

ACCORDO SUI PERMESSI SINDACALI EX ART. 30 LEGGE 20 MAGGIO '70 N. 300 PER I DIRIGENTI NAZIONALI E DI STRUTTURE PERIFERICHE TERRITORIALI

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 aprile 2013

tra

POSTE ITALIANE S.p.A.

e

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

Premesso che:

- le Parti avevano definito, con gli accordi del 28 gennaio e 10 febbraio 1999 e successive integrazioni, una complessiva regolamentazione in materia di permessi sindacali retribuiti ex art. 30 L. 300/1970 a valere per le OO.SS. firmatarie del CCNL;
- l'Azienda con comunicazione del 8 febbraio 2012 ha formalmente disdettato i suddetti accordi ed integrazioni, con effetto dal 1 gennaio 2013;
- con l'accordo del 20 dicembre 2012 le Parti hanno confermato la volontà di addivenire ad una nuova disciplina dei permessi sindacali ex art. 30 L. 300/70 entro il 31.03.2013;
- la legge n. 300/70 e i vigenti accordi tra le Parti assicurano già regole ai dirigenti di R.S.U. in materia di permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato e che quindi, il presente accordo, in applicazione della previsione di cui all'art. 30 della legge 300/70, riguarda esclusivamente il trattamento da praticarsi da Poste Italiane S.p.A. ai dipendenti che rivestono cariche sindacali a livello nazionale e/o di struttura periferica territoriale delle organizzazioni identificate nell'art. 19 della citata legge 300/70 che nel loro ambito organizzativo i lavoratori appartenenti a Poste Italiane S.p.A.;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

la premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

1. I lavoratori dipendenti di Poste Italiane S.p.A. che, nell'ambito delle organizzazioni sindacali di cui in premessa, rivestono in conformità alle comunicazioni effettuate dalle organizzazioni stesse ai sensi di quanto previsto al punto 7 che segue, cariche sindacali a livello nazionale e/o di strutture periferiche territoriali delle organizzazioni medesime, hanno diritto a fruire, per l'espletamento del loro mandato (ivi compresa la partecipazione alle riunioni dei propri organi direttivi centrali e periferici) e di ogni attività connessa, di permessi retribuiti.

A tal fine, a ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria la presente intesa vengono riconosciuti per l'anno in corso, permessi sindacali nella misura di seguito riportata:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

[Handwritten signatures in the top right corner]

[Handwritten signature on the left side]

[Handwritten signature on the right side]

[Handwritten signature on the right side]

SLC-CGIL: 132.889 ore

SLP-CISL: 321.514 ore

UILposte: 96.204 ore

FAILP-CISAL: 57.542 ore

CONFSAL COM.NI: 62.541 ore

UGL COM.NI: 40.748 ore

Antonini

Salvatore Pisanò
Carli
Giambiasi

Bevilacqua

I permessi retribuiti di cui al presente punto riguardano qualunque caso di sospensione della prestazione lavorativa, ivi compresa la partecipazione alla contrattazione nazionale e territoriale, comunque derivante dall'espletamento del mandato sindacale e di ogni attività connessa, anche se esercitata nell'ambito di organismi collegiali nei quali sia prevista la presenza elettiva o di nomina di rappresentanti dei lavoratori in quanto tali.

2. Il monte ore di permessi retribuiti di cui al punto 1 viene ripartito (per il periodo 1 gennaio – 31 dicembre 2013) a cura di ciascuna organizzazione sindacale tra le proprie singole strutture nazionali, regionali e provinciali (o strutture periferiche sostitutive dei sindacati provinciali, ove presenti).
3. Entro il mese di maggio p.v. l'Azienda consegnerà alle Segreterie Nazionali di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali di cui in premessa, un numero di cedole orarie di permesso retribuito pari al numero complessivo delle ore spettanti ai sensi del punto 1 che precede, detratta la quantità di cedole già attribuita a ciascuna Organizzazione Sindacale per effetto dell'accordo del 20 dicembre 2012.

Le cedole di cui sopra sono predisposte dall'Azienda in conformità al monte ore permessi di cui alla presente intesa.

Ciascuna di dette cedole deve essere frazionabile in ragione di 15 minuti e riportare per ogni Organizzazione Sindacale di cui in premessa la numerazione progressiva.

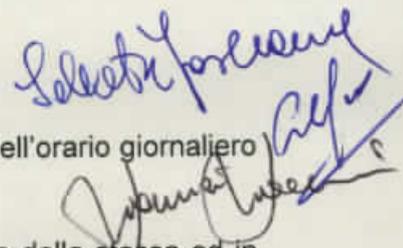
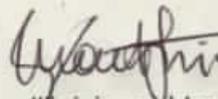
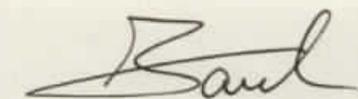
4. Il lavoratore che riveste una delle cariche di cui al punto 1 che precede che intende fruire di permesso retribuito in applicazione di quanto previsto dal presente accordo, e' tenuto a comunicarlo per iscritto alla unità di appartenenza con un preavviso, di norma, di almeno 24 ore ed a consegnare alla stessa, contestualmente, la quantità di cedole di cui al precedente punto 3, corrispondente alla durata del permesso. Detta comunicazione dovrà recare la firma di un componente l'organo esecutivo statutariamente previsto per la struttura di appartenenza.

La durata del permesso non può essere inferiore a due ore; le frazioni eccedenti non possono essere inferiori a 15 minuti.

In caso di mancata consegna contestuale delle cedole, l'assenza dovrà essere giustificata mediante presentazione delle relative cedole entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello nel quale si è verificata l'assenza.

Qualora i permessi di cui al presente accordo siano richiesti per un orario d'inizio dell'assenza situato entro l'ora dell'inizio dell'orario di lavoro dell'interessato (antimeridiano o pomeridiano), ovvero abbiano termine entro l'ora prima della fine dell'orario di lavoro dell'interessato medesimo (antimeridiano o pomeridiano), agli effetti del calcolo delle cedole

Celli *Bevilacqua* *a* *f* *h* *Luca*



da consegnare si farà riferimento, rispettivamente, all'inizio e al termine dell'orario giornaliero di lavoro (antimeridiano o pomeridiano).

Le cedole consegnate alla unità di appartenenza vanno annullate a cura della stessa ed in nessun caso possono essere restituite.

In relazione a quanto previsto dal presente punto le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori si impegnano a svolgere, su segnalazione dell'Azienda, gli opportuni interventi nell'ipotesi che si verifichino situazioni anomale.

5. Ai lavoratori che fruiscono dei permessi retribuiti previsti dal presente accordo compete, per il tempo in cui sono stati assenti a tale titolo, il trattamento economico secondo i criteri previsti dal contratto e dagli accordi intercorsi.
6. Fatto salvo quanto disposto in materia di aspettativa dalla legge 300/70, ai lavoratori che rivestono una delle cariche di cui al punto 1 che precede possono essere concessi, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi non retribuiti.

La relativa richiesta va rivolta alla unità di appartenenza, per il tramite del competente organo esecutivo statutariamente previsto a livello nazionale, regionale o provinciale (o di struttura periferica territoriale di cui al punto 2 del presente accordo) della Organizzazione Sindacale di appartenenza, con un preavviso di almeno 24 ore .

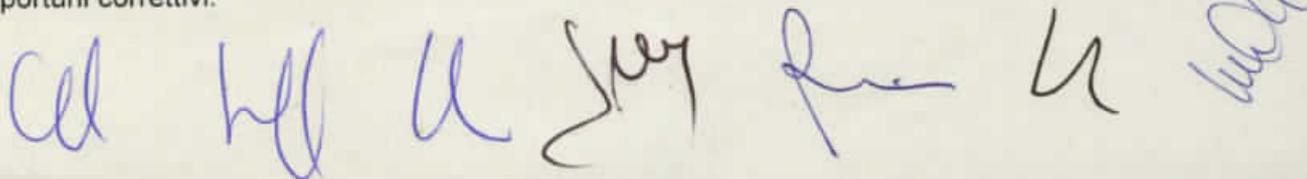
7. Ai fini di quanto previsto dal presente accordo, la comunicazione trasmessa tramite posta elettronica dalla Segreteria Nazionale di ciascuna Organizzazione Sindacale, di cui in premessa, inviata alla struttura RUO/RI e contenente l'elenco completo dei nominativi dei dipendenti che rivestono le cariche di cui al punto 1 del presente accordo, con l'indicazione puntuale delle stesse e l'evidenziazione se trattasi di carica nazionale, regionale o territoriale, potrà essere modificata, sempre per il tramite di una comunicazione per posta elettronica a RUO/RI, da parte della Segreteria Nazionale della O.S.

In via sperimentale, per la durata della presente intesa, le comunicazioni pervenute entro il giorno 15 di ciascun mese produrranno effetti con decorrenza dal primo giorno del mese successivo; le comunicazioni pervenute nel periodo compreso tra il giorno 16 e la fine di ciascun mese produrranno effetto dal giorno 16 del mese successivo. Tale comunicazione dovrà essere effettuata utilizzando l'apposito format allegato alla presente intesa contenente, tra le altre informazioni ivi previste, sia i nominativi interessati dalle variazioni sia l'elenco delle variazioni.

In caso di errata comunicazione dei dati necessari all'abilitazione alla fruizione dei permessi, l'Azienda non potrà dar luogo agli adempimenti previsti.

8. Il lavoratore indicato nel punto 1 del presente accordo può, a richiesta, essere collocato in aspettativa non retribuita anche per tutta la durata del mandato ai sensi ed agli effetti dell'art. 31 della L. 20 maggio 1970 n. 300.
9. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie della presente intesa eviteranno che l'espletamento di attività sindacale determini la concentrazione di richieste di permesso presso unità organizzative con meno di 10 addetti.

In conseguenza di quanto sopra qualora insorga controversia tra l'azienda e le organizzazioni sindacali circa la corretta applicazione del criterio di comportamento di cui al precedente comma, si procederà ad un esame della situazione allo scopo di definire gli opportuni correttivi.



10. Il presente accordo ha vigenza dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013.

11. Ove emergano divergenze interpretative in ordine alle norme del presente accordo la questione formerà oggetto di esame fra la Segreteria Nazionale dell'organizzazione sindacale interessata e l'Azienda.

Nota a Verbale

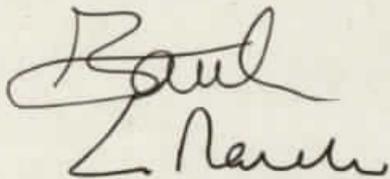
Per quanto riguarda i nominativi designati da ciascuna Organizzazione Sindacale come abilitati ad usufruire dei permessi sindacali retribuiti in via continuativa, le Parti convengono che i nominativi segnalati sono abilitati a consegnare le cedole orarie, relative ai permessi usufruiti nel mese, entro i primi 5 giorni del mese successivo a quello di pertinenza, anche qualora si tratti di assenze parziali dal servizio.

Sempre con riferimento ai fruitori di permessi sindacali retribuiti continuativi, sono state individuate due possibili ipotesi;

- a. che i nominativi di cui trattasi siano stati evidenziati senza altra specificazione, neppure successiva, circa le caratteristiche di cadenza e durata delle assenze; in tal caso i singoli interessati dovranno preavvertire l'Azienda della loro assenza ogniqualvolta questa si realizzi, nei modi e nei termini di cui al punto 4 del presente accordo, specificando la prevedibile durata dell'assenza stessa;
- b. che, invece, l'Organizzazione Sindacale competente o il singolo interessato abbiano preventivamente e per iscritto reso noto all'Azienda cadenze e durata delle assenze (es.: tutti i pomeriggi, a giorni alterni, a settimane alterne, i primi due giorni di ogni settimana, ecc.) che si verificheranno con sistematicità per un certo periodo di tempo; in tal caso l'interessato stesso e' da considerare esonerato per il periodo corrispondente, dal dare, di volta in volta, il preavviso scritto di cui al citato punto 4 del presente accordo.

In questa seconda ipotesi, peraltro, ove per il lavoratore si presenti la necessità di assentarsi in un periodo diverso da quelli programmati e resi noti all'Azienda, dovrà essere cura del lavoratore stesso preavvertire l'Azienda, nei modi e nei termini di cui al punto 4 del presente accordo, di tale sopravvenuta evenienza, specificando la durata dell'assenza e fermo restando l'obbligo di consegnare le cedole orarie corrispondenti entro i primi cinque giorni del mese successivo. Lo stesso lavoratore dovrà aver cura di preavvertire, ove possibile, di volta in volta, l'Azienda per il caso in cui egli non ritenga di usufruire dei permessi già programmati e preannunciati all'Azienda stessa; in tal caso, ovviamente, non dovranno essere consegnate le cedole orarie corrispondenti al periodo di assenza non più usfruita.

per Poste Italiane S.p.A.:



per le OO.SS.:

SLC-CGIL

SLP-CISL

UILposte

FAILP-CISAL

CONFSAI-COM

UGL - COM

