**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)



Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**UGL-COM.NI**

**Oggetto: Assegnazione auto ad uso promiscuo**

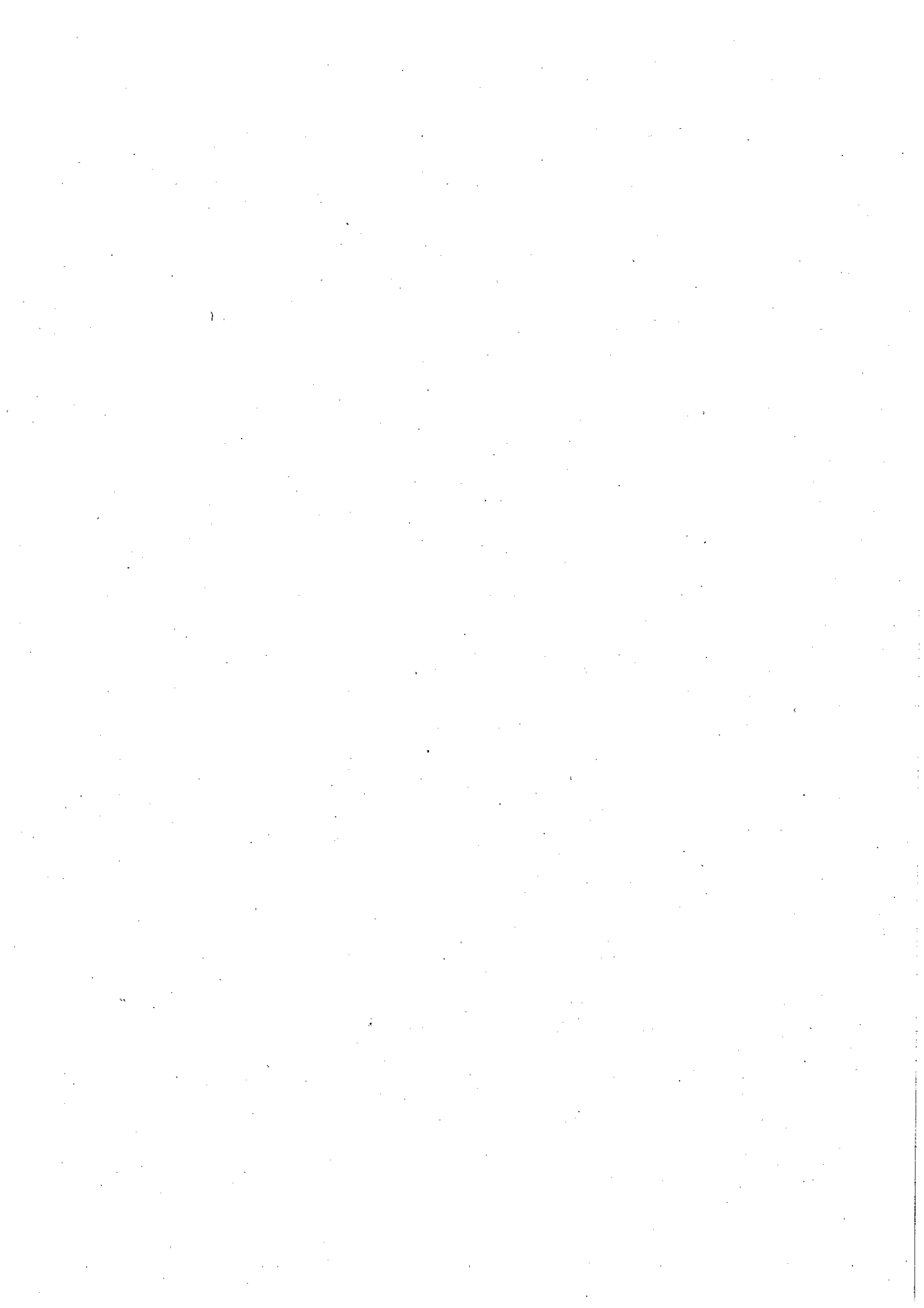
L'Azienda, nell'ambito delle politiche di assegnazione di autovetture per esigenze di servizio, comunica che sono attualmente interessate dall'utilizzo di automezzi ad uso promiscuo le risorse appartenenti all'Area Quadri che svolgono le attività di:

- 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)



Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

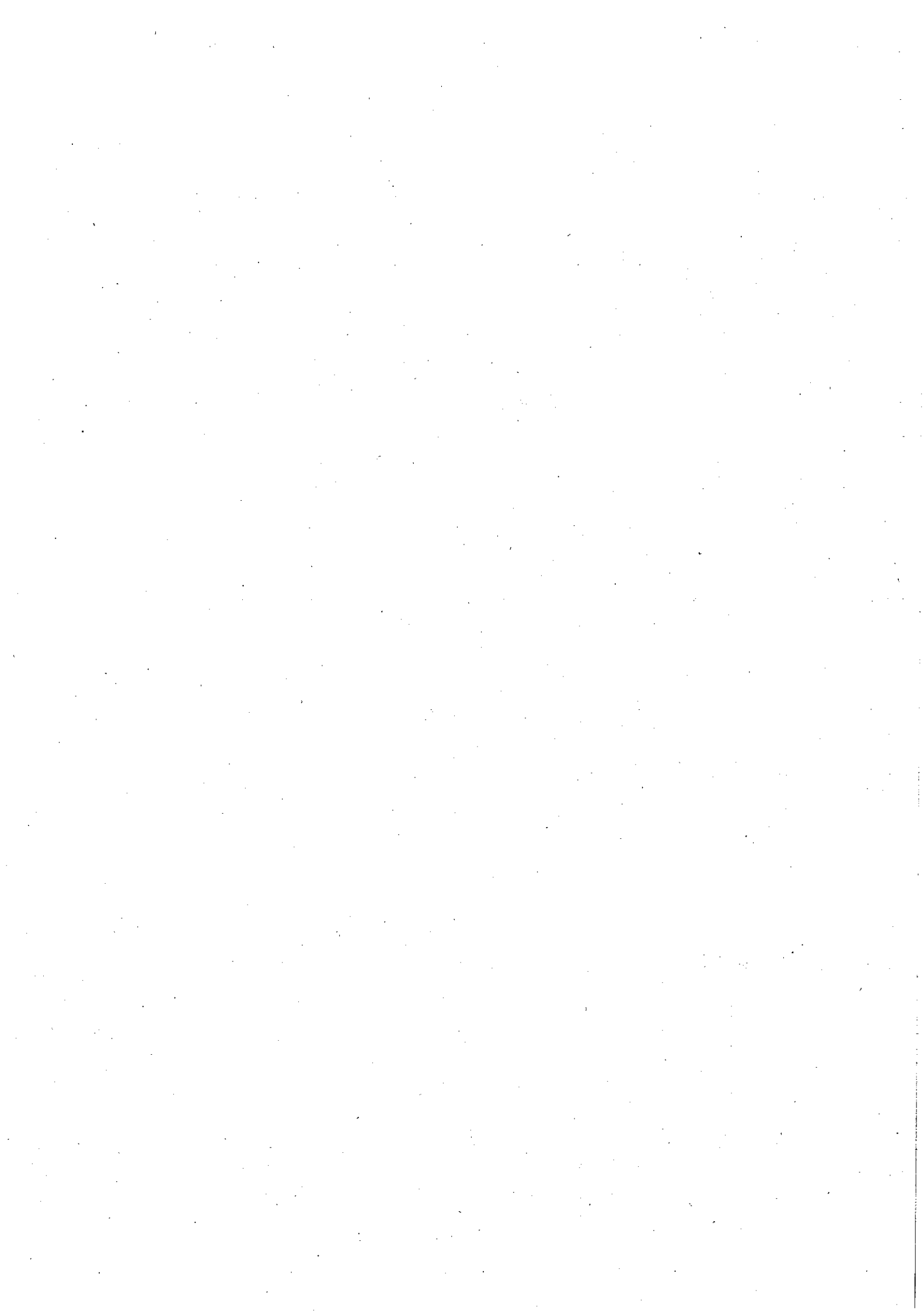
**UGL-COM.NI**

**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)*



Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**UGL-COM.NI**

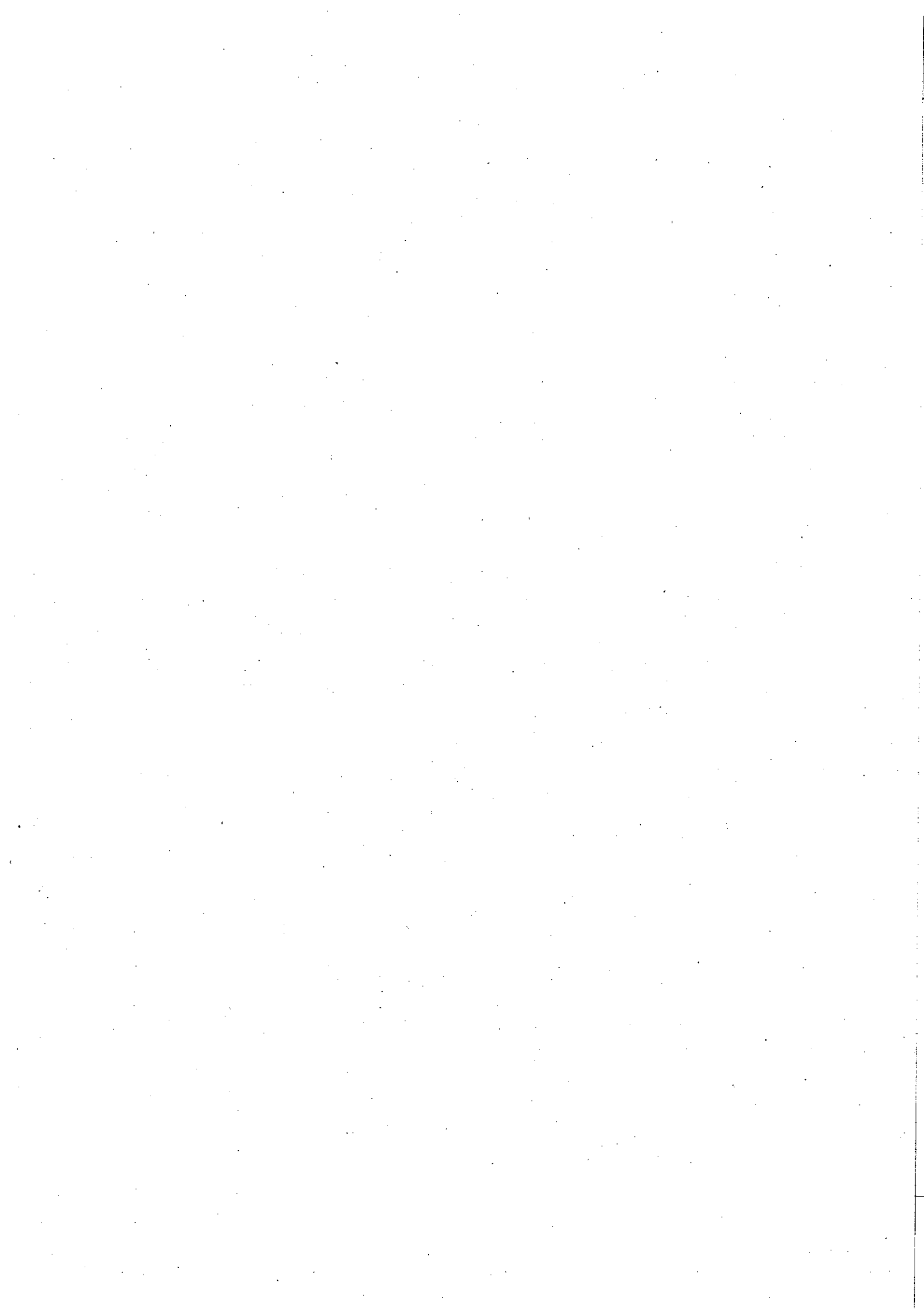
**Oggetto: Assegnazione temporanea nel periodo di allattamento**

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**

**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**

Livelli professionali	(01/02/2018)		(01/10/2018)	
	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**

Livelli professionali	(01/02/2018)		(01/10/2018)	
	EURO		EURO	
A	A1	20.884,99	21.545,35	
	A2	18.449,62	19.049,14	
B	B	15.706,42	16.236,10	
C	C	14.388,69	14.886,69	
D	D	13.677,70	14.158,54	
E	E	12.014,72	12.455,60	
F	F	10.684,42	11.090,98	

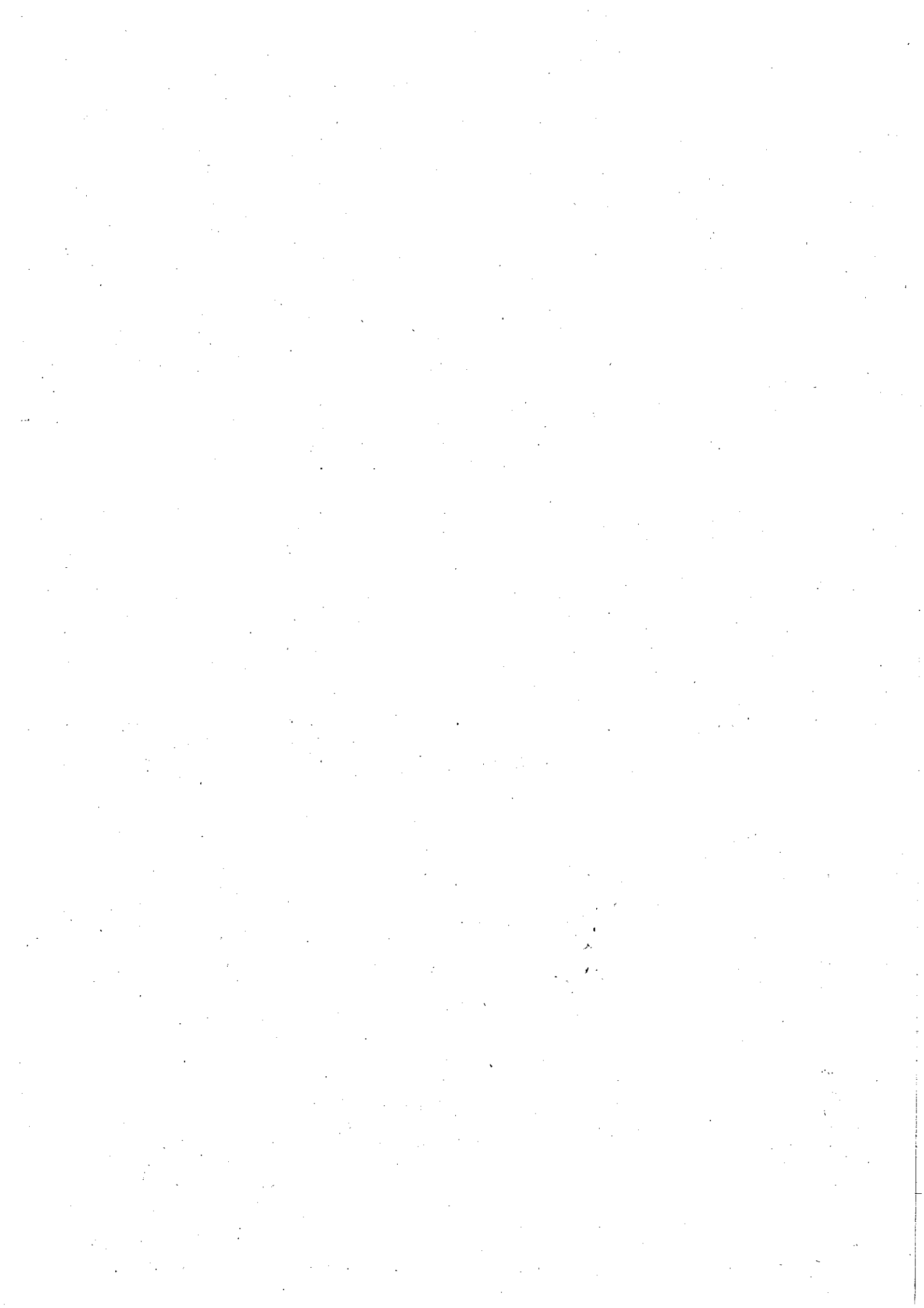
**INDENNITA' DI CONTINGENZA**

Livelli professionali	(01/02/2018)		(01/10/2018)	
	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	

162,42
147,46
130,29
122,49
118,28
108,43
100,00

PAR.MIN+CONT

*[Handwritten signatures and notes are present throughout the document, including names like 'M. Rossi', 'G. Verdi', and 'P. Bianchi'. There are also some scribbles and illegible handwriting.]*



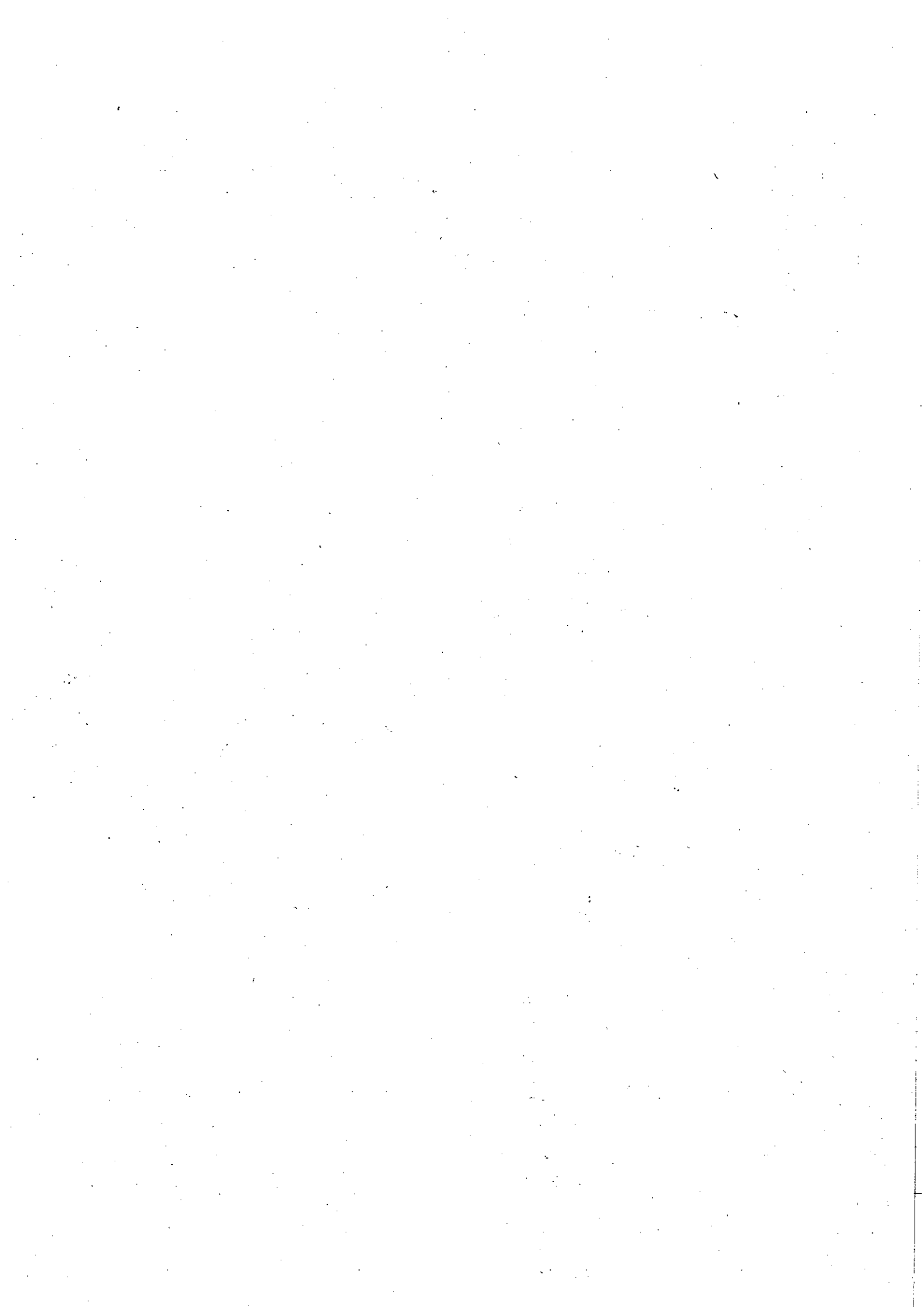
**COMPETENZE CONTRATTUALI ARRETRATE**

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.

*[The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in black ink, covering most of the document area.]*



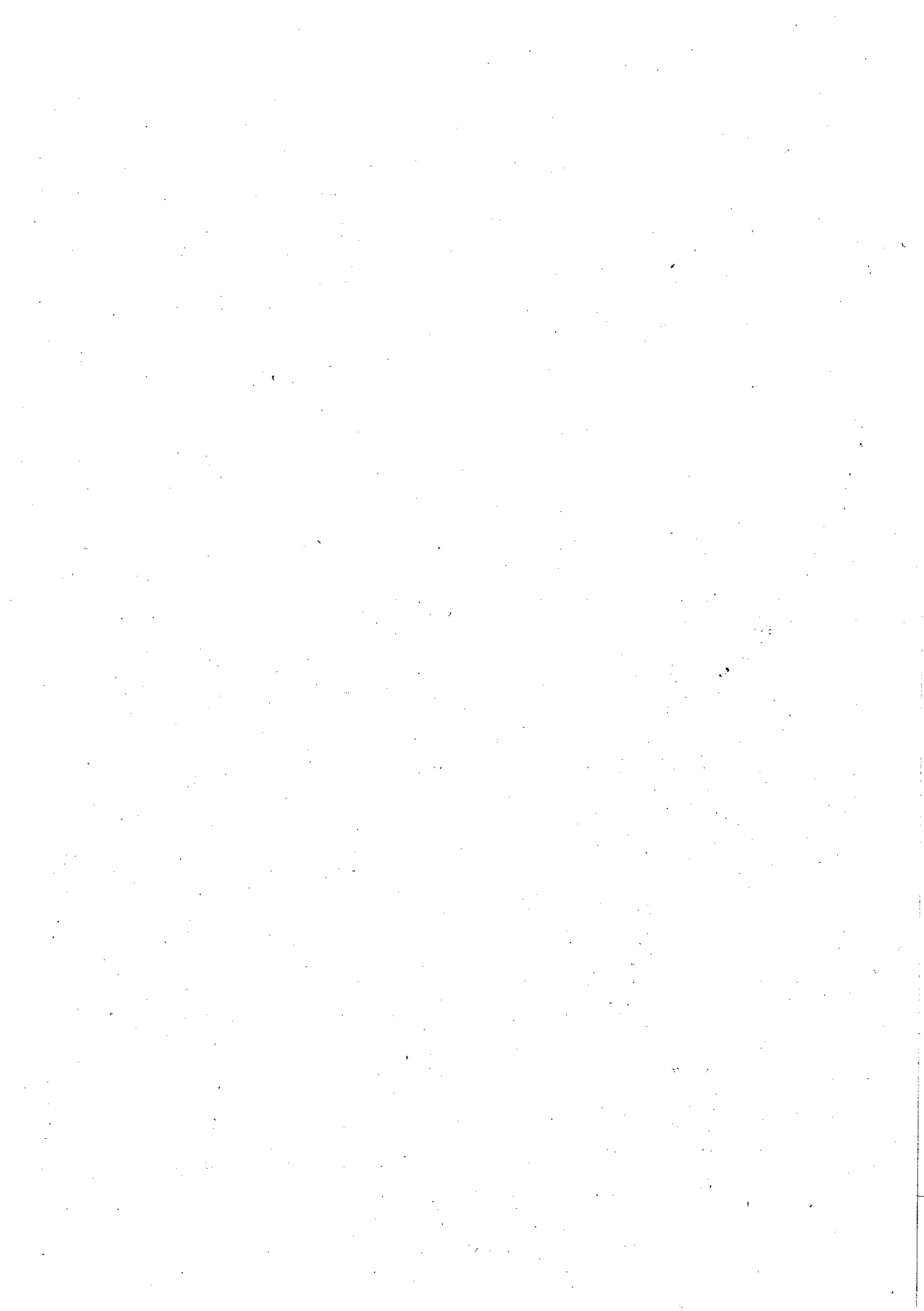
[Handwritten signatures and notes, including "Allegato 11" in a box]

**Percentuali di maggiorazione giornaliera od oraria**

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

(\*) Natale Capodanno Pasqua e Ferragosto

[Extensive handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page]





Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

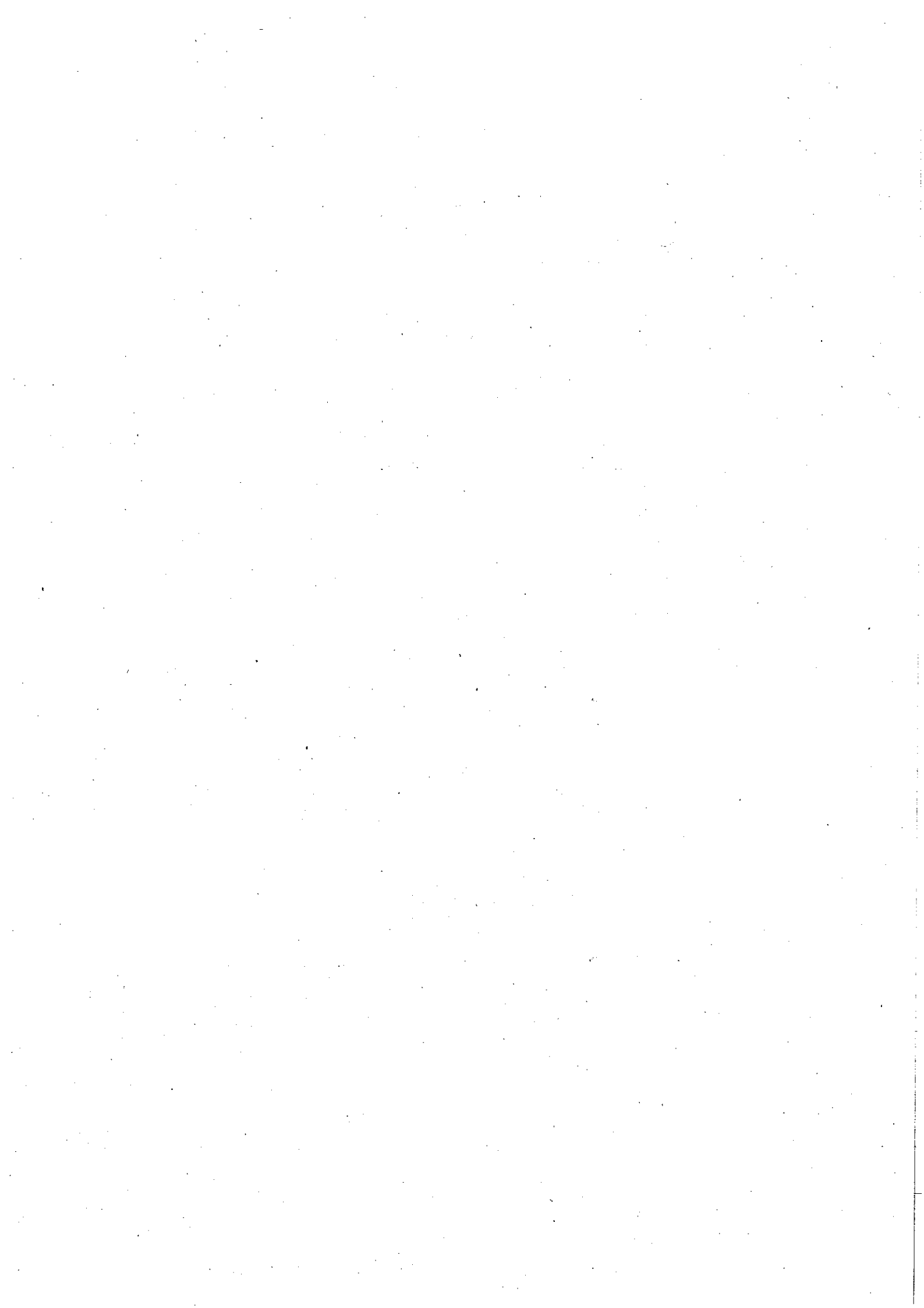
**UGL-COM.NI**

**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)



Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

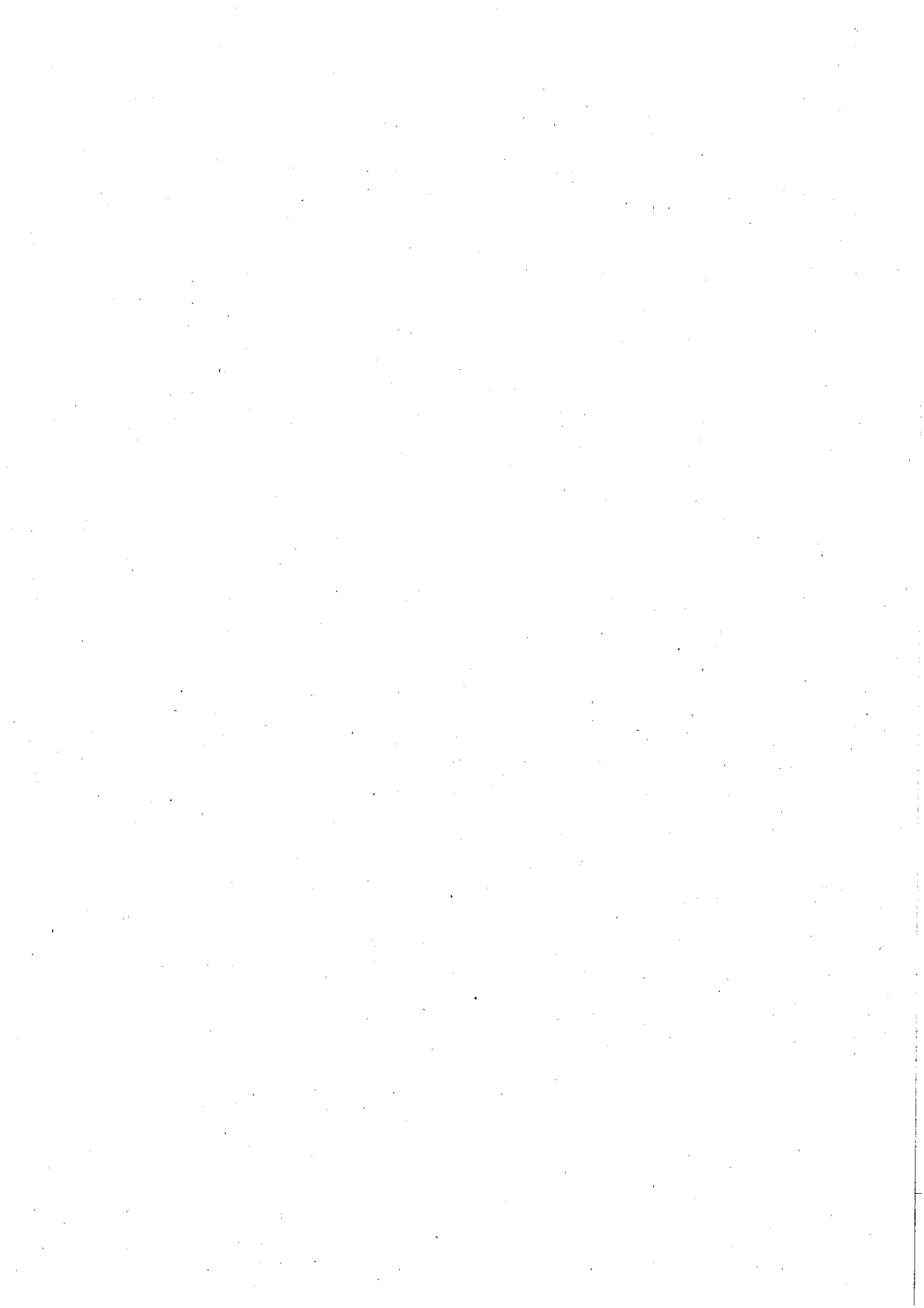
**UGL-COM.NI**

**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*)



**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, CONFSAI-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

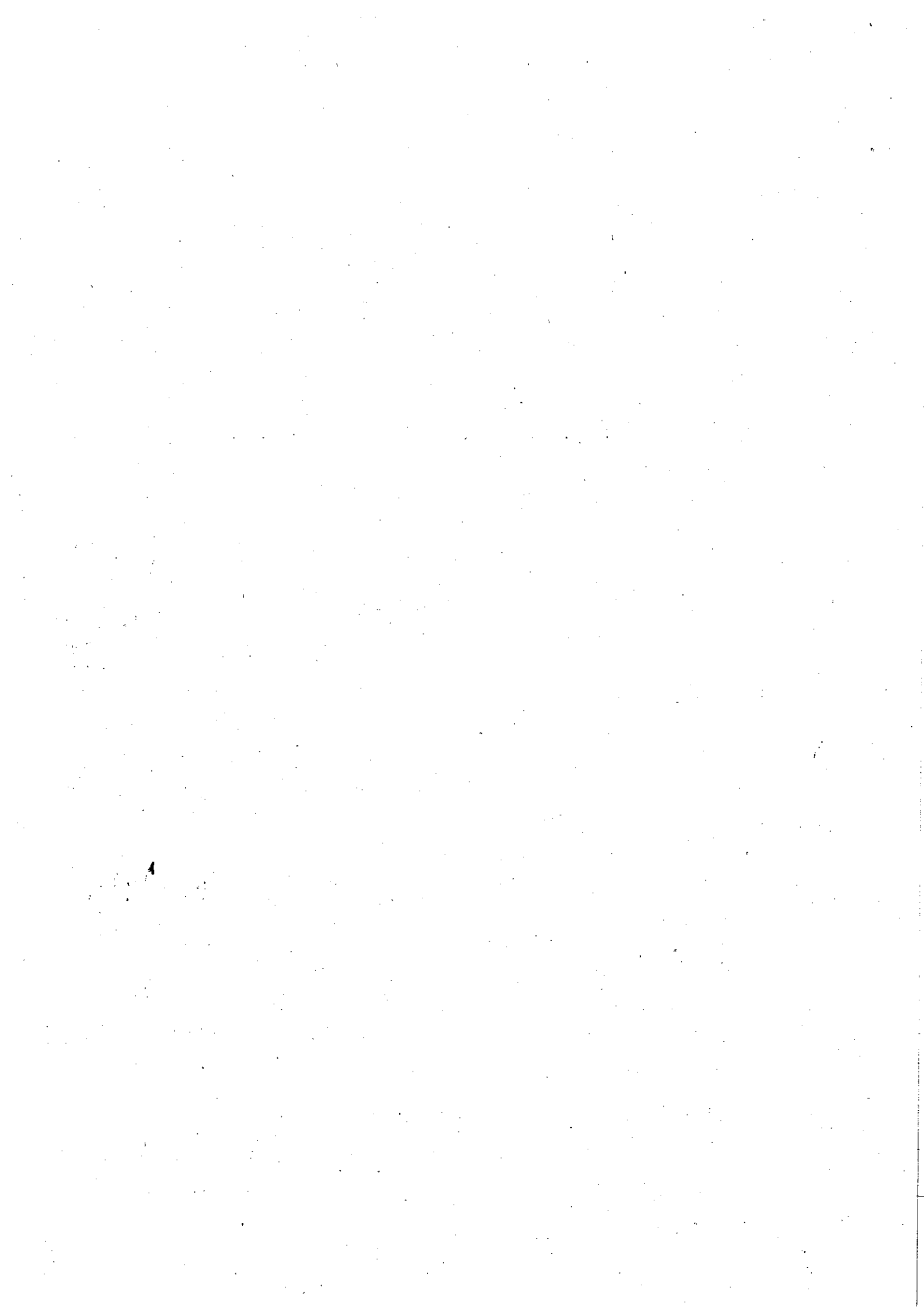
UILposte

FAILP - CISAL

CONFSAI - COM.NI

UGL - COM.NI

Handwritten signatures and scribbles are present throughout the document, including at the top, around the numbered points, and at the bottom under the signatories' names.





**Verbale di Accordo**

Il giorno 30 novembre 2017

tra

**POSTE ITALIANE S.p.A.**

e

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFISAL-Com.ni e 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

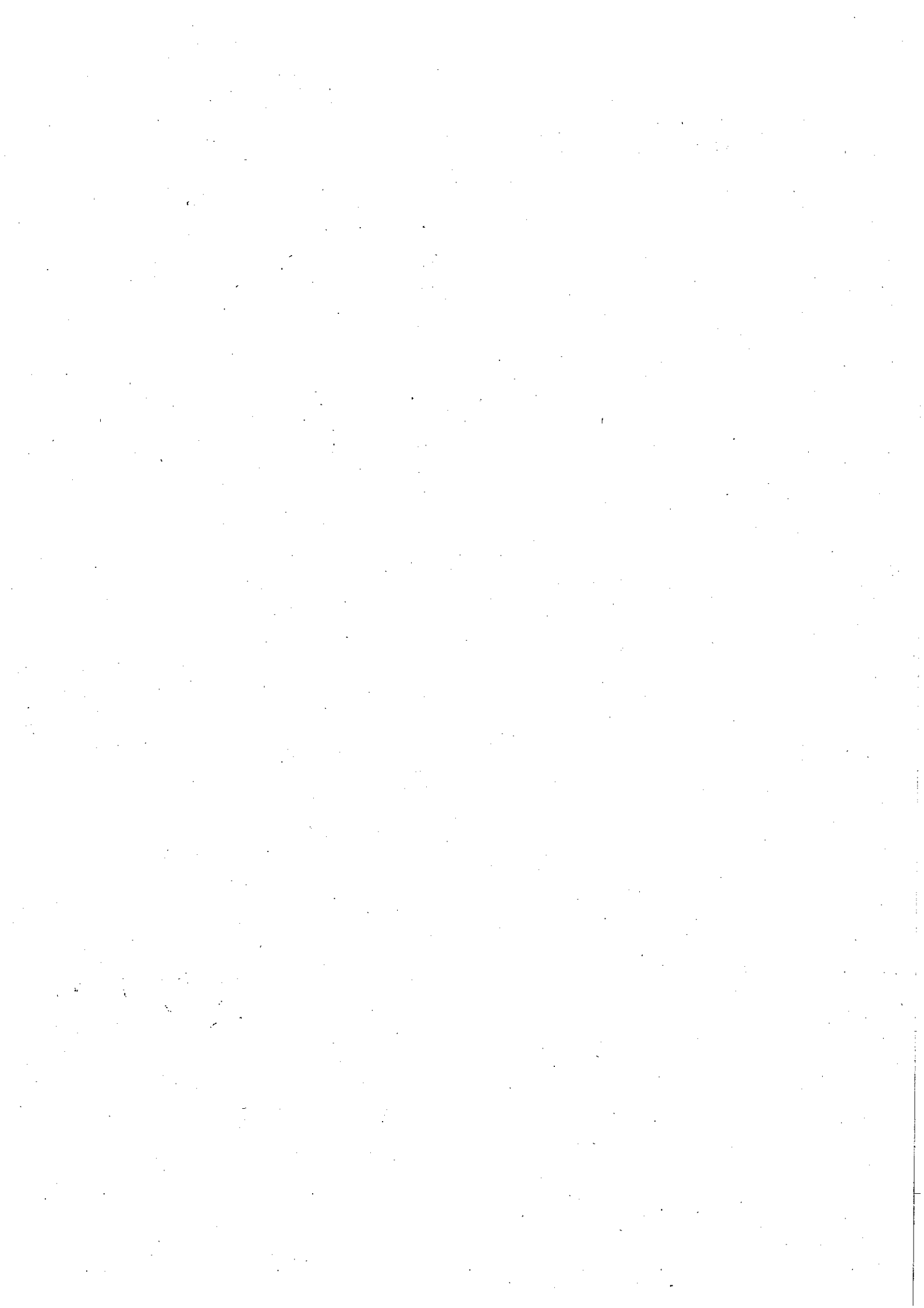
FAILP-CISAL

CONFISAL-COM

UGL-COM

*Handwritten signatures and notes:*

- Top left: *Handwritten signature*
- Top center: *Handwritten signature*
- Top right: *Handwritten signature*
- Left side: *Handwritten signature*
- Right side: *Handwritten signature*
- Bottom left: *Handwritten signature*
- Bottom center: *Handwritten signature*
- Bottom right: *Handwritten signature*



**Verbale di Accordo**

Il giorno 30 novembre 2017

tra

**POSTE ITALIANE S.p.A.**

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-Poste, FAILP-CISAL, CONFISAL-Com.ni e 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,

*(The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in black ink, surrounding the printed text.)*

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

CONFISAL - COM.NI

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.

Area containing numerous handwritten signatures and scribbles, including names like 'Benedetto', 'Giancarlo', and 'Saverio'.

**Verbale di Accordo**

Il giorno 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

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

CONFISAL - COM.NI

UNGL - COM.NI

*[The page contains numerous handwritten signatures and scribbles, including names like 'Babin', 'Cecato', 'Luh', 'Loren', 'Camp', and 'Mull'. There are also some illegible handwritten notes and marks scattered throughout the document.]*

Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

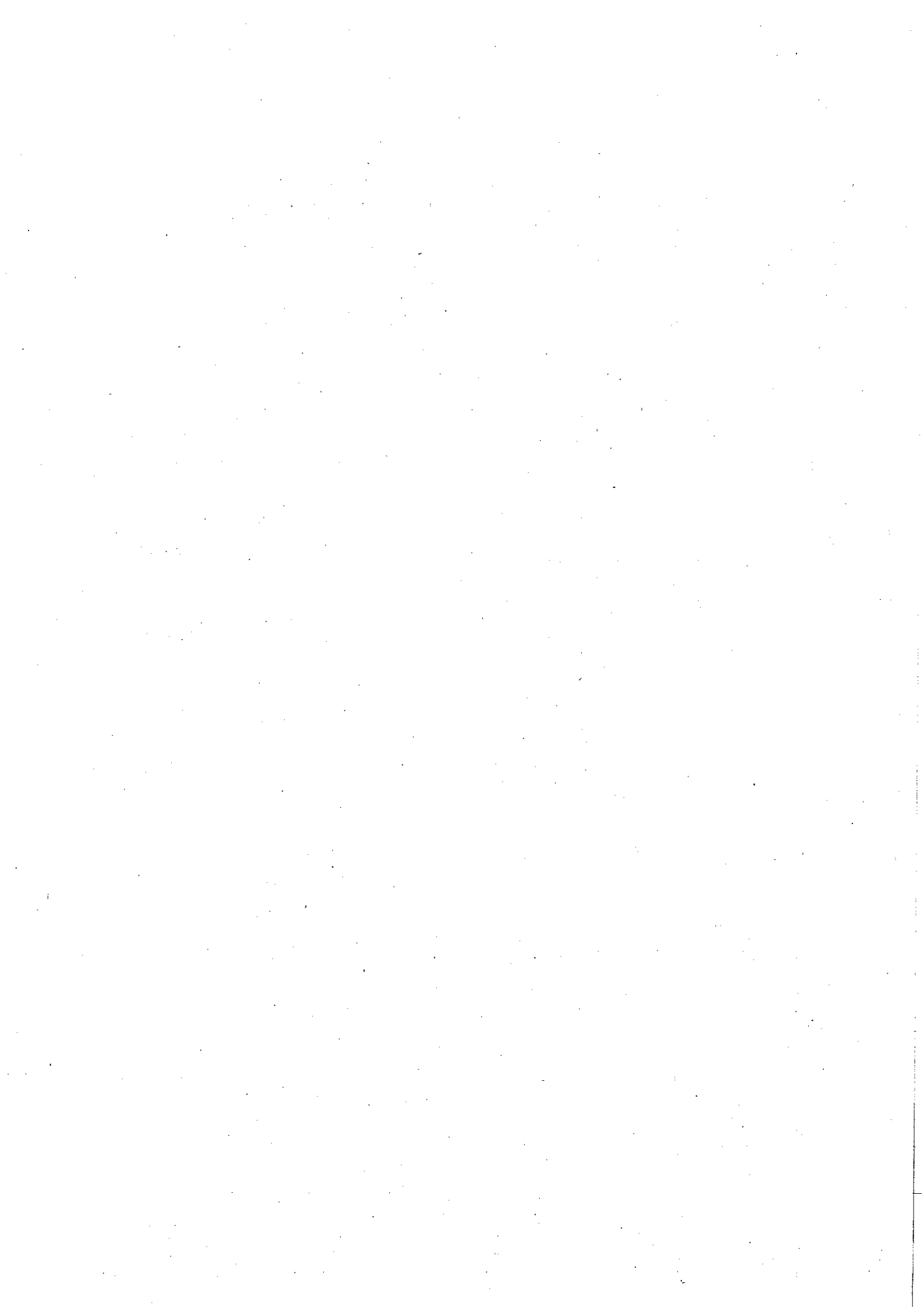
**UGL-COM.NI**

**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)





Protocollo d'Intesa

In data 30 novembre 2017

tra

POSTE ITALIANE S.p.A

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

UGL - Com.ni

Handwritten signatures and initials of representatives from both the company and the unions, covering the signature area.

**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.

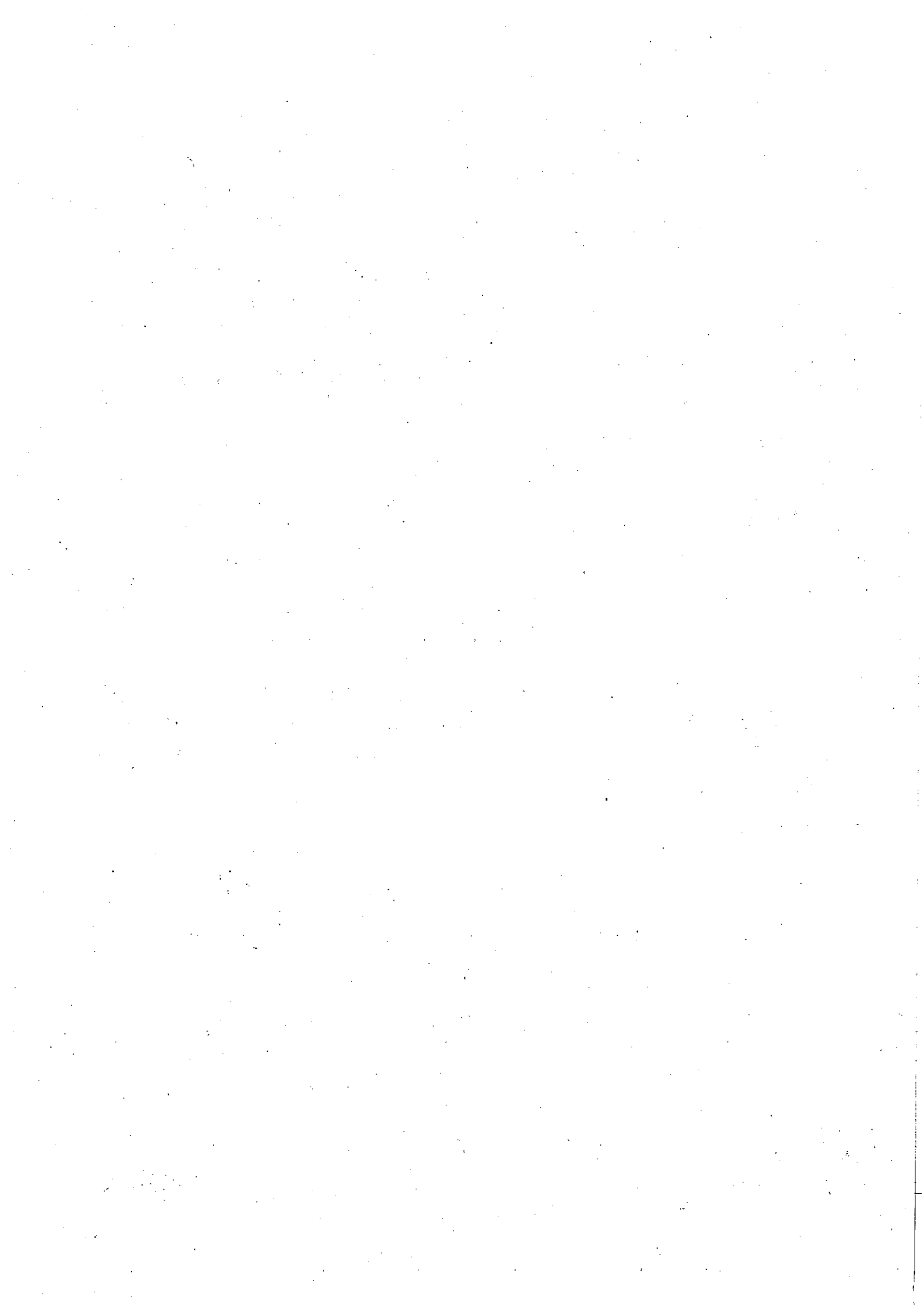
Nell'Azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee 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

Handwritten signatures and scribbles covering the page, including a large signature at the top right and many smaller ones at the bottom.



**Protocollo d'Intesa**

**in materia di**

**Proposizione commerciale**

**tra**

**POSTE ITALIANE S.p.A**

**SLC CGIL, SLP CISL, UILposte, FAILP-CISAL, CONFISAL 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.

su n. 40

- 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.

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.

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 Riqualificazione 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

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.

*[The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the margins and overlapping the printed text. Some legible initials include 'CSC', 'Lorenzini', and 'Lorenzini' at the bottom.]*



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

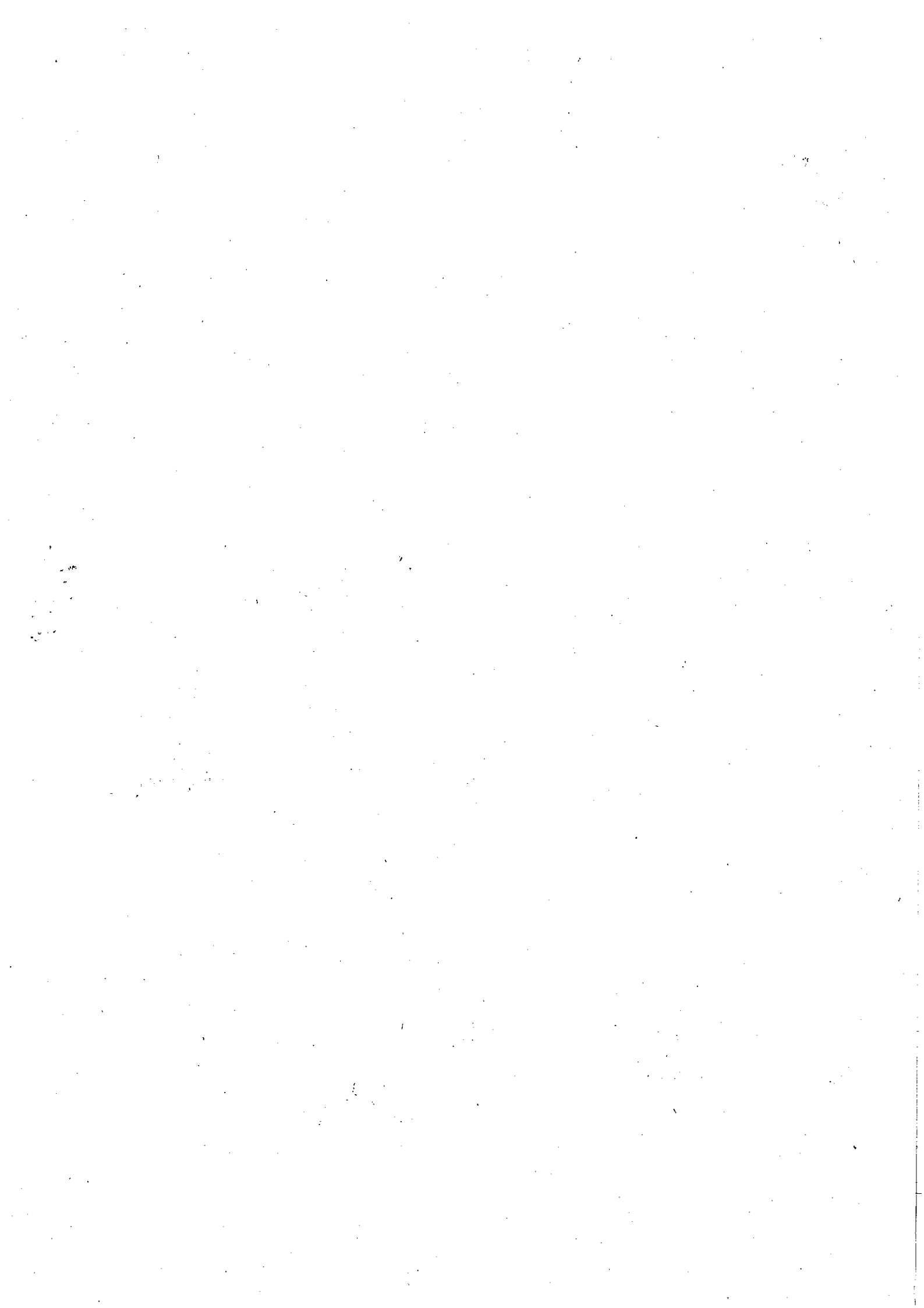
CONFSAL- Com.ni

UGL- Com.ni

Il documento è ricoperto da numerosi firmatari con firme scritte a mano in inchiostro. Le firme sono distribuite in tutto il documento, con alcune particolarmente grandi e prominenti, come quella in alto a destra e quella in basso a destra.

AB

5



**PROTOCOLLO D'INTESA**

**In data 30 novembre 2017**

**in materia di Politiche attive del lavoro**

**tra Poste Italiane S.p.A.**

**SLC-CGIL, SLP-CISL, UIL-POST, FAILP-CISAL, CONFSAL Com.ni, 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 convengono 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.

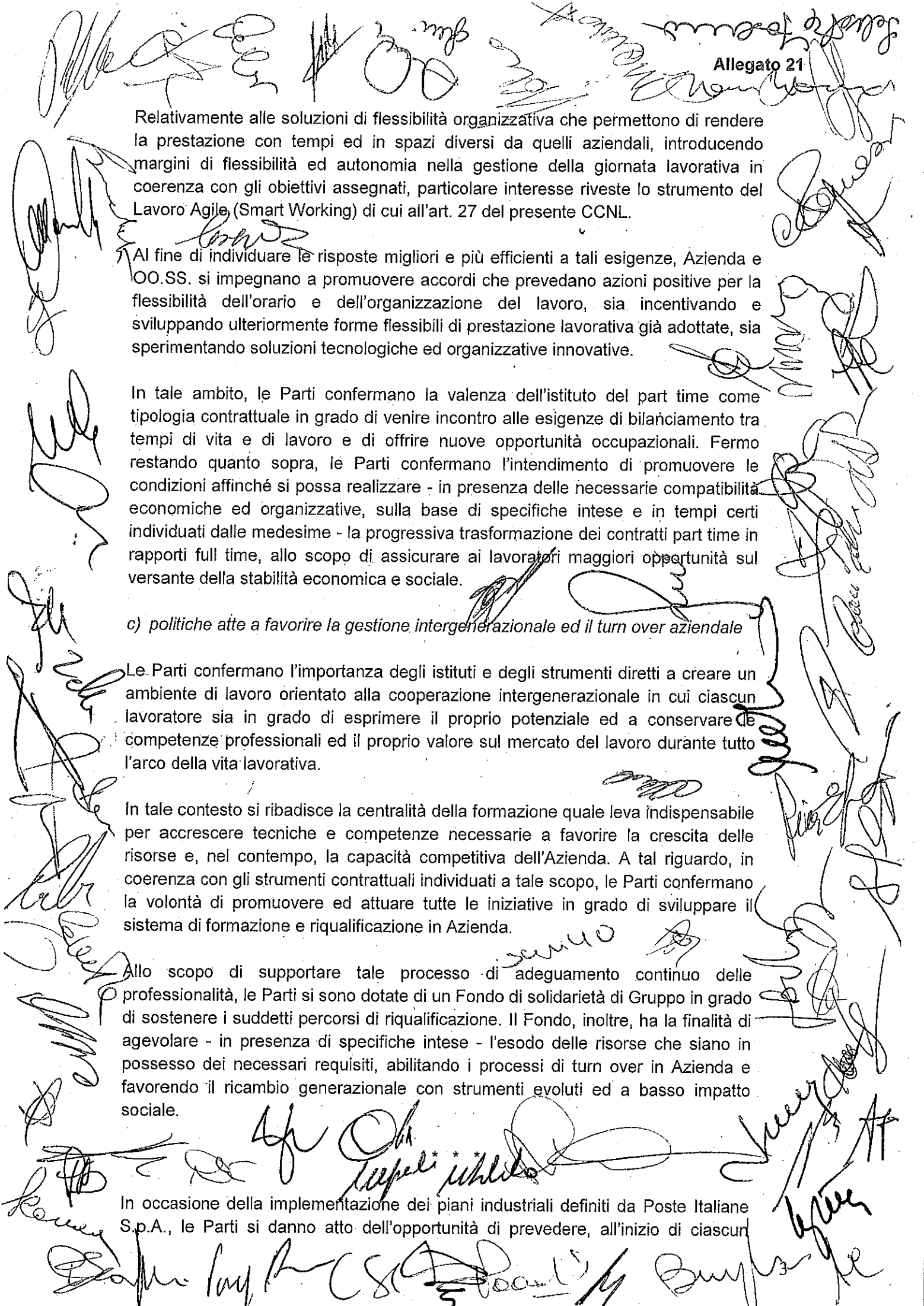
*c) politiche atte a favorire la gestione intergenerazionale ed il turn over aziendale*

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

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

SLC/CGIL, SLP/CISL, UILposte, FAILP/CISAL, CONFSAL 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

*[The page is heavily annotated with numerous handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) and styles, surrounding the printed text. Some signatures are written over the text, while others are placed in the margins. The signatures appear to be from various stakeholders, including union representatives and company officials.]*

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.

Handwritten signatures and scribbles are present throughout the document, including at the top, bottom, and sides, indicating the presence of multiple signatories.



**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

*[The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the margins and over the printed text. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more legible. The text is written in a cursive or semi-cursive script.]*

**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.

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.

Le 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 convergono 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 rinviando 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

UJGL Com.ni

9

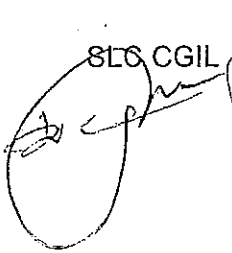
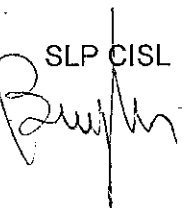
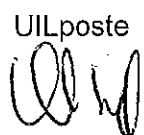
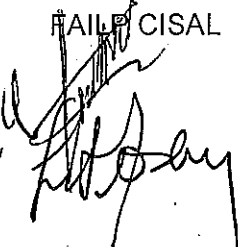

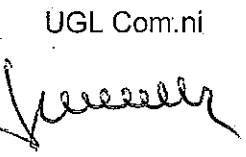
Spett.le Poste Italiane S.p.A.  
c.a. Responsabile Risorse Umane e  
Organizzazione  
Viale Europa 175  
00144 Roma

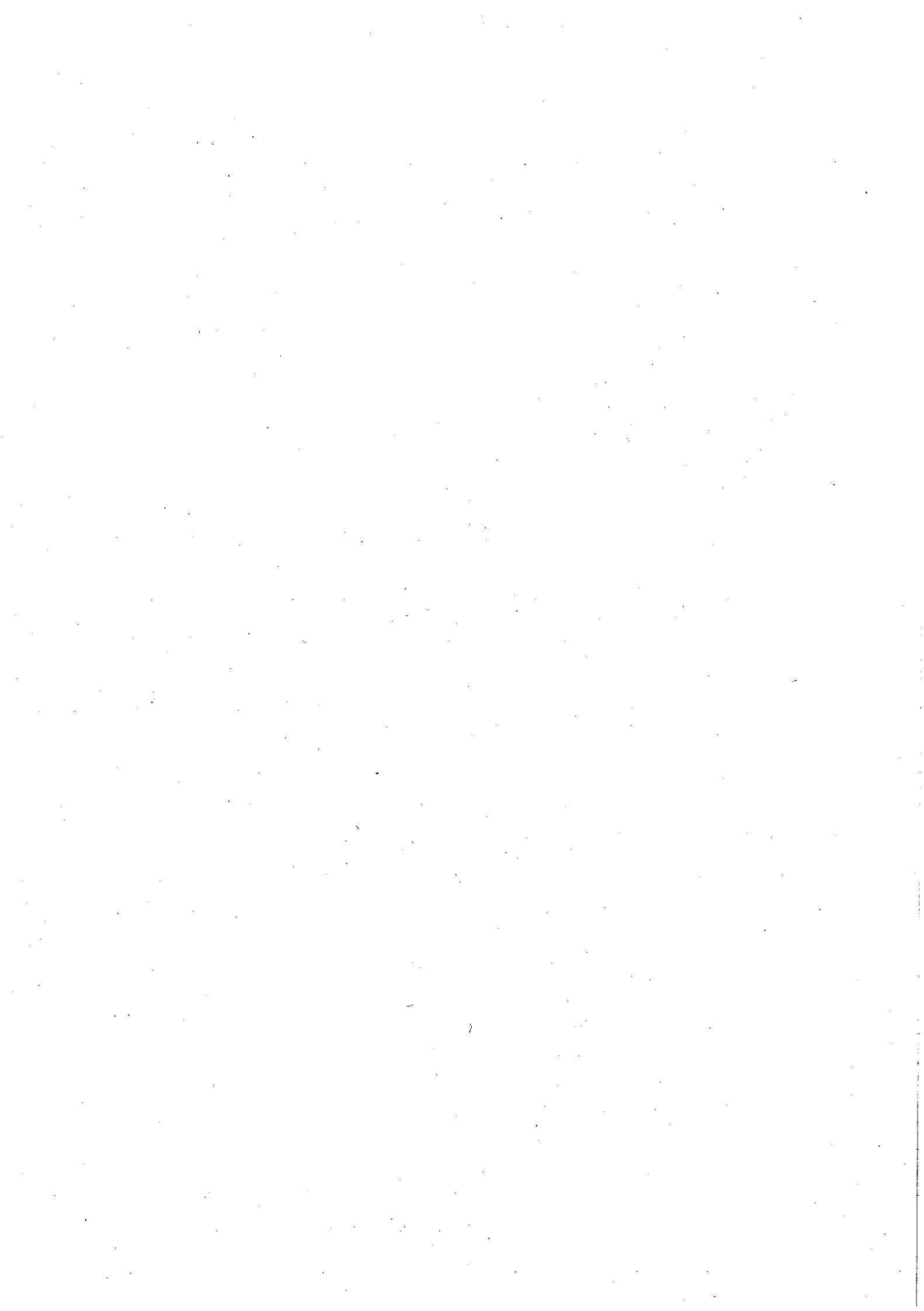
**Oggetto: Art. 8 CCNL - Diritto di Assemblea**

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

SLG CGIL	SLP CISL	UILposte	FAIL CISAL	CONFSAI Com.ni	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, UIL poste, FAILP/CISAL, CONFSAL Com.ni, 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 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.

### 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 necessari 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 CISE

UILposte

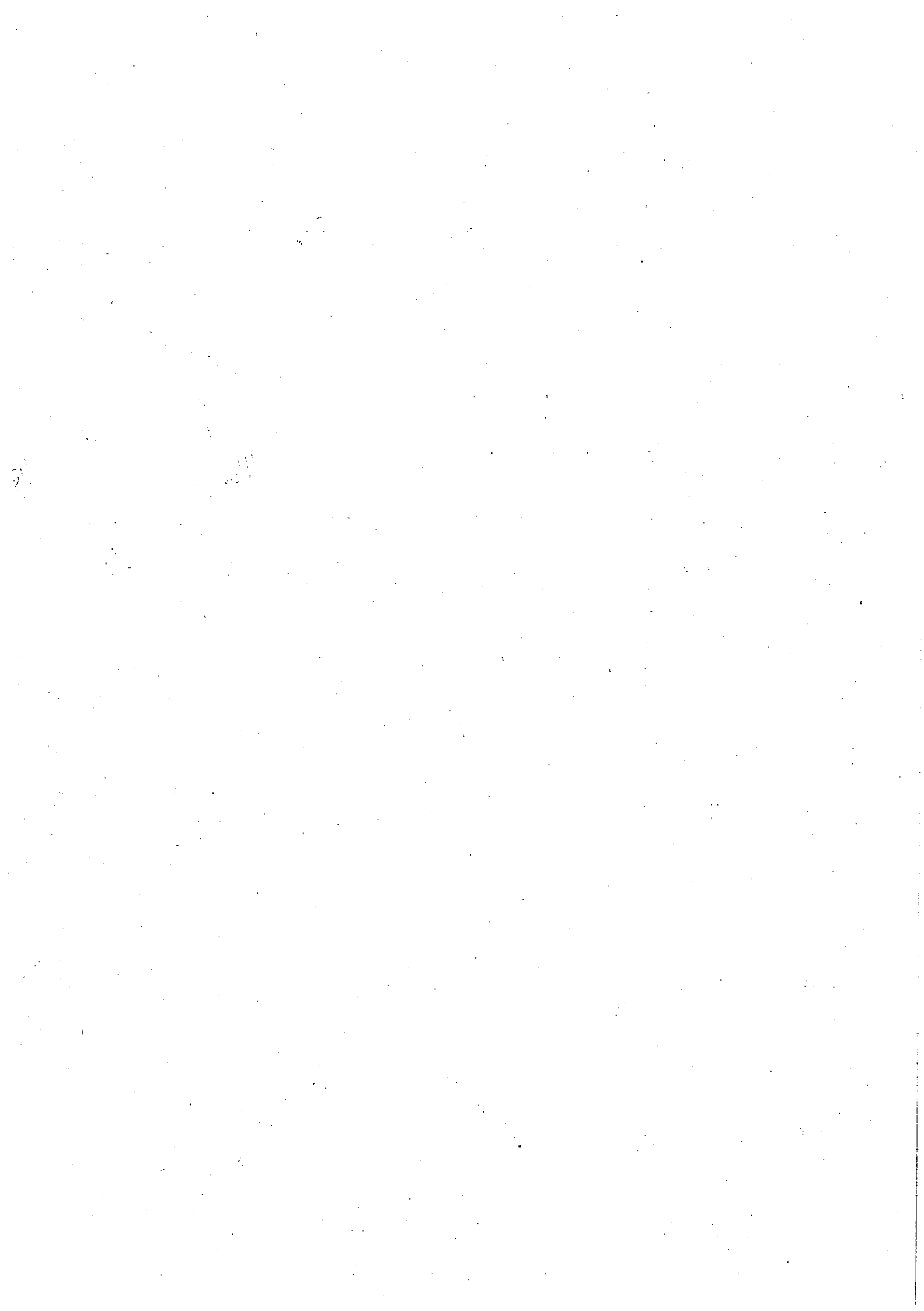
FAILP CISAL

CONFISAL Com.ni

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



Risorse Umane e Organizzazione  
Relazioni Industriali

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

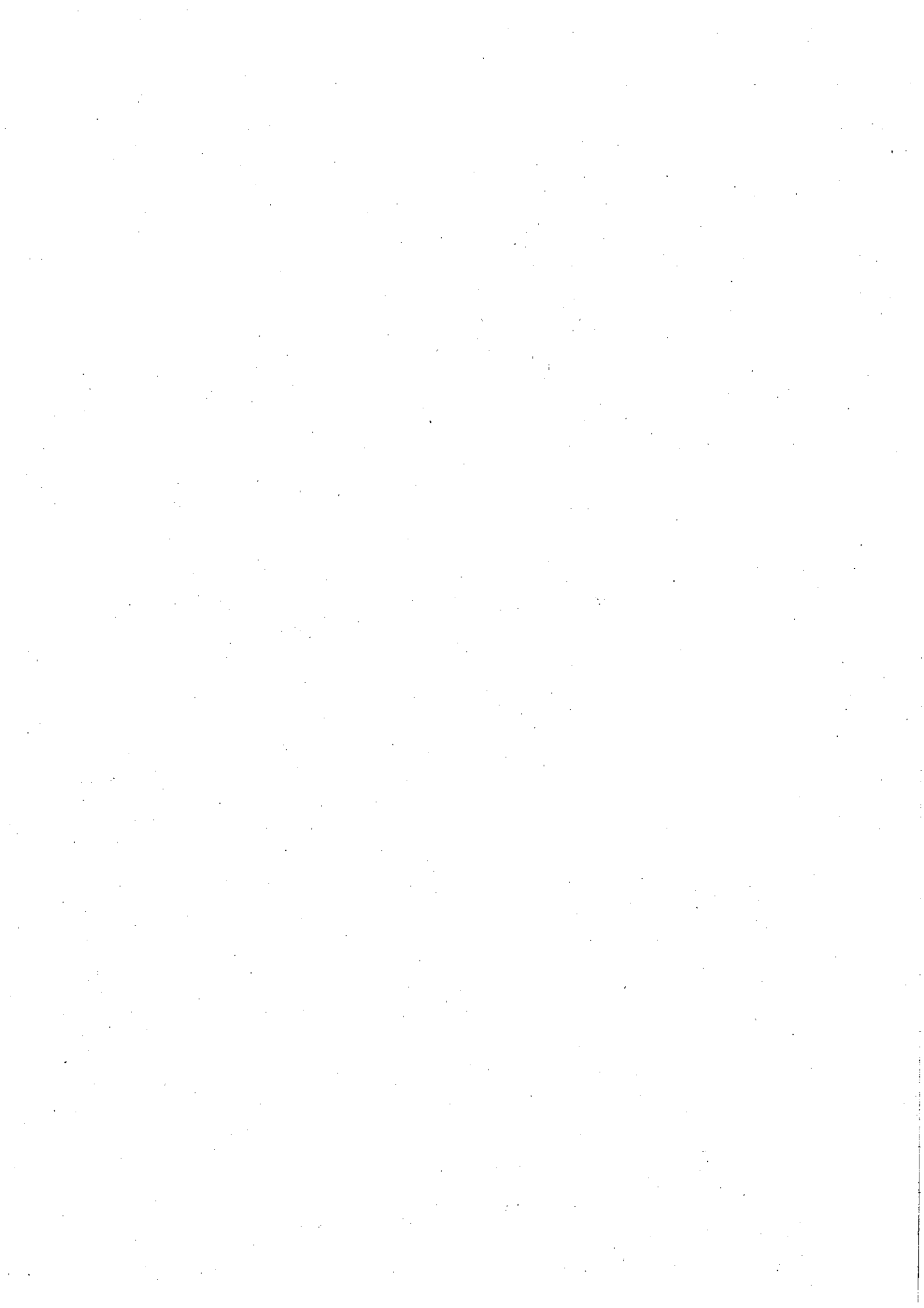
**UGL-COM.NI**

**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*)



Risorse Umane e Organizzazione  
Il Responsabile

Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.

SLC-CGIL

SLP-CISL

UIL poste

FAILP-CISAL

CONFSAL-COM.NI

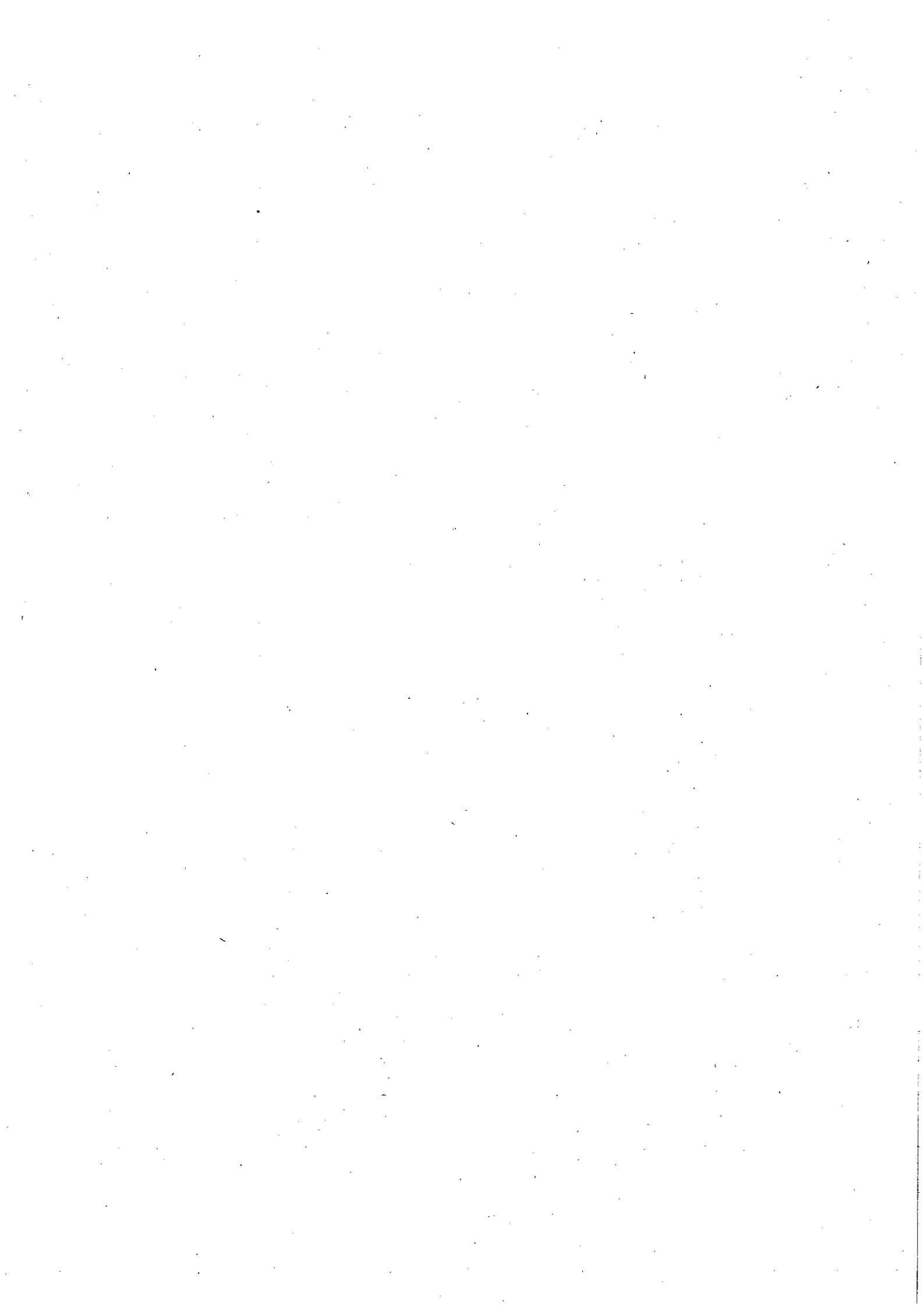
UGL-COM.NI

**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)





Risorse Umane e Organizzazione  
Relazioni Industriali

**Alle Segreterie Nazionali delle OO.SS.**

**SLC-CGIL**

**SLP-CISL**

**UIL poste**

**FAILP-CISAL**

**CONFSAL-COM.NI**

**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*)

