

ALLEGATO 27.

CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO
per il Personale Dipendente



SOMMARIO

Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dipendente

- Art.1 - Relazioni Industriali
- Art.2 - Diritti Sindacali
- Art.3 - Costituzione del rapporto di lavoro
- Art.4 - Reclutamento
- Art.5 - Assunzione
- Art.6 - Periodo di prova
- Art.7 - Rapporto di lavoro a tempo parziale
- Art.8 - Rapporto di lavoro a tempo determinato
- Art.9 - Orario di lavoro
- Art. 10 - Osservanza e controllo degli orari di lavoro
- Art. 11 - Oraio flessibile
- Art. 12 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo,
notturno e a cottimo
- Art. 13 - Indennità di bilinguismo
- Art. 14 - Ferie
- Art. 15 - Cure termali
- Art. 16 - Giorni festivi
- Art. 17 - Permessi
- Art. 18 - Assenze per malattie - Trattamento
- Art. 19 - Aspettativa
- Art. 20 - Lavoratori studenti - Diritto allo studio
- Art. 21 - Tutela della maternità
- Art. 22 - Tutela delle persone handicappate
- Art. 23 - Tutela tossicodipendenti
- Art. 24 - Igiene e sicurezza sul lavoro
- Art. 25 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali
- Art. 26 - Lavori usuranti
- Art. 27 - Vestiario

- Art. 28 - Trasferimenti
- Art. 29 - Missioni
- Art. 30 - Doveri del dipendente
- Art. 31 - Salvaguardia della dignità dei lavoratori
- Art. 32 - Provvedimenti disciplinari
- Art. 33 - Sospensione cautelare
- Art. 34 - Codice disciplinare
- Art. 35 - Responsabilità
- Art. 36 - Formazione
- Art. 37 - Funzioni superiori
- Art. 38 - Quadri
- Art. 39 - Ritenute per quote assicurative e associative
- Art. 40 - Criteri
- Art. 41 - Aree di classificazione
- Art. 42 - Area di base - Declaratoria
- Art. 43 - Area operativa - Declaratoria
- Art. 44 - Area Quadri di 2° livello - Declaratoria
- Art. 45 - Area Quadri di 1° livello - Declaratoria
- Art. 46 - Surrogabilità di applicazione
- Art. 47 - Norma transitoria - Surrogabilità di applicazione
- Art. 48 - Requisiti di accesso alle aree
- Art. 49 - Titolo di studio
- Art. 50 - Criteri di accesso alle aree
- Art. 51 - Accesso dall'interno
- Art. 52 - Pubblicità
- Art. 53 - Procedure di inquadramento - Norma di rinvio
- Art. 54 - Criteri
- Art. 55 - Struttura della retribuzione
- Art. 56 - Retribuzione fissa base mensile, giornaliera e oraria
- Art. 57 - Pagamento della retribuzione
- Art. 58 - Minimi tabellari
- Art. 59 - Indennità di contingenza
- Art. 60 - Tredicesima mensilità

- Art. 61 - Norma transitoria - Compenso incentivante
Art. 62 - Norma transitoria - Indennità "una tantum"
Art. 63 - Assegno per il nucleo familiare
Art. 64 - Trattamento di quiescenza e previdenza
Art. 65 - Miglioramenti contrattuali
Art. 66 - Norma transitoria - Trattamento economico personale
ex ruolo ad esaurimento
Art. 67 - Premi produttività
Art. 68 - Indennità di funzione
Art. 69 - Indennità particolari
Art. 70 - Indennità per prestazioni di lavoro festivo
Art. 71 - Indennità per prestazioni di lavoro notturno
Art. 72 - Indennità per lavoro straordinario
Art. 73 - Indennità di missione
Art. 74 - Indennità di prima sistemazione
Art. 75 - Indennità per servizi viaggianti, di motomezzo o
di mezzo meccanico
Art. 76 - Indennità di bilinguismo
Art. 77 - Criteri di determinazione dei compensi
- Posizioni aziendali
Art. 78 - Norma transitoria
Art. 79 - Risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato
Art. 80 - Modalità di risoluzione
Art. 81 - Risoluzione per compimento del limite di età
Art. 82 - Recesso con preavviso
Art. 83 - Risoluzione del rapporto di lavoro per inidoneità fisica
Art. 84 - Indennità in caso di decesso
Art. 85 - Contratto di agenzia
Art. 86 - Norma finale
Art. 87 - Decorrenza e durata
Art. 88 - Servizi sociali
Accordo integrativo
APPENDICI E DICHIARAZIONI A VERBALE



PREMESSA

Il presente contratto collettivo disciplina il rapporto di lavoro tra l'Ente Poste Italiane e i suoi dipendenti. Esso si ispira alle norme generali contenute nella legge 20 maggio 1970, n.300 e nella legge 10 aprile 1991, n.125, nonché ai principi previsti nel Protocollo d'intesa, tra Governo e Sindacati, del 23 luglio 1993.

Art. 1

Relazioni industriali

Il nuovo modello di relazioni industriali è ispirato ai principi generali individuati nelle leggi e nelle intese sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo.

L'articolazione dello schema di modello relazionale si basa sui seguenti punti:

- 1) informazione trasparente e sistematicizzata;
- 2) consultazione come momento di arricchimento del processo decisionale;
- 3) partecipazione sistematicizzata in commissioni paritetiche per renderla realmente efficace;
- 4) contrattazione chiaramente delimitata sui due livelli ipotizzati;
- 5) procedure di raffreddamento.

1. Informazione

1.1. Contenuti e finalità.

Nell'ambito del sistema di relazioni industriali tra l'Ente e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori postelegrafonici viene definito un modello relazionale di informazione sulle attività e sulle strategie dell'Ente, nel quadro di una gestione caratterizzata dalla massima trasparenza possibile.

Lo scopo è quello di eliminare cause latenti di estraneazione e conflittualità dando consapevolezza alle azioni per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

1.2. Livelli

L'informazione si articolerà su tre livelli:

- 1 - Centrale
- 2 - di Sede
- 3 - di Filiale.

1.3. Oggetto e Modalità

1.3.1. A livello centrale, l'informazione avrà per oggetto:

a) dati relativi agli atti di portata generale aventi ad oggetto la gestione dei rapporti di lavoro;

b) scelte strategiche e programmi inerenti:

- situazione economica dell'Ente e relativi piani finanziari;
- politiche di investimento e di partecipazione societaria;
- tipologie e volumi delle attività in appalto o in concessione;
- dati occupazionali secondo la qualificazione indicata nell'art. 9 della legge n. 125/91.

Viene istituito a livello centrale, quale organismo stabile di informazione preventiva un Comitato composto da rappresentanti effettivi e supplenti dell'Ente e da n.3 rappresentanti effettivi e n.1 supplente delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL maggiormente rappresentative, in proporzione alla rispettiva consistenza associativa risultante dal numero di deleghe rilasciate dal personale per la riscossione dei contributi sindacali e ai risultati conseguiti nelle elezioni delle R.S.U.

Il predetto Comitato si riunirà con cadenza semestrale o su richiesta di una delle parti: in tal caso l'incontro avverrà nei successivi 30 giorni.

1.3.2. A livello di Sede l'informazione avrà per oggetto gli atti di gestione adottati ed i relativi risultati riguardanti:

- gli obiettivi di miglioramento da realizzare nel corso dell'esercizio;
- parametri e risultati circa la qualità e la produttività dei servizi prestati;
- criteri di massima sull'organizzazione del lavoro;
- iniziative previste riguardo a strutture, criteri e modalità di funzionamento dell'organizzazione;
- programmi di formazione e sviluppo del personale;
- ambienti di lavoro;
- dati conoscitivi disaggregati in merito alla collocazione del personale nonché alla attività dei comitati territoriali di pari opportunità;
- qualità del servizio e rapporto con la clientela.

Saranno previsti due incontri annuali, in relazione ai quali l'Ente fornirà preventivamente le informazioni sulle predette materie alle Organizzazioni sindacali regionali stipulanti il CCNL.

Qualora si verificassero variazioni significative in ordine alle iniziative oggetto dell'informazione sarà prevista un'analoga comunicazione, anche a richiesta della parte sindacale, in un successivo incontro.

1.3.3. A livello di Filiale l'informazione avrà per oggetto le materie di cui al precedente punto 1.3.2.

Saranno previsti due incontri annuali in relazione ai quali l'Ente fornirà preventivamente l'informazione sulle predette materie alle R.S.U. ed alle Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali componenti le medesime R.S.U.

- 1.4. L'informazione di cui sopra sarà comunque assicurata alle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL non partecipanti ai previsti incontri semestrali, mediante l'invio della documentazione relativa.

2. Consultazione

2.1. Contenuti e finalità

Lo scopo della consultazione è quello di arricchire i contenuti della conoscenza per l'adozione di scelte più adeguate anche per un'ottimale gestione delle risorse umane.

2.2. Livelli

La consultazione si articolerà su tre livelli:

- 1 - Centrale;
- 2 - di Sede;
- 3 - di Filiale.

2.3. Oggetto e modalità

- 2.3.1. *A livello centrale*, la consultazione avverrà nell'ambito del Comitato di cui al precedente punto 1.3.1., sui progetti esecutivi riguardanti le seguenti materie:

- prospettive strategiche e produttive;
- programmi di ristrutturazione e sviluppo con particolare riguardo alle nuove iniziative, ai riflessi sull'occupazione, alla professionalità delle risorse umane e alle innovazioni tecnologiche;
- programmi di intervento ambientale e di sicurezza sul lavoro.

- 2.3.2. *A livello di Sede* la consultazione avrà per oggetto le medesime materie previste nella consultazione a livello centrale, limitatamente alle modalità attuative di competenza della Sede stessa, ivi comprese quelle relative alla mobilità interfiliare e di filiale, nonché i piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo a livello nazionale.

- 2.3.3. *A livello di Filiale* la consultazione avrà per oggetto le medesime materie previste nella consultazione a livello di Sede, limitatamente alle modalità attuative di competenza della Filiale stessa, nonché i piani di attuazione di nuovi regimi di orario la cui introduzione abbia formato oggetto di apposito accordo a livello nazionale.

Considerato il carattere non negoziale della consultazione e lo scopo di non ritardare l'attuazione dei programmi e delle strategie dell'Ente, sia a livello centrale che territoriale, la consultazione stessa avverrà come segue:

- a livello centrale, per le materie sopra definite, l'Ente darà preventiva comunicazione alle Federazioni sindacali presenti nel Comitato, cui potrà far seguito, a richiesta di una delle parti, da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro del Comitato stesso, per l'esame dei progetti esecutivi inviati.

L'esame dovrà essere condotto nei dieci giorni successivi alla richiesta stessa entro i quali l'Ente comunque non darà luogo all'attuazione dei progetti oggetto della consultazione.

Decorso tale termine l'Ente assumerà le proprie autonome determinazioni.

- A livello territoriale di Sede, per le materie sopra definite, sarà data preventiva comunicazione alle Organizzazioni sindacali regionali stipulanti il CCNL, ed a livello di Filiale alle R.S.U. nonché alle Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali componenti le medesime R.S.U. cui potrà far seguito, a richiesta di una delle parti, da avanzarsi entro 5 giorni, un incontro per l'esame dei progetti esecutivi inviati.

L'esame dovrà essere condotto nei 10 giorni successivi alla richiesta durante i quali la Sede o la Filiale non daranno luogo all'attuazione dei progetti oggetto della consultazione.

Decorso tale termine l'Ente assumerà le proprie autonome determinazioni.

Il Comitato di informazione e consultazione, istituito a livello centrale, stabilirà con proprio regolamento interno le modalità di svolgimento delle relative attività.

3. Partecipazione

3.1. **Contenuti e finalità**

Le competenze degli organismi paritetici partecipativi, che si caratterizzano come sedi di confronto non negoziale, presentano essenzialmente finalità di studio, analisi, acquisizione di conoscenze e monitoraggio, con la possibilità di realizzare anche la predisposizione di pareri e proposte da demandare alle parti stipulanti.

3.2. **Livelli**

La partecipazione si articolerà su due livelli:

- 1 - Centrale
- 2 - di Sede

3.3. **Oggetto e modalità**

- 3.3.1. *A livello centrale* viene istituito, quale organismo partecipativo paritetico, un Osservatorio sulla qualità del servizio composto da n. 3 rappresentanti

effettivi e n. 1 supplente designati dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL maggiormente rappresentative in proporzione alla rispettiva consistenza associativa risultante dal numero di deleghe rilasciate dal personale per la riscossione dei contributi sindacali e ai risultati conseguiti nelle elezioni delle R.S.U. e da altrettanti rappresentanti dell'Ente, effettivi e supplenti.

L'Osservatorio è finalizzato alla conoscenza delle fondamentali filosofie-guida che sono alla base dei programmi volti al miglioramento del sistema tecnico e dei processi aziendali, oltre che delle iniziative idonee alla diffusione nell'Ente di cultura e comportamenti organizzativi orientati alla qualità del servizio e ai rapporti con la clientela.

Vengono inoltre istituiti a livello centrale, nel rispetto dei criteri di composizione sopra enunciati, i seguenti Comitati paritetici:

- a) Comitato per la formazione e lo sviluppo delle risorse umane;
- b) Comitato per le pari opportunità;
- c) Comitato per l'ambiente e la sicurezza.

3.3.2. *A livello di Sede* verranno istituiti, nel rispetto dei criteri di composizione sopra enunciati, comitati paritetici partecipativi, composti da rappresentanti dell'Ente e da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali regionali stipulanti il CCNL, corrispondenti a quelli di cui alle lettere a - b - c previsti a livello centrale. I singoli organismi partecipativi, istituiti sia a livello centrale che territoriale, stabiliranno nell'ambito dei propri regolamenti interni le modalità di svolgimento dell'attività di partecipazione.

4. Contrattazione

4.1. **Contenuti e finalità**

Coerentemente con l'obiettivo del continuo miglioramento della qualità, efficienza e redditività dei servizi prestati viene definito un modello relazionale di contrattazione nell'ambito del quale le parti valuteranno le condizioni economico-finanziarie, le prospettive di sviluppo occupazionale e la situazione competitiva dell'Ente.

4.2. **Livelli**

La contrattazione si articolerà su due livelli territoriali:

- 1 - Nazionale
- 2 - di Sede

4.3. **Oggetto e modalità**

4.3.1. *A livello nazionale* saranno regolati con apposito accordo:

- il recepimento di eventuali intese tra Governo e Confederazioni sindacali su materie che abbiano riflessi diretti sul rapporto di lavoro;

- individuazione del fabbisogno di personale;
- eventuali nuovi istituti salariali connessi all'introduzione di nuovi servizi;
- le linee di indirizzo per l'applicazione delle disposizioni di legge in materia di contratto di formazione lavoro;
- criteri per la mobilità volontaria e collettiva d'ufficio;
- alcuni aspetti del rapporto di lavoro a tempo parziale relativi alla variazione della percentuale di personale da impiegare nella predetta tipologia contrattuale nonché alla scala di priorità delle condizioni per ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- nuovi regimi di orario, di ripartizione e distribuzione del tempo di lavoro.

La delegazione dell'Ente sarà composta da uno o più rappresentanti dell'Ente.

Le delegazioni di parte sindacale saranno composte da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.

Sulle predette materie l'Ente fornirà, preventivamente, alle Organizzazioni sindacali partecipanti alla trattativa, un'ipotesi di accordo corredata di ogni utile informativa.

4.3.2. A livello di Sede la contrattazione avrà per oggetto:

- nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e delle risorse umane, la gestione degli effetti e delle ricadute derivati dall'introduzione di nuovi modelli strutturali che comportino l'articolazione dei turni e degli orari di lavoro;
- incentivi economici legati ad obiettivi di budget;
- nella gestione del budget l'assunzione di unità con rapporto di lavoro a tempo determinato.

La delegazione di parte sindacale sarà composta dalle Organizzazioni sindacali regionali stipulanti il CCNL opportunamente integrata dalle OO.SS. territoriali congiuntamente alle R.S.U. per le materie riferite al territorio di competenza.

5. Procedure di raffreddamento

Allo scopo di favorire il regolare andamento delle relazioni industriali ed al fine di ridurre quanto più possibile le situazioni conflittuali, ed i conseguenti effetti negativi nei confronti dell'utenza, le parti firmatarie del presente contratto collettivo si obbligano a ricorrere alle procedure di conciliazione di seguito descritte.

5.1. Interpretazione autentica del contratto collettivo

Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo, nell'ipotesi in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel contratto stesso, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo raggiunto vale come interpretazione della clausola controversa, cui le parti sottostaranno.

5.2. Controversie collettive

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

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

Per l'attivazione delle procedure di confronto indicate nei punti 5.1. e 5.2. è necessario formulare, con atto scritto, una richiesta di incontro, adeguatamente motivata, da parte di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo.

La relativa convocazione deve avvenire entro dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

In ogni caso il complessivo iter della procedura di confronto si intende concluso entro il termine massimo di trenta giorni a decorrere dalla data della prima convocazione a prescindere dal raggiungimento o meno dell'eventuale accordo.

5.3. Conflitti di lavoro

I conflitti di lavoro sorti nelle Agenzie di base, nelle Agenzie di coordinamento, negli uffici di Ferrovia e di Arrivi e Distribuzione, nei CPO e nelle Filiali dovranno essere oggetto di confronto tra la direzione di Filiale e le R.S.U. costituite, nonché le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

I conflitti di lavoro sorti nei CCSB/CCED/CCUPE, nei CMP e nei CMPP nonché nelle Sedi dovranno essere oggetto di confronto tra la direzione di Sede e le RSU costituite, nonché le rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

La richiesta di incontro, adeguatamente motivata, deve essere inoltrata in forma scritta e la relativa convocazione deve avvenire entro cinque giorni dal ricevimento della stessa.

In caso di mancato accordo, ad istanza di una delle parti, l'oggetto della controversia sarà esaminato in Sede entro dieci giorni.

In caso di conflitto a livello di Sede, su materie oggetto di contrattazione territoriale, ad istanza di una delle parti, la controversia sarà esaminata, in apposito incontro da tenersi entro dieci giorni dalla presentazione dell'istanza medesima, a livello centrale con i rappresentanti delle Segreterie generali

delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

Fino al completo esaurimento delle procedure sopra individuate, non potrà farsi ricorso a qualsiasi forma di agitazione sindacale, nè le Organizzazioni sindacali interessate potranno adire l'Autorità giudiziaria sulle materie oggetto della controversia collettiva.

L'Ente, fino alla scadenza delle procedure di cui sopra, non darà luogo all'attuazione delle eventuali modifiche connesse al confronto, comprese quelle relative agli adeguamenti di turni ed articolazioni dell'orario di lavoro, con esclusione delle modifiche stesse che riguardino i servizi essenziali e quelli al pubblico.

In ogni caso il complessivo iter della procedura di confronto si intende concluso entro il termine massimo di trenta giorni a decorrere dalla data di inizio della convocazione a prescindere dal raggiungimento o meno dell'eventuale accordo.

Art. 2

Diritti sindacali

1. Diritto di assemblea

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

Per problemi comuni a tutto il personale della Agenzia di coordinamento, e delle Agenzie di base comprese nel territorio di pertinenza, può essere indetta un'unica assemblea, alla quale i predetti dipendenti possono partecipare.

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

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati all'Ente con preavviso scritto da effettuarsi tre giorni prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Gli organismi sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti.

Compete agli Organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

Lo svolgimento delle assemblee durante l'orario di lavoro è limitato a 10 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dipendente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo

rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto delle rilevazioni dei dispositivi di controllo automatici delle presenze nonché di quelle effettuate dal responsabile della singola unità produttiva.

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

Nel pieno esercizio e nella piena attuazione del diritto di assemblea, lo svolgimento della medesima sarà teso ad evitare disagio all'utenza. Per particolari settori operativi durante le assemblee indette nel corso dell'orario di lavoro dovrà essere assicurato un adeguato presidio.

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

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

La predetta disposizione può essere applicata anche al personale applicato nelle Agenzie di base con meno di 5 dipendenti.

In tali casi, sarà predisposto, a cura del responsabile dell'unità produttiva nella quale si svolge l'assemblea, l'elenco nominativo del personale che, libero dal servizio, ha partecipato alla riunione, con l'indicazione della durata della stessa.

Il responsabile dell'unità produttiva da cui dipende il personale in questione accrediterà, sulla base delle segnalazioni, il numero di ore, o frazione di ore, da compensare con equivalente periodo di riposo, fino al limite massimo delle 10 ore annue.

2. Referendum

L'Ente deve consentire lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti l'attività sindacale, indetti, da tutte le R.S.U., nonché dalle strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

3. Locali delle Rappresentanze sindacali unitarie

L'Ente, in ciascuna Filiale e negli uffici con un numero di dipendenti superiore a 600, su richiesta delle Rappresentanze sindacali, pone permanentemente a disposizione delle medesime, un idoneo locale comune attrezzato per l'esercizio delle loro funzioni.

4. Trattenute per contributi sindacali

- 4.1. Le trattenute per contributi sindacali vengono operate dall'Ente, a titolo gratuito, sulle retribuzioni dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia regolato dal presente contratto collettivo, in base a deleghe individuali, firmate dai singoli interessati.
- 4.2. Le deleghe devono essere inoltrate dalle Organizzazioni sindacali, alle quali va effettuato il versamento, alle strutture centrali o periferiche dalle quali i lavoratori direttamente dipendono.
- 4.3. Esse devono contenere :
- le generalità del dipendente;
 - l'ufficio di appartenenza;
 - l'individuazione esatta delle mensilità sulle quali effettuare le trattenute;
 - la misura della trattenuta (quota fissa o percentuale);
 - l'Organizzazione sindacale beneficiaria;
 - il mese e l'anno di decorrenza;
 - il luogo e la data del rilascio;
 - la firma del dipendente.
- 4.4. Il versamento delle somme trattenute per contributi sindacali verrà effettuato dall'Ente non oltre il mese successivo a quello in cui la trattenuta stessa viene operata.
- 4.5. La misura della trattenuta viene fissata da ciascuna Organizzazione sindacale e notificata per iscritto alla Direzione del Personale dell'Ente e portata a conoscenza del personale dipendente.
- 4.6. La procedura di cui al punto 4.5. deve essere osservata anche nell'ipotesi di variazioni della misura della trattenuta in questione.
In tal caso l'adeguamento della misura della trattenuta avverrà entro 3 mesi dalla predetta comunicazione, ferma restando la decorrenza della variazione stessa dalla data stabilita dall'Organizzazione sindacale.
- 4.7. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL e per tutto l'anno 1995 le deleghe hanno validità dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio fino al 31 dicembre dello stesso anno e s'intendono tacitamente rinnovate ove non vengano revocate dall'interessato entro la data del 31 ottobre.
Per l'anno 1996 le deleghe hanno validità fino al 30 giugno e s'intendono tacitamente rinnovate fino al 31 dicembre ove non siano revocate entro il 30 giugno.

Le revoche presentate entro il 30 giugno hanno efficacia dal 1° luglio; quelle presentate entro il 31 dicembre hanno efficacia dal 1° gennaio 1997.

A partire da quest'ultima data le deleghe vengono rilasciate a tempo indeterminato e possono essere revocate in qualsiasi momento dai lavoratori. In tal caso la trattenuta viene a cessare dal mese successivo a quello nel quale la revoca stessa sia pervenuta all'Ente.

La revoca può essere effettuata mediante comunicazione scritta a mezzo raccomandata indirizzata alla struttura centrale o periferica dalla quale il lavoratore direttamente dipende ed all'Organizzazione sindacale interessata.

4.8. Le deleghe in atto alla data dell'entrata in vigore del CCNL conservano la loro validità e sono assoggettate alla disciplina del presente articolo.

5. Diritto di affissione

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

I contenuti dell'informazione dovranno riguardare la materia sindacale e del rapporto di lavoro e devono rispettare le disposizioni di legge generali sulla stampa. L'Ente provvederà a deaffiggere il materiale di informazione o di propaganda affisso al di fuori delle apposite bacheche.

6. Attività sindacale

Lo svolgimento di attività sindacale avrà luogo nelle forme e nei modi ritenuti idonei dalle Organizzazioni sindacali per garantire la massima informazione dei lavoratori, senza recare intralcio allo svolgimento del servizio e verrà, comunque, effettuato senza venir meno all'obbligo di rendere per intero la prestazione lavorativa.

I dirigenti delle R.S.U., nonché i dirigenti nazionali, regionali e provinciali delle corrispondenti Organizzazioni sindacali potranno accedere, durante l'orario di lavoro, nei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa nell'ambito della unità produttiva, nel rispetto delle modalità e cautele adottate dall'Ente al fine di non pregiudicare l'ordinario svolgimento del lavoro, avuto riguardo alle caratteristiche organizzative dell'Ente stesso.

7. Tutela dei dipendenti dirigenti delle Rappresentanze sindacali unitarie

Il trasferimento in un ufficio di diversa unità produttiva, del dirigente della R.S.U., può essere disposto solo previo nulla osta delle Associazioni sindacali di appartenenza, salvi i casi di cambiamento di qualifica o categoria.

La medesima tutela è attribuita ai dirigenti degli organi statutari delle

Organizzazioni sindacali del personale postelegrafonico sia aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale sia non affiliate alle predette Confederazioni, che siano stipulanti il presente CCNL, nella misura massima, per ciascun sindacato, dell'8% del numero degli iscritti risultante, a livello nazionale, dalle deleghe rilasciate dai dipendenti per la riscossione dei contributi sindacali alla data del 1° gennaio, ovvero ad un dirigente sindacale per ogni Filiale ove il Sindacato abbia costituito, a norma di statuto, una propria struttura territoriale.

La garanzia di cui al punto precedente non opera nell'ipotesi di trasferimenti collettivi.

Il riconoscimento della prerogativa di cui al punto precedente è subordinato alla preventiva comunicazione all'Ente dei nominativi dei destinatari della tutela.

Le Organizzazioni sindacali, a tal fine, avranno cura di comunicare tempestivamente all'Ente ogni variazione intervenuta nelle attribuzioni degli incarichi dirigenziali.

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

8. Istituti di patronato

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D. lgs. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Ente, secondo le modalità stabilite con accordo aziendale.

9. Unità produttiva

Sono definite unità produttive le Agenzie di coordinamento, i CCSB/CCED/CCUPE, i CMP e i CMPP, i CPO, gli uffici di Ferrovia e di Arrivi e Distribuzione, nonché la Sede Centrale (Aree), le Filiali e le Sedi, in quanto strutture organizzate che, pur se integrate nella più ampia attività dell'Ente, sono dotate di sufficiente autonomia nel promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'Ente stesso, tale da renderle idonee ad esplicare l'attività di produzione del servizio in modo da concludere l'attività di produzione medesima e perciò distinte dagli organismi minori che non presentano quei connotati.

10. Permessi sindacali

I permessi retribuiti per i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali di categoria sono definiti da appositi accordi aziendali - aventi la stessa durata del contratto - con le medesime Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL.