

VERBALE DI ACCORDO COLLETTIVO

Roma, 21 febbraio 2012

Tra

Gruppo TNT Post in Italia con sede in Milano, Via Fantoli 6/3, rappresentata da Cinzia Spaziani, Saverio Secreti e Stefano Guzzeloni

e

SLC - CGIL Segreteria Nazionale rappresentata dai Sig.ri Nicola Di Ceglie, Marco Del Cimmuto

SLP - CISL Segreteria Nazionale rappresentata dai Sig.ri Luca Buralassi, Sebastiano Cappuccio e Cono Fusca

UIL - TRASPORTI Segreteria Nazionale rappresentata dal Sig. Sergio Tarabù

UIL - POST Segreteria Nazionale rappresentata dal Sig. Roberto Massa

le delegazioni della **RSU/RSA** aziendali

I. CONTESTO

TNT Post, forte del suo radicamento sul territorio italiano e della sua esperienza internazionale nel settore, si muove in un contesto di mercato estremamente competitivo ed intende farlo anche attraverso un costante lavoro di partecipazione e confronto con le istituzioni e le parti sociali affinché l'azienda cresca di pari passo con il mercato italiano appena liberalizzato attraverso regole omogenee.

II. RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano la volontà di promuovere lo sviluppo di corrette relazioni industriali al fine di contribuire ad accrescere la capacità competitiva dell'azienda attraverso la valorizzazione del contributo professionale e culturale delle persone, nelle sue diverse espressioni e dimensioni, e il miglioramento del contesto organizzativo di riferimento.

In questo senso le Parti, in coerenza con i modelli di relazioni maturati sino ad oggi, con particolare riferimento agli accordi integrativi di Gruppo, concordano l'intenzione di continuare a sviluppare un sistema di relazioni industriali fondato sul dialogo, sulla partecipazione e sul coinvolgimento costruttivo, nel rispetto delle diverse prerogative ed in un ambito di sistematicità di rapporti, di confronto ed analisi sui temi di interesse comune.



A series of handwritten signatures in black ink, corresponding to the representatives mentioned in the text above. The signatures are arranged in a horizontal line across the bottom of the page.

Per consolidare ulteriormente la propria posizione di leadership il Gruppo TNT Post deve altresì proseguire nel rinnovamento della propria struttura organizzativa e produttiva, rendendola idonea a fronteggiare le trasformazioni in atto; continuando nel contempo ad investire nella cultura del servizio al cliente e nell'unicità del proprio prodotto.

Le ragioni che impongono un'innovazione continua dei processi, delle relazioni, dell'organizzazione del lavoro, dei comportamenti e delle disponibilità riguardano:

- il saper rispondere alla crescita dei volumi senza irrigidire la struttura;
- il lancio di progetti speciali;
- lo sviluppo di nuove linee di business;
- la garanzia di una maggiore puntualità, velocità, riduzione di tempi di recapito, qualità e redditività;
- valorizzare la specificità dei servizi "postali" forniti;
- aumentare l'efficienza;
- rafforzare il grado di coinvolgimento dei lavoratori attraverso una sempre maggiore partecipazione nei processi;
- perseguire iniziative di people care e welfare aziendale;
- salvaguardare i livelli e la qualità dell'occupazione.

In relazione al suindicato ruolo assegnato alle relazioni industriali, nelle sue diverse articolazione, quale elemento centrale di regolazione e confronto per affrontare i diversi aspetti legati allo scenario competitivo esterno, le Parti concordano nell'esigenza di assicurare certezza ed esigibilità alle intese raggiunte, nelle loro singole parti, ponendosi altresì l'obiettivo di addivenire in maniera tempestiva ed efficace alla soluzione di eventuali controversie che dovessero nascere nell'interpretazione e nell'applicazione del contratto collettivo nazionale e degli accordi aziendali.

III. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E ORARIO DI LAVORO

A seguito degli accordi sottoscritti in data 13 ottobre 2011, che devono qui intendersi integralmente richiamati e trascritti, Le parti convengono quanto segue.

1. Orario di lavoro

L'orario di lavoro è regolato dal CCNL e dal contratto integrativo aziendale vigenti.

2. Pausa ex art. 8 D.LGS 66/2003 per il personale con orario di lavoro continuato

Il personale con orario di lavoro in regime di "continuato" la cui prestazione supera le 6 ore lavorative beneficerà di un intervallo per pausa della durata di 15 minuti, all'interno dell'orario di lavoro.

L'azienda divulgherà un regolamento interno per la collocazione temporale e la fruizione della pausa.



3. Flessibilità oraria in ingresso

Fermo restando che il dipendente deve garantire lo svolgimento della propria attività lavorativa per almeno 7 ore e 44 minuti al giorno (salvo permessi, ferie, ecc.), riproporzionate per il personale con orario di lavoro a tempo parziale, la parti convengono che:

- in caso di ritardo fino a 15 minuti rispetto all'orario di ingresso, è consentito il recupero dello stesso entro la fine della medesima giornata lavorativa in cui si è verificato il ritardo;
- in caso di ritardo superiore a 15 minuti, i primi 15 minuti dovranno essere recuperati entro i termini sopra indicati ed i minuti eccedenti i primi 15 saranno trattenuti in busta paga.

I ritardi non potranno essere recuperati durante la pausa.

4. Organizzazione attività di recapito

A far data dal 1 marzo 2012 il Gruppo introdurrà su tutte le proprie filiali il modello organizzativo basato sul sistema di recapito "A-B-C" e l'orario di lavoro distribuito su 5 giorni alla settimana; con la sola esclusione delle filiali di Milano – che -attualmente - continuerà a recapitare secondo il sistema "A-B" su 5 giorni alla settimana – e di Modena – che continuerà a svolgere l'attività di recapito su 6 giorni alla settimana con modello "A-B-C".

In tal senso si ribadisce e si fa rimando a quanto previsto dall'accordo del 13 ottobre 2011.

5. Titolarità di giro

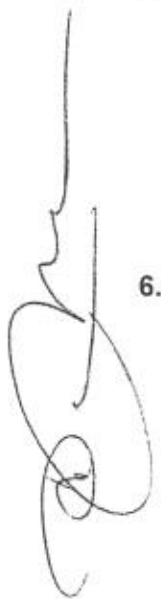
Il nuovo modello organizzativo prevede che, per ciascun fattorino addetto al recapito, vengano individuati da parte della Società i giri di recapito (A/B oppure A/B/C), che rimarranno assegnati al lavoratore compatibilmente con le esigenze aziendali.

Quanto sopra non trova applicazione nei confronti dei fattorini addetti al recapito con funzioni di "scorta".

6. Buono pasto

Fermo restando quanto stabilito dal Contratto Integrativo Aziendale, al personale che presta la propria attività lavorativa durante il sesto giorno sarà riconosciuto il buono pasto, indipendentemente dalle ore effettivamente lavorate.

Al solo personale che, alla data di stipula del presente accordo, presta la propria attività lavorativa con regime di orario distribuito su 6 giorni alla settimana (il cui orario di lavoro passerà a 5 giorni alla settimana) ed al quale era riconosciuto un buono pasto per l'attività svolta il sesto giorno, sarà corrisposta una somma "aggiuntiva ad *personam*" pari ad Euro 95 lordi anno, per il 2012 riproporzionato, in un'unica soluzione con il mese di dicembre.



La suddetta indennità non avrà alcuna incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti ed indiretti (13esima, 14esima, ferie, etc.), con la sola eccezione del T.F.R.

Resta inteso che nell'eventualità in cui la distribuzione dell'orario di lavoro dovesse ritornare su 6 giorni la predetta indennità erogata *ad personam* cesserà di trovare fondamento, e pertanto non sarà più corrisposta.

7. Banca ore

A partire dal 1 marzo 2012 sarà istituita, per ciascun lavoratore, la Banca Ore nella quale confluiranno automaticamente le ore di lavoro prestate dal dipendente nel sesto giorno nonché, su richiesta del lavoratore, tutte le ore di lavoro straordinario e/o supplementare prestate - negli altri 5 giorni - oltre il normale orario di lavoro nei limiti previsti dal vigente CCNL.

Nel caso in cui il lavoratore decida, di non destinare alla Banca Ore, le ore di lavoro straordinario o supplementare prestate nelle giornate dal lunedì al venerdì, queste saranno retribuite secondo il quanto previsto dall'art. 18 del CCNL in vigore e dal punto 4. del Contratto Integrativo Aziendale del 8 febbraio 2011.

Per le ore di lavoro straordinario o supplementare, incluso le ore prestate il sesto giorno che in ogni caso non potranno essere superiori a quelle previste per il normale orario di lavoro giornaliero e che confluiranno nella Banca Ore, saranno corrisposte al lavoratore le sole maggiorazioni previste dall'art. 18 del vigente CCNL secondo le modalità attualmente in essere.

Al lavoratore è riconosciuta la facoltà di scegliere tra una delle due opzioni di seguito riportate:

1. Banca Ore "permessi future maternità/paternità"
2. Banca Ore "altri permessi" (include "permessi special", "giornate di riposo" e "permessi per motivi personali")

Il lavoratore dovrà optare per un solo sistema di Banca - ore, la scelta relativa alla destinazione dovrà essere effettuata entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello in cui sarà effettuato il lavoro straordinario o supplementare.

Le parti convengono che la scelta della Banca Ore in cui far confluire le ore eccedenti il normale orario di lavoro che saranno prestate nel corso del 2012, dovrà essere esercitata entro il 30 marzo del 2012.

L'opzione ha valenza annuale e non è modificabile in corso d'anno.

In mancanza di una esplicita scelta da parte del lavoratore, relativa al tipo di Banca Ore cui destinare le ore prestate oltre il normale orario di lavoro, tutte le ore confluiranno automaticamente nella Banca Ore per "Altri permessi".

Per i lavoratori neo-assunti, nelle more della scelta da effettuare entro il 30 novembre, tutte le ore di lavoro prestate oltre il normale orario confluiranno nella Banca Ore per "Altri permessi".

Le modalità di gestione tecnico/amministrativa ed operativa della Banca Ore sono demandate all'Allegato Tecnico al presente Accordo, che ne costituisce parte integrante.

8. Organizzazione dell'orario di lavoro nei periodi di "trimestrale"

Con espresso riferimento a quanto indicato al capitolo "Relazioni Industriali", relativamente a tutto il personale addetto al recapito e non (a titolo esemplificativo e non esaustivo: fattorini-portalettere; smistatori di 1° e/o 2° fase; addetti allo smistamento manuale e/o meccanico; addetti all'accettazione, etc.), inclusi coloro che prestano attività di lavoro a tempo parziale, le parti convengono che essi svolgeranno la propria attività lavorativa anche nel sesto giorno, durante i periodi di "trimestrale" e cioè nei mesi di gennaio, febbraio, aprile, luglio e ottobre.

Per "trimestrale" si intende il periodo di maggior picco dei flussi di corrispondenza legati a tutti i clienti che necessitano di rendicontazione periodica.

Fermo restando l'obbligo di prestare servizio il sesto giorno, ove richiesto, l'azienda si impegna a richiedere la prestazione solo al personale indispensabile e limitatamente alle giornate strettamente necessarie. L'azienda pertanto comunicherà ai lavoratori la necessità di prestare attività lavorativa durante il sesto giorno con un anticipo di almeno 48 ore.

Resta inteso che saranno retribuite, con la sola maggiorazione prevista dal CCNL, le sole ore effettivamente lavorate.

A tal riguardo si precisa che :

- le ore di lavoro prestate il sesto giorno nei periodi di trimestrale – così come evidenziati nei punti precedenti – saranno retribuite - sia per il personale con orario di lavoro Full Time, sia per il personale con orario di lavoro Part Time – con la maggiorazione prevista dall'art. 18 comma 8) punto 1);
- con riferimento a quanto statuito dall'art. 18 del vigente CCNL le ore di straordinario prestate il sesto giorno (sabato) non potranno superare il limite fissato dallo stesso art.18.

Qualora non sia richiesta la presenza in servizio di tutto il personale, l'azienda si impegna a chiamare il personale necessario tenendo conto della volontarietà e rispettando criteri di rotazione.

Durante i periodi di trimestrale, quando il lavoratore è comandato al sabato, per lo stesso lavoratore non correrà l'obbligo di effettuare, nei cinque giorni antecedenti il sabato lavorato, la prestazione in regime di flessibilità giornaliera nei casi previsti dall'art. 17 lettera b).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the document. The signatures are varied in style, some appearing as cursive names and others as initials or symbols. There are approximately 10-12 distinct marks.

La prestazione del sabato avrà una durata massima di 5 ore, indicativamente comprese tra le 7.00 e le 13.00.

9. Casi di esclusione dalla prestazione del sesto giorno

Non sono tenuti a prestare la propria attività di lavoro durante il sesto giorno le seguenti categorie:

- lavoratori studenti, purché presentino idonea documentazione comprovante l'iscrizione a scuole ed istituti di ogni ordine e grado;
 - lavoratrici gestanti,
 - lavoratori in ferie nel giorno precedente.
- lavoratori part-time che prestano attività presso altri datori di lavoro – presentando idonea documentazione (contratto).

10. Verifiche

Le parti, a livello nazionale, decorsi 6 mesi dall'avvio del nuovo modello organizzativo, si incontreranno per verificare l'andamento delle attività del nuovo modello.

A livello di filiale l'azienda promuoverà incontri informativi e preliminari alla verifica nazionale circa l'andamento dell'istituto Banca ore.

Le parti firmatarie si incontreranno entro il 31 dicembre 2012 per valutare l'andamento complessivo nazionale dell'istituto della Banca-ore.

IV. CORPORATE SOCIAL RESPONSABILITY (Responsabilità Sociale d'Impresa)

Le parti riconoscono l'interesse e l'opportunità di promuovere la sostenibilità dell'azienda anche nei seguenti ambiti:

1. Codice Etico – Business Principles – Conflict of interests (policies di Gruppo)

Il Gruppo TNT Post ha adottato le suddette policies per rafforzare "Il nostro modo di essere", e contraddistinguere l'operato quotidiano dei propri dipendenti in rapporto con gli stakeholders di riferimento.

Le parti si impegnano a porre in essere, nell'ambito ciascuna delle proprie prerogative, tutte le azioni necessarie per promuoverne la diffusione e l'effettiva applicazione sui luoghi di lavoro del Codice Etico.

In allegato i documenti relativi.

2. Welfare aziendale

L'azienda si impegna a porre in essere iniziative per stimolare il benessere dei singoli dipendenti e dell'intera comunità aziendale.



Per noi benessere è:

- lavorare in un clima aziendale sereno e valorizzante,
- vivere bene nel nostro contesto familiare e nel tempo libero,
- riuscire ad accordare questi due aspetti nella maniera più equilibrata e serena nel rispetto dell'ambiente che ci circonda con iniziative che potranno riguardare, tra le altre,
- iniziative mirate per conciliare i tempi casa – lavoro (work-life balance),
- passare il tempo libero in serenità con specifiche convenzioni dedicate alla cultura ed al tempo libero.

In particolare, per il 2012:

a) Convenzioni:

- sconti e acquisti rateizzati per abbonamenti servizi di trasporto pubblico;
- sconti presso strutture sanitarie specialistiche;
- sconti per viaggi studio per ragazzi, tour operator, scuole di lingua;
- sconti per l'acquisto di biglietti per teatro/spettacoli

b) Welfare integrativo:

- Polizza Assicurativa integrativa per infortuni professionali per fattorini-portalettere
- "Fiocco in Azienda" – iniziativa per aiutare le donne lavoratrici ad affrontare serenamente la maternità attraverso un supporto amministrativo, psicologico ed economico.

Integrazione da parte dell'azienda alle neo-mamme al trattamento economico riconosciuto dall'INPS durante il periodo di maternità obbligatoria.

Assegnazione gratuita a mamma e papà di assistenza pediatrica fuori residenza.

Per il 2013, sono allo studio diverse iniziative riguardanti assistenza sanitaria integrativa e borse di studio all'estero che saranno oggetto di consultazione con l'apposita "Commissione Welfare Aziendale".

3. Formazione:

L'azienda sostiene la formazione e lo sviluppo delle proprie persone attraverso percorsi di aggiornamento professionale attraverso fondi proprie e progetti finanziati dalla Comunità Europea e da altri Fondi.

A tale proposito nei prossimi giorni l'azienda attiverà l'Osservatorio paritetico per presentare le nuove iniziative formative per il 2012.

4. Progetti di umanità e solidarietà:

L'azienda sostiene e promuove progetti di solidarietà attraverso l'intervento diretto e la partecipazione delle proprie persone verso iniziative, centrali e locali, tra cui, nel 2012: World Food Programme, Siticibo, Dolci e Libertà, etc.

V. CLAUSOLE GENERALI

1. Durata

Il presente accordo ha effetto dal 1 marzo 2012 sino al 31 dicembre 2013.

2. Inscindibilità e applicazione delle disposizioni del presente accordo

Le disposizioni del presente verbale di accordo collettivo integrano la regolamentazione dei contratti individuali e collettivi di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili.

Le parti si impegnano sin d'ora ad astenersi dall'adottare iniziative unilaterali di contrasto alla corretta applicazione del presente accordo.

3. Disposizioni finali

Fermo restando quanto previsto dall'art. 2 del vigente Contratto Integrativo Aziendale dell'8 febbraio 2011, si evidenzia che:

- non è computato nell'orario di lavoro, se non preventivamente autorizzato, e non sarà quindi retribuito nemmeno come straordinario, sia il lavoro prestato in azienda prima dell'inizio del normale orario di lavoro, sia quello prestato durante la pausa pranzo e non sarà considerato ai fini della Banca-ore;
- il lavoro straordinario deve essere sempre autorizzato preventivamente dal responsabile secondo le modalità in atto presso l'azienda.

Il presente accordo non trova applicazione per quei dipendenti del Gruppo TNT Post, per i quali è prevista in busta paga la voce *ad personam* "forfait straordinario" o con esplicita pattuizione individuale.

4. Campo di applicazione

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente delle Società del Gruppo TNT Post in Italia di seguito indicate e qualsiasi società che dovesse entrare a fare parte del Gruppo attraverso fusione o incorporazione e non:

- TNT Post Italia Spa
- TNT Post Notifiche srl
- Piramide Servizi srl
- Genova Delivery srl
- Formula Certa Delivery srl

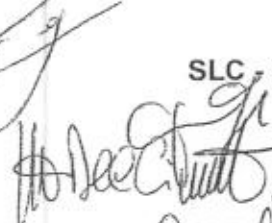
Gruppo TNT Post in Italia


St. Paolo Paul
Ayez

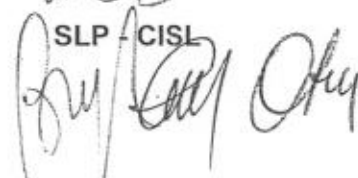




SLC - CGIL



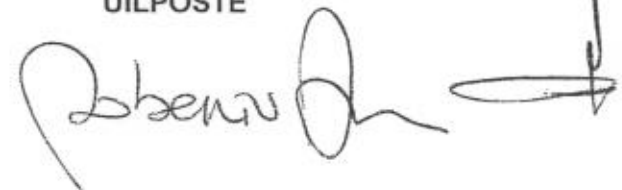
SLP - CISL



UIL - TRASPORTI



UILPOSTE





ALLEGATO
al Verbale di Accordo Collettivo del 21 febbraio 2012

Modalità di gestione operativa della Banca Ore

1. Banca Ore "permessi future maternità/paternità" – casi e modalità di fruizione

Fatto salvo quanto previsto dalla Legge e dal vigente CCNL in materia di congedi e permessi per maternità/paternità, le lavoratrici madri ed i padri lavoratori potranno utilizzare le ore accumulate in Banca Ore per astenersi dal lavoro per periodi di durata pari a 15 giorni consecutivi (o nel limite della minore capienza individuale) qualora si verifichi la condizione di maternità o paternità nel periodo di vigenza del presente accordo.

Cessato un periodo di astensione, salvo diverso accordo tra le parti, dovranno decorrere almeno 15 giorni di effettivo servizio, prima che lo stesso lavoratore possa beneficiare di un nuovo periodo di astensione.

Qualora entrambi i genitori siano dipendenti di una delle Società del Gruppo TNT Post, non potranno usufruire contemporaneamente dei permessi di cui al presente punto, salvi casi di particolare gravità.

La richiesta di fruizione dei permessi dovrà pervenire all'azienda con almeno 10 giorni di anticipo, salvo casi oggettivamente urgenti e indifferibili, ed essere accompagnata da idonea documentazione comprovante la condizione di maternità/paternità.

I permessi dovranno essere goduti, anche in caso di mancato avveramento della condizione, entro 12 mesi dalla scadenza del presente accordo; in mancanza, l'azienda procederà a propria discrezione, a calendarizzarne il godimento nei successivi 6 mesi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore accantonate in Banca Ore "permessi future maternità/paternità" e non utilizzate saranno liquidate al lavoratore con le competenze di fine rapporto.

I permessi di cui al presente punto saranno riconosciuti anche in caso di adozione o affidamento, purché concessi durante la vigenza del presente accordo.

2. Banca Ore "Altri permessi"

I permessi disciplinati dal presente punto 2. dovranno essere goduti in corso d'anno di maturazione e comunque dovranno essere smaltiti entro il 31 dicembre dello stesso anno; qualora entro il suddetto termine, non fosse stato possibile usufruire delle ore accantonate, il lavoratore dovrà presentare all'azienda, entro la medesima data apposito calendario con individuazione delle date di fruizione delle ore di permesso residue che dovrà in ogni caso avvenire entro il successivo 30 marzo.

La fruizione delle ore di permesso programmate dovrà avvenire nel rispetto delle esigenze tecnico/organizzative e produttive. Se il calendario redatto dal Lavoratore non dovesse trovare aderenza con le esigenze tecnico/organizzative e produttive aziendali, verrà redatto un nuovo calendario di comune accordo tra azienda e Lavoratore.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there is a long, vertical signature. Below it, there are several smaller initials and signatures, some of which appear to be initials like 'he', 'st', 'ff', and 'er'. On the left side, there are more signatures, including one that looks like 'he' and another that is more complex and illegible.

In caso di mancata programmazione provvederà l'azienda, a propria discrezione, a calendarizzare il godimento delle ore residue che avverrà comunque entro il 30 marzo.

Fermo restando l'obbligo per il Lavoratore di programmare la fruizione delle ore di permesso, qualora la fruizione delle stesse non fosse possibile per causa imputabile all'azienda, quest'ultima liquiderà al lavoratore le somme corrispondenti con il primo cedolino paga utile, secondo il vigente CCNL.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le ore accantonate in Banca Ore per "Altri permessi" non utilizzate saranno liquidate al lavoratore con le competenze di fine rapporto.

2.1. Permessi speciali

In aggiunta ai permessi previsti dalla Legge e dal CCNL, le ore accumulate in Banca-ore potranno essere utilizzate nei seguenti casi:

- a. necessità del dipendente di sottoporsi a visite mediche oppure a cure mediche, anche periodiche e/o cicliche;
- b. accompagnamento e assistenza del figlio in ospedale per ricovero o al pronto soccorso per interventi medici d'urgenza;
- c. accompagnamento del figlio di età inferiore a 13 anni a visite mediche;
- d. permessi per lavoratori studenti aggiuntivi a quelli di cui all'art. 24 del vigente CCNL;
- e. ritardi causati da sciopero dei mezzi pubblici, ove si faccia ricorso al trasporto pubblico come modalità per raggiungere il luogo di lavoro;
- f. ipotesi previste dall'art. 47 D.Lgs. 151/2001 (astensione per malattia del figlio).
- g. lutto per la perdita di un familiare così come definito dall'art. 4 legge 53/200 e dall'art.1, comma 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000 n.278

I permessi di cui sopra dovranno essere concessi dall'azienda a condizione che:

- la richiesta di fruizione pervenga all'azienda con almeno 3 giorni di anticipo, salvo il caso di cui alla lettera "b." "e." "g". ovvero casi oggettivamente urgenti e imprevedibili;
- sia consegnata all'azienda idonea documentazione giustificativa.

Tali permessi, di durata minima pari ad un'ora, potranno essere fruiti solo a blocchi di un'ora e fino a concorrenza dell'intera giornata lavorativa.

L'utilizzo delle ore accantonate per qualsiasi delle sopra indicate causali (dalla "a." alla "f." ad eccezione delle lettere b), e) e g).), è subordinata al godimento preventivo dei permessi per ex festività dell'anno in corso e/o delle ferie maturate nel corso dell'anno precedente e non ancora godute.

2.2. Giornate di riposo

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some with initials like 'Re' and '2'. On the right, there is a vertical signature and some initials, including 'ff' and '207'.

Le giornate di riposo saranno fruibili a condizione che:

- la richiesta di fruizione, salvo diversa pattuizione, pervenga all'azienda con almeno 7 giorni di anticipo;
- il periodo prescelto sia compatibile con le esigenze aziendali di carattere tecnico-organizzativo e produttivo;
- nei mesi di luglio ed agosto le giornate di riposo non siano precedenti o conseguenti a giornate di ferie.

Tali permessi, di durata massima pari ad a 1 giornata lavorativa, potranno essere fruiti solo a giornate singole e non consecutive.

I suddetti permessi, di conseguenza, non saranno fruibili nel caso in cui le ore accumulate e/o residue risultino inferiori al numero di ore lavorative giornaliere.

2.3 "Permessi per motivi personali"

I "Permessi per motivi personali" saranno concessi dall'azienda a condizione che:

- la richiesta di fruizione pervenga all'azienda con almeno 7 giorni di anticipo;
- la data prescelta sia compatibile con le esigenze aziendali di carattere tecnico-organizzativo e produttivo.

Tali permessi non potranno avere una durata inferiore a 1 ora ed una durata superiore a 4 ore e, in ogni caso, dovranno essere fruiti a blocchi di 1 ora.

L'utilizzo delle ore accantonate per il presente punto 2.3 è subordinata al godimento preventivo dei permessi per ex festività dell'anno in corso e/o delle ferie maturate nel corso dell'anno precedente e non ancora godute.

Roma, 21 febbraio 2012

Gruppo TNT Post in Italia



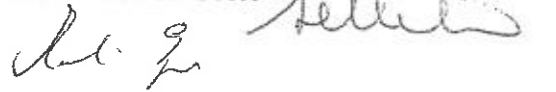
SLC - CGIL



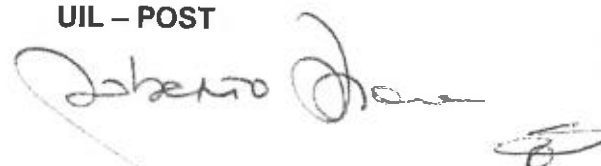
SLP - CISL



UIL - TRASPORTI



UIL - POST



Nota a verbale: per "giorni" si intendono giorni di calendario





post

Spettabili
Segreterie Nazionali
SLC – CGIL
SLP – CISL
UILTRASPORTI - UIL
UILPOSTE

Roma, 21 febbraio 2012

Oggetto: Accordo collettivo del 21 febbraio 2012

Con riferimento all'accordo collettivo aziendale del 21 febbraio 2012, l'azienda conferma l'impegno a far utilizzare ai lavoratori almeno il 50% delle ore di permesso accantonante nella banca – ore "altri permessi" entro l'anno di maturazione, purché ciò sia compatibile con le esigenze di servizio.

Distinti saluti.

Gruppo TNT Post in Italia
Direzione Risorse Umane
Cinzia Spaziani