PRINCIPALI MODIFICHE NELLE POLITICHE FAMILIARI
CCNL Poste Italiane 30 novembre 2017

Comitato per l'attuazione dei principi di Parità di Trattamento - C.P.T. (Art. 5 Partecipazione)

E' istituito il Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità (C.P.T.), sostituisce di fatto il Comitato Pari Opportunità (C.P.O.).
Il C.P.T., facendo sempre riferimento al D.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), ha scopi più ampi del passato Comitato:

- implementare e rafforzare una cultura attenta alle diversità, anche di genere;
- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità;
- inclusione delle persone con disabilità;
- il C.P.T. Nazionale è sede di approfondimento delle tematiche sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro;
- svolge un ruolo di studio, di proposizione e di ricerca sui principi di parità di cui al D.lgs. 198/2006;
- predispone una relazione avente ad oggetto i temi e le azioni positive sviluppate nel corso del biennio, che dovrà essere trasmessa al Ministero del Lavoro.

Il C.P.T. è istituito sia a livello nazionale sia regionale.

Rapporto di lavoro a tempo parziale – (Art 23)

Al fine di favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, l'Azienda **per quanto concerne le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale** procederà in conformità con i requisiti e le modalità previste **dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015** e successive modifiche e integrazioni. L'Azienda darà la precedenza nell'accoglimento delle domande secondo il seguente ordine di priorità:

- patologie oncologiche o gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore/lavoratrice;
- dipendenti portatori di handicap grave (art. 3 comma 3 Legge 104);
- persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità che abbia necessità di assistenza continua (art. 3 comma 3 Legge 104);
- lavoratrici madri e lavoratori padri di figli di età compresa tra uno e tre anni;
- lavoratore/lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap art. 3 Legge 104;
- lavoratori studenti.

L'Azienda accoglierà, inoltre, le domande di trasformazione dei lavoratori/lavoratrici affetti da patologie oncologiche e dei lavoratori/lavoratrici affetti da patologie di particolare gravità (art 41 CCNL) per i quali

residui una ridotta capacità lavorativa, nonché dei dipendenti che accedono a programmi terapeutici e riabilitativi (art 45 CCNL).

Art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 (Note utili)
Per i lavoratori/lavoratrici affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, la ridotta capacità dev'essere accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente. A richiesta del lavoratore/lavoratrice il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.
Il lavoratore/lavoratrice può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.
Note all'art. 8:
Si riporta l'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate): «Art. 3. (Soggetti aventi diritto) 3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.».

Lavoro Agile – (Art. 27)

Istituito il **lavoro agile** che attraverso flessibilità organizzative e l'utilizzo delle nuove tecnologie, permetterà di conciliare le esigenze personali e famigliari con le attività lavorative. Entro sei mesi dalla sottoscrizione del contratto c'è l'impegno da parte dell'Azienda di incontrare il Sindacato per definire gli ambiti organizzativi interessati e le modalità di fruizione.

Lavoro Notturno – (Art. 31)

Il divieto di adibire al lavoro notturno le donne per il periodo che va dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.
La non obbligatorietà del lavoro notturno, prevista ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, per:
- lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa,
- lavoratrice o lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,
- **lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa,**
- lavoratrice o lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992 n.104 e successive modificazioni, riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

Conto ore – (Art. 32)
Il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale coerentemente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi. **Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro**, anche in coerenza con quanto previsto dall'Avviso Comune Governo e Parti Sociali del 7 marzo 2011.

Permessi – (Art. 34)

Al lavoratore che ne faccia domanda per giustificati motivi, la Società accorderà, compatibilmente con le esigenze di servizio, permessi orari, fino ad un massimo di 30 ore annue, **da fruire ad ore intere o a frazioni di mezz'ora** e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso.
Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro.
Inserita, oltre al matrimonio**, l'unione civile per la fruizione dei quindici giorni di congedo**.
I permessi per lutto potranno essere usufruiti anche in caso di decesso dell'unito civilmente.

Aspettative – (Art. 35)

Congedo per le donne vittime di violenza di genere. **Ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. n.80/2015** e dell'art. 43 del D.Lgs. n. 148/2015 è riconosciuto alle dipendenti inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
La fruizione del congedo avviene nelle modalità previste dalle disposizioni di legge in materia che troviamo nell'articolo seguente.

Art. 24 D.Lgs. 80/2015 - Congedo per le donne vittime di violenza di genere
1. **La dipendente di datore di lavoro pubblico o privato**, con esclusione del lavoro domestico, **inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri antiviolenza o dalle case rifugio** di cui all'articolo 5-bis decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.
2. Le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio di cui all'articolo 5-bis, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per motivi connessi allo svolgimento del percorso di protezione, per il periodo corrispondente all'astensione, la cui durata non può essere superiore a tre mesi.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è' tenuta a **preavvisare il datore di lavoro o il committente con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni,** con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.
4. **Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione**, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.
Tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, nonché ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

5. **Il congedo di cui al comma 1 può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni** secondo quanto previsto da successivi accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancata regolamentazione, da parte della contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo**, la dipendente può' scegliere tra la fruizione giornaliera e quella oraria.** La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà' dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri - settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo.

6. La lavoratrice di cui al comma 1 ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

7. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva.

Ferie – (Art. 36)

Inserita la possibilità della cessione solidale delle ferie. Ciascun lavoratore/lavoratrice potrà cedere parte delle proprie ferie, a titolo gratuito ed in forma anonima, ai colleghi in stato di bisogno al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per la particolare gravità delle condizioni di salute, necessitino di cure costanti nonché in favore dei lavoratori/lavoratrici impiegati ovvero residenti/domiciliati presso comuni colpiti da calamità naturali in relazione alle quali sia stato dichiarato lo stato di emergenza.

Congedo parentale – (Art. 43)

Entrambi i genitori, hanno diritto, nei primi dodici anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità stabilite dall'art. 32 del D.Lgs. 151/2001 (Testo Unico) e successive modifiche e integrazioni. **Il congedo parentale può essere fruito a giorni interi o in forma oraria secondo le disposizioni di legge vigenti. In merito alla fruizione ad ore, le Parti convengono di incontrarsi entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL per definire, nell'ambito della contrattazione aziendale, la modalità di fruizione del congedo ad ore alternative a quella di legge.**

Ai fini della fruizione del congedo parentale, il genitore interessato deve darne comunicazione scritta all'Azienda con un preavviso di 5 giorni in caso di assenza a giorni interi e di 2 giorni in caso di fruizione su base oraria.

Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 32 del Testo Unico, **fruiti entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi.**

Tale indennità viene computata sulla retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità, con esclusione di quella legata all'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa ed al raggiungimento degli obiettivi di produttività di gruppo o individuali.

Recepito il diritto al congedo parentale anche per le adozioni nazionali, internazionali e per l'affidamento; elevata da 8 a 12 anni di vita del bambino la possibilità di usufruire dell'astensione facoltativa.

L'azienda concederà orari flessibili ai genitori di studenti del primo ciclo d'istruzione con disturbo specifico di apprendimento.

periodi	**Misura indennità**
primi due mesi fruiti **entro i 6 anni di vita**	80% della retribuzione
ulteriori quattro mesi fruiti entro i 3 anni di vita	30% della retribuzione
periodi fruiti entro il sesto anno di vita non superiori a sei mesi complessivi tra i genitori	30% della retribuzione
periodi fruiti dal sesto all'ottavo anno di vita del bambino o periodi ulteriori rispetto al	30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a

punto che precede	2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria
periodi fruiti tra gli otto e i dodici anni di vita	nessuna indennità

Il trattamento economico spetta anche ai genitori adottivi o destinatari di affido preadottivo, gli anni del bambino fanno riferimento all'entrata dello stesso in famiglia.

Tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori – Art. 62 comma 3
Al fine di garantire che il rapporto di lavoro si svolga in un ambiente idoneo al sereno svolgimento dell'attività ed allo scopo di evitare, in particolare, comportamenti, anche a connotazione sessuale, che possano indurre disagi di natura psicologica e morale, lesivi della dignità della persona o in contrasto con il regolare svolgimento del rapporto di lavoro, **l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali, in vista di una compiuta legislazione in materia, recepiscono nell'allegato 19 al presente CCNL i principi enunciati nell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee in materia di molestie e violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007 nonché gli orientamenti contenuti nell'Accordo Quadro sottoscritto sul tema da Confindustria e dalle Organizzazioni Sindacali il 25 gennaio 2016.**
Particolare attenzione viene riservata anche al fenomeno dello stalking.
L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali s'impegnano, entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, a valutare l'adozione di percorsi finalizzati all'individuazione di azioni concrete per prevenire, riconoscere e gestire i casi di molestie e violenze sui luoghi di lavoro.

Recepimento dell'accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro - (**Allegato 19 CCNL**)
I principi dell'Accordo, siglato in data 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Organizzazioni Sindacali, sono stati recepiti nel protocollo d'intesa allegato al contratto siglato tra Poste e Organizzazioni Sindacali di categoria nel quale **viene sancito che così come le molestie e la violenza anche atteggiamenti assimilabili allo stalking sono inaccettabili e condannabili**. Le parti hanno concordato che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza è inaccettabile e va condannato;
- nessuna violenza o molestia può violare la dignità del lavoratore/lavoratrice;
- comportamenti violenti o molesti vanno denunciati;
- ogni lavoratore/lavoratrice deve collaborare affinchè sia mantenuto un idoneo ambiente di lavoro che rispetti la dignità di ognuno e favorisca positive relazioni interpersonali.

Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria Integrativa – (Art. 79)
Con lo scopo di integrare le prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale al fine di migliorare il Welfare aziendale, in coincidenza con la firma del nuovo CCNL, le Organizzazioni Sindacali e Poste Spa 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 compresi gli apprendisti. Possibile estensione ai familiari.

Decesso in servizio di dipendenti – (Allegato 2 CCNL)
In caso di decesso in servizio del dipendente può essere assunto un suo familiare che abbia presentato domanda entro i ventiquattro mesi dall'evento luttuoso.

Assegnazione temporanea nel periodo di allattamento – (Allegato 7 CCNL)
Ampliato l'ambito utile all'assegnazione del genitore, durante il periodo di allattamento, dalla regione alle regioni componenti la struttura di risorse umane.

Protocollo d'intesa in materia di Politiche attive del lavoro – (Allegato 21 CCNL)
In relazione alle nuove sfide per l'occupazione ed avendo, al contempo, a riferimento gli obiettivi contenuti nel Piano Industriale di Poste Italiane, si individuano degli orientamenti programmatici; tra i quali modalità flessibili di gestione della prestazione lavorativa:

- Work life balance (bilanciamento vita-lavoro), sperimentando nuove forme lavorative utili a migliorare la qualità della vita dei dipendenti;
- soluzioni di flessibilità organizzativa utili a effettuare la prestazione in luoghi e tempi diversi da quelli aziendali, attraverso una gestione più autonoma della giornata lavorativa (es. Smart Working);
- valorizzazione del part – time come soluzione per bilanciare il rapporto vita/lavoro.