



# 8 MARZO VENTIVENTI

***"Politiche familiari, welfare ,  
work life balance  
in Poste Italiane"***

UN PRATICO MANUALE  
A CURA DEL  
COORDINAMENTO DONNE  
SLP-CISL



[www.slp-cisl.it](http://www.slp-cisl.it)



Care amiche,

il Coordinamento Nazionale Donne di SLP ha elaborato questo breve manuale nel quale sono richiamate le principali disposizioni di legge, di CCNL e degli accordi aziendali in merito alle politiche familiari, a quelle di welfare ed a quelle anche più importanti di work life balance.

Ci auguriamo di aver fatto una cosa gradita ma soprattutto utile nell'affrontare i problemi quotidiani che le lavoratrici (ed i lavoratori) affrontano.

Buona lettura.

## **LEGGI DI BILANCIO 2019/2020**

**Con le leggi di Bilancio 2019/2020 e il decreto fiscale 2018 sono state introdotte e aggiornate le forme di sostegno di seguito elencate con una breve descrizione.**

### **Congedo papà nascita, adozione, o affidamento preadottivo bambino**

**Il congedo obbligatorio di paternità è stato aumentato a sette giorni.**

Il padre lavoratore dipendente ha diritto a usare, entro i primi 5 mesi di vita del bambino (o dall'adozione e affidamento preadottivo):

- **congedo obbligatorio di 7 giorni lavorativi** (anche non continuativi); diritto autonomo aggiuntivo a quello della madre.

Specificando meglio, ai padri lavoratori dipendenti spettano **cinque giorni** di congedo obbligatorio, per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti **dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019**; **sette giorni** di congedo obbligatorio per gli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti **dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020**.

- **congedo facoltativo di 1 giorno**, in alternativa alla madre lavoratrice, cioè con rinuncia da parte della stessa di un giorno.

Il trattamento economico di questi due tipi di congedo è pari al 100% della retribuzione. Per usare il congedo occorre presentare una specifica richiesta al datore di lavoro con un preavviso di almeno 15 giorni, se in concomitanza all'evento della nascita sulla base della data presunta del parto.

### **Flessibilità fino al 9° mese del congedo di maternità**

Il congedo di maternità è il periodo durante il quale, per legge, le donne in gravidanza non possono lavorare.

Dal 1° gennaio 2019, le lavoratrici possono anche decidere di lavorare per tutto il periodo precedente il parto e **restare a casa nei 5 mesi successivi alla nascita del bambino (flessibilità massima del congedo di maternità)**, a condizione che il medico specialista del servizio sanitario nazionale (o con esso convenzionato) e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro, attestino che tale scelta non danneggia la salute della mamma e del nascituro.

### **Si tratta di una opzione, non di un obbligo.**

Presso le sedi Inas Cisl la lavoratrice può ricevere consulenza e assistenza normativa e inviare domanda di flessibilità, corredata dalle certificazioni mediche.

### **Bonus mamma domani**

Il bonus mamma domani INPS, tecnicamente denominato **premio alla nascita, pari a 800 euro non ha limite reddituale** viene dato alla nascita a prescindere dal reddito familiare.

La richiesta va presentata, insieme alla documentazione sanitaria che indica la data presunta del parto, dopo il compimento del settimo mese di gravidanza e comunque, **entro un anno dal verificarsi dell'evento** (nascita, adozione o affidamento preadottivo).

Per l'invio della domanda ed informazioni più dettagliate sul bonus è possibile rivolgersi alla sede Inas Cisl più vicina ([www.inas.it](http://www.inas.it))

### **Bonus bebè 2020 - Assegno di natalità**

Per i nati, adottati o in affidamento preadottivo nel 2020, fino al compimento del 1° anno di età o fino al 1° anno dall'ingresso in famiglia del figlio adottato, il bonus è pari a:

- a) 1.920 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente ISEE non superiore a 7.000 euro annui;
- b) 1.440 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore alla soglia di cui alla lettera a) e non superiore a 40.000 euro;
- c) 960 euro qualora il nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente l'assegno sia in una condizione economica corrispondente a un valore dell'ISEE superiore a 40.000 euro;

In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2020, l'importo dell'assegno di cui alle lettere a), b) e c) è aumentato del 20 per cento.

Il genitore che richiede il **bonus bebè** deve essere residente in Italia e convivente con il figlio per il quale richiede la prestazione.

### **Bonus asilo nido 2020 e forme di supporto presso la propria abitazione**

**A decorrere dal 2020, la modulazione del beneficio è sulla base delle fasce di appartenenza ISEE.**

Alla luce di questa novità, sono in corso da parte dell'Inps le implementazioni procedurali necessarie all'attuazione di tali disposizioni, concluse le quali saranno fornite le istruzioni operative relative alla presentazione delle domande per la fruizione del Bonus Nido per il 2020.

**IL contributo** viene concesso **per il pagamento della frequenza di asili nido pubblici e privati** o per forme di supporto presso la propria abitazione, per minori al di sotto di 3 anni con gravi patologie croniche, impossibilitati a frequentare il nido.

Alla domanda per il bonus il genitore richiedente, che deve coincidere con chi paga la retta, deve allegare il documento di iscrizione del minore al nido e del pagamento di almeno una mensilità

della retta oppure, nel caso di asili nido pubblici che prevedono il pagamento delle rette posticipato rispetto al periodo di frequenza, la documentazione da cui risulti l'**iscrizione** o comunque l'**avvenuto inserimento in graduatoria** del bambino.

**Il bonus per le forme di supporto presso la propria abitazione** viene erogato dall'Inps a seguito di presentazione, da parte del genitore richiedente che risulti convivente con il bambino, di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento "l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica".

In questo caso il bonus viene erogato in un'unica soluzione.

Per l'invio della domanda ed informazioni più dettagliate sul bonus è possibile rivolgersi alla sede Inas Cisl più vicina ([www.inas.it](http://www.inas.it))

## **Bonus terzo figlio 2019: terreni gratis e agevolazioni**

Per le famiglie con **tre o più figli** di cui almeno uno nato nel triennio 2019- 2021 è prevista la concessione a **titolo gratuito di un terreno demaniale per un periodo di almeno 20 anni con incentivi per l'avvio di un'attività agricola.**

## **CCNL POSTE ITALIANE 30 novembre 2017 e accordi integrativi (Le principali novità sulle politiche sociali e familiari)**

### **WELFARE AZIENDALE**

Con l'intesa siglata l'8 maggio 2019 si è introdotto il programma "Vivi Welfare" che ha permesso nel corso dell'anno di sostituire l'importo di conguaglio del Premio di Risultato, in tutto o in parte, con prestazioni, opere e servizi di welfare ad elevato impatto sociale **erogabili in via diretta tramite voucher o sotto forma di rimborso, o versamenti aggiuntivi ai fondi**, quali ad esempio le spese per:

- **Istruzione.** Dall'asilo all'università, mense scolastiche, testi scolastici, servizi pre-post scuola etc.
- **Famiglia.** Servizi di assistenza familiari anziani (>75 anni) e/o non autosufficienti, baby sitter, centri estivi e invernali etc.
- **Fondi sanitari integrativi**
- **Fondi previdenza complementare**
- **Carrello della spesa.** Acquisti in esercizi di distribuzione alimentare e di ristorazione, buoni carburante, cura personale e della casa, etc. (con un limite massimo detassabile di €258,23)
- **Tempo libero e intrattenimento.** abbonamenti/ingressi a teatri, cinema, accesso a musei, parchi divertimenti, viaggi e pacchetti vacanze etc.
- **Mobilità e trasporto pubblico.** abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale (escluso biglietti singoli e carnet), etc.

Ai lavoratori e alle lavoratrici che, su base volontaria, hanno aderito all'iniziativa l'Azienda ha riconosciuto un **credito welfare aggiuntivo** nella misura del 5% o del 10% dell'importo del premio versato, rispettivamente, in caso di destinazione in welfare di almeno il 25% o del 50% del valore del conguaglio del premio spettante e hanno beneficiato della **totale detassazione del PdR** consentita dalla legislazione in materia di welfare.

**Sarà possibile aderirvi anche quest'anno e negli anni a venire non appena vi sarà la rideterminazione del Premio di Produttività che ne rinnoverà le modalità.**

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

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 CCNL 2017, le Organizzazioni Sindacali e Poste Spa hanno concordato di aderire al **fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Poste Vita FondoSalute aperto a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato a cui si applica il CCNL stesso, ivi compresi gli apprendisti e con possibile estensione ai familiari.**

**In ogni momento dell'anno è possibile effettuare il passaggio dal pacchetto "Base" al pacchetto "Plus", e viceversa; è anche possibile attivare e disattivare l'estensione delle coperture sanitarie già scelte per il proprio nucleo familiare, con decorrenza della scelta dal primo giorno del mese successivo alla richiesta.**

**A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'assistenza prevista dal Piano Sanitario contenuta nel piano base verrà estesa, gratuitamente e in modo automatico, a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.**

## **PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO – (Allegato 21 CCNL Poste Italiane 2017)**

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 le seguenti 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.

## **LAVORO AGILE (Smart Working)**

Con l'art. 27 CCNL Poste Italiane 2017 si è introdotta nell'organizzazione del lavoro la modalità **"lavoro agile"** che attraverso flessibilità organizzative e l'utilizzo delle nuove tecnologie, permetterà di conciliare le esigenze personali e familiari con le attività lavorative.

**Il 23 gennaio 2019 con un innovativo verbale di accordo sono stati definiti gli ambiti organizzativi interessati e le modalità di fruizione.**

**Sino a fine marzo 2020 vi sarà una prima fase di sperimentazione** che coinvolgerà lavoratori appartenenti ad ambiti organizzativi di staff e centrali, con l'obiettivo di mettere a punto un modello successivamente estendibile.

### **I principi guida:**

- adesione su base volontaria;
- **priorità** alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità con connotazione di gravità;

- sottoscrizione di uno specifico accordo individuale che regola l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno della ordinaria sede di lavoro.

**Luogo della prestazione:** lo stesso costituisce sede di lavoro a tutti gli effetti legali e contrattuali, compresa la tutela in merito agli infortuni sul lavoro (art. 23 Legge 81/2017); i luoghi indicabili dalla lavoratrice/lavoratore nell'Accordo Individuale sono riconducibili alle seguenti tipologie: proprio domicilio/residenza, altro luogo chiuso, altro ufficio della Società.

**Durata e programmazione del lavoro agile:** la pianificazione delle giornate di lavoro sarà concordata fra dipendente e responsabile diretto, di norma su base settimanale, tenendo conto delle esigenze lavorative della struttura coinvolta; l'Azienda e la lavoratrice/il lavoratore potranno recedere dall'Accordo individuale in presenza di un giustificato motivo.

**Orario di lavoro:** la prestazione dovrà essere svolta nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale della propria struttura di appartenenza e comunque non prima delle 8 e non dopo le 20, nelle giornate di lavoro agile è escluso il ricorso a prestazioni straordinarie o di lavoro supplementare.

**Apparecchiature e strumenti di lavoro:** saranno fornite dall'Azienda assicurandone il buon funzionamento e la manutenzione.

**Sicurezza sul lavoro:** l'Azienda assicura alla lavoratrice/al lavoratore Agile la tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

**Formazione:** le lavoratrici/i lavoratori coinvolti riceveranno una specifica formazione su principi, logiche e modalità di funzionamento del Lavoro Agile.

**Trattamento economico e normativo:** non inferiore a quello applicato nei confronti dei dipendenti che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'Azienda, compreso il riconoscimento del ticket; i periodi in Lavoro Agile concorrono al raggiungimento degli obiettivi previsti dal premio di risultato.

## **RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

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** (art. 23 CCNL) 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** (Legislazione di riferimento)

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.».

## **CONGEDO PARENTALE**

Entrambi i genitori, hanno diritto, nei primi dodici anni di vita del bambino, di astenersi facoltativamente dal lavoro, nei limiti e secondo le modalità descritte nell'art.43 CCNL Poste Italiane 2017.

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**.

**Il diritto al congedo parentale vige anche per le adozioni nazionali, internazionali e per l'affidamento.**

**Elevata da 8 a 12 anni di vita del bambino la possibilità di usufruirne.**

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

Per i periodi di congedo **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.

**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.**

<b>periodi</b>	<b>Misura indennità</b>
primi due mesi fruiti <b>entro i 6 anni di vita</b>	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 punto che precede	30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale del richiedente sia inferiore a 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 congedo parentale può essere fruito a giorni interi o in forma oraria. Grazie all'accordo del 17 settembre 2019 è possibile un'ulteriore frazionabilità pari a 1/3 della giornata lavorativa (ad esempio orario a 6 ore frazionabile a 2 ore – orario a 7 ore e 12 frazionabile a 2 ore e 24 minuti). Preavviso per la richiesta 2 giorni.**

## LAVORO NOTTURNO

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 (art.31 CCNL Poste Italiane 2017), riguarda anche il lavoro notturno eccezionale.

Nello specifico la non obbligatorietà del lavoro notturno è prevista per:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, lavoratore padre convivente con la stessa,
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni,
- **la 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.

## CONTO ORE

Il lavoratore ha diritto al recupero delle ore confluite nel conto ore individuale coerentemente con le esigenze di servizio, entro i quattro mesi successivi (art.32 CCNL Poste Italiane 2017) . **Ai fini del recupero verrà data precedenza ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro.**

L'introduzione del conto ore è subordinato alla sottoscrizione di specifici accordi tra le Parti riferiti a determinati ambiti aziendali.

## PERMESSI

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 fruito ad ore intere o a frazioni di mezz'ora** e da recuperare entro il mese successivo alla fruizione del permesso stesso (art.34 Ccnl Poste Italiane 2017).

**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

**Congedo per le donne vittime di violenza di genere** (art.35 CCNL Poste Italiane 2017). E' 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 dipendente di datore di lavoro pubblico o privato 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** ha il diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di tre mesi.

AI fini dell'esercizio del diritto la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a **preavvisare il datore di lavoro con un termine non inferiore a sette giorni**, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione sopra indicata.

**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. **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.**

**Il congedo 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.

La lavoratrice 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.

## **FERIE**

**Inserita la possibilità della cessione solidale delle ferie** (art.36 CCNL Poste Italiane 2017). 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, necessitano 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.

## **DECESSO IN SERVIZIO DI DIPENDENTI** – (Allegato 2 CCNL Poste Italiane 2017)

In caso di decesso in servizio del dipendente può essere valutata l'assunzione un suo familiare che abbia presentato domanda entro i ventiquattro mesi dall'evento luttuoso.

## **ASSEGNAZIONE TEMPORANEA NEL PERIODO DI ALLATTAMENTO** – (Allegato 7 CCNL Poste Italiane 2017)

Ampliato l'ambito utile all'assegnazione del genitore, durante il periodo di allattamento, dalla regione alle regioni componenti la struttura di risorse umane.

## **TUTELA DEI DIRITTI E DELLA DIGNITÀ DEI LAVORATORI – ART. 62 COMMA 3 CCNL Poste Italiane 2017**

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 hanno recepito nel protocollo d'intesa, allegato n. 19 del CCNL Poste 2017, 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.**

Nel **protocollo d'intesa** le parti concordano che:

- **così come le molestie e la violenza anche atteggiamenti assimilabili allo stalking sono inaccettabili e condannabili;**
- **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 affinché sia mantenuto un idoneo ambiente di lavoro che rispetti la dignità di ognuno e favorisca positive relazioni interpersonali.**

## **COMITATO PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO**

Con l'art. 5 CCNL Poste Italiane 2017 si istituisce 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 però 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.