

Approfondimenti in materia di organizzazione delle persone¹

Per Poste Italiane, il dialogo costante con i rappresentanti dei lavoratori è un aspetto centrale nell'organizzazione e nella gestione del Gruppo, al fine di garantire il benessere e la tutela dei diritti dei dipendenti, sia durante la gestione ordinaria che nelle fasi di cambiamento dell'organizzazione aziendale. L'impegno del Gruppo, in conformità con la normativa vigente, assicura la tutela dei diritti, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva, garantendo imparzialità e indipendenza nella promozione dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali (OO.SS.).

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) copre il 100% del personale non dirigente del Gruppo

Di seguito, alcune delle disposizioni di maggiore rilievo contenute nel documento:

Capitolo II – Diritti Sindacali

- **Locali delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (art. 10)**

La Società nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie e delle Organizzazioni Sindacali stipulanti, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune adeguatamente attrezzato all'interno dell'unità produttiva o, in mancanza, nelle immediate vicinanze di essa. Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le Rappresentanze Sindacali Aziendali/Unitarie hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

Capitolo III – Disciplina del rapporto di lavoro

- **Assetti contrattuali e Trasferimenti collettivi (artt. 2 - 39)**

I trasferimenti collettivi legati a processi di riorganizzazione, ristrutturazione o trasformazione aziendale, anche derivanti da innovazioni o implementazioni tecnologiche, sono oggetto di confronto con le OO.SS. secondo le modalità dell'art. 2. In particolare, vengono ricondotte, secondo criteri e modalità negoziati nel rispetto delle procedure, le tematiche relative a:

- gestione delle conseguenze sul piano sociale dell'attuazione dei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione e/o trasformazione aziendale che abbiano ricadute sulle condizioni di lavoro, ivi ricomprendendo processi di mobilità collettiva, che abbiano valenza nazionale o coinvolgano due o più regioni;
- nuovi regimi e/o articolazioni di orario connessi alla funzionalità dei servizi anche con riguardo alle esigenze indotte dal mercato di riferimento.

L'Azienda fornirà alle OO.SS. nazionali stipulanti il CCNL una informazione preventiva, con indicazione contestuale della data dell'avvio del confronto, che sarà finalizzato a ricercare possibili soluzioni per governare gli effetti sociali di cui sopra. Detto confronto negoziale si esaurirà entro e non oltre i 25 giorni lavorativi, comprensivi del sabato, successivi alla data fissata dall'Azienda per il primo incontro, durante i quali l'Azienda non darà luogo all'attuazione dei progetti previsti e le OO.SS. si asterranno da ogni azione diretta. Decorsi 25 giorni, in difetto di esito positivo del predetto confronto, le Parti assumeranno le proprie autonome determinazioni. In caso, invece, di esito positivo,

¹ Contenuto redatto al fine di soddisfare i requisiti di divulgazione dell'agenzia di rating S&P Global.

l'Azienda fornirà apposita informativa alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. L'individuazione dei lavoratori da trasferire avverrà nel rispetto di criteri oggettivi individuati d'intesa con le OO.SS. A tal fine, come espresso nell'*art.4*, l'Azienda adotta un sistema di informazione e consultazione con lo scopo di ricercare, in ambito non negoziale, soluzioni condivise. Inoltre, le misure disposte in ambito di trasferimenti collettivi, come il rimborso delle spese di viaggio e di trasloco e i corsi di riqualificazione del personale, si applicano all'intero personale sottoposto al trasferimento.

- **Rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale (artt. 22 - 23)**

Gli articoli in questione racchiudono tutte le disposizioni riguardanti i contratti a tempo determinato, indeterminato e i rapporti di lavoro a tempo parziale, comprese le disposizioni in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che avviene in conformità ai requisiti previsti dall'*art. 8* del D.Lgs. 81/2015.

- **Lavoro Agile e Telelavoro (artt. 27 – 28)**

Nell'offerta di soluzioni di flessibilità organizzativa viene confermata la valenza del Lavoro Agile e del Telelavoro come modalità innovative che permettono di coniugare la conciliazione delle esigenze personali e familiari con quelle professionali, consentendo di lavorare in tempi e spazi diversi, attraverso l'uso delle tecnologie, nel rispetto della produttività aziendale. Tali istituti rappresentano degli strumenti utili per l'Azienda anche in termini di complessivo incremento dell'efficienza produttiva, che consente di favorire il consolidamento di modalità di funzionamento organizzativo e di impiego delle persone rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la limitazione degli spostamenti casa lavoro - con riduzione dell'utilizzo di mezzi pubblici e personali, e del traffico - favorendo anche l'abbattimento delle emissioni di CO₂. Inoltre, attraverso il Lavoro Agile e il Telelavoro è resa possibile la tutela dei dipendenti che si trovano in condizioni di fragilità, quali i lavoratori disabili e coloro che riprendono il servizio dopo periodi di assenza per maternità, malattia, infortunio o aspettativa.

- **Orario di lavoro (art. 29)**

L'orario contrattuale di lavoro è di 36 ore settimanali distribuite su 5 o 6 giorni con un orario giornaliero di 6 o 7 ore e 12 minuti. Il riposo giornaliero non può essere inferiore alle 11 ore consecutive ogni 24 ore e il personale ha diritto a un giorno di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, che di norma coincide con la domenica. Le tabelle con l'orario lavorativo sono affisse nei luoghi di lavoro ed eventuali variazioni sono comunicate agli interessati con un preavviso di 48 ore. L'*art. 30* regola i regimi di orario e i sistemi di flessibilità, mentre l'*art.36*, in materia di ferie stabilisce, tra le altre cose, che ai lavoratori assunti spetta un periodo annuale di ferie di 28 o 30 giorni lavorativi in base alla data di assunzione in Azienda.

- **Tutela della maternità e della paternità (art. 43)**

Per il periodo di congedo di maternità/paternità è prevista un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione normalmente spettante, fissa e variabile, relativa alla professionalità e alla produttività dell'unità produttiva di appartenenza, rispetto all'80% previsto dalla legge. Anche le disposizioni in termini di congedo parentale incluse nel CCNL, vanno oltre gli obblighi legislativi previsti dall'*art. 32* del D.Lgs. 151/2001, in quanto entrambi i genitori hanno diritto di astenersi facoltativamente dal lavoro nei primi dodici anni di vita del bambino, invece che nei primi otto. Per il periodo di congedo parentale fruito entro il sesto anno di vita del bambino, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi, ben al di sopra del 30% previsto dalla legge. Tale trattamento economico spetta anche ai genitori adottivi o destinatari di affido preadottivo, indipendentemente dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento.

- **Igiene e sicurezza sul lavoro (art. 47)**

Il Gruppo riconosce la priorità della tutela della salute dei lavoratori all'interno dei processi produttivi come obiettivo condiviso dall'Azienda e dai lavoratori. In quest'ottica, in conformità agli artt. 18 e 19 del D.Lgs. 81/2008, Poste Italiane si impegna a eliminare i fattori di rischio, mantenere l'igiene industriale negli ambienti di lavoro, assicurare il rispetto dei principi ergonomici nella concezione delle postazioni di lavoro e a fornire un'adeguata e aggiornata informazione ai lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività svolte, sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate per i rischi specifici, sulle normative di sicurezza e di tutela ambientale e sulle relative disposizioni aziendali adottate. L'Azienda si impegna inoltre a prevenire e rimuovere ogni comportamento discriminatorio dello *status* e della dignità e integrità del lavoratore, con particolare attenzione alle situazioni di disagio provocate dall'ambiente di lavoro che possano pregiudicarne la personalità morale e l'equilibrio psicologico. A tal riguardo, il Gruppo si impegna nella formazione dei propri dipendenti in materia di salute e sicurezza durante l'orario di lavoro e senza oneri a carico del personale (art. 62).

- **Provvedimenti disciplinari e Codice disciplinare (artt. 53-54)**

Il Gruppo adotta una serie di provvedimenti disciplinari, qualora il dipendente incorra in azioni non conformi alle disposizioni previste dal Codice Etico, dalle Politiche di Gruppo (es. Politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani, Policy Diversity and Inclusion, ecc.) e, in generale, dall'intero Corpus Normativo di Gruppo, dunque a seguito del verificarsi di violazioni di ogni tipo (es. in materia di privacy, cybersecurity, anticorruzione, compliance, diritti umani, discriminazione e molestie (sessuali e non sessuali), norme sul lavoro, salute e sicurezza, ambientale, ecc.), recependo, inoltre, il criterio della compliance ai principi del Codice Etico anche nei sistemi di valutazione delle performance e nei piani di remunerazione dei dipendenti. A tal proposito, al fine di gestire le differenti segnalazioni, Poste Italiane prevede specifiche responsabilità, competenze e linee di reporting all'interno di tutte le funzioni e società del Gruppo. In tale ottica, le azioni disciplinari attuate dal Gruppo Poste Italiane in caso di violazioni (comprese le tipologie sopra citate) sono le seguenti:

- a. rimprovero verbale;
- b. ammonizione scritta;
- c. multa non superiore a quattro ore di retribuzione;
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
- e. licenziamento con preavviso;
- f. licenziamento senza preavviso.

Nell'applicazione di tali provvedimenti, l'Azienda tiene conto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni con riguardo alla gravità della mancanza, considerando l'intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, il concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro e il comportamento complessivo del lavoratore, rispetto ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.

Di seguito si riportano, nello specifico, i casi di applicazione delle suddette sanzioni (inclusivi delle singole violazioni precedentemente menzionate).

Si applicano le sanzioni disciplinari del rimprovero verbale o dell'ammonizione scritta al lavoratore che:

- a) non osservi le disposizioni di servizio;
- b) non rispetti l'orario di lavoro o le formalità prescritte per la rilevazione e il controllo delle presenze; si trattenga oltre l'orario di lavoro senza autorizzazione e senza giusto motivo nei locali di lavoro;

- c) non provveda a comunicare il motivo dell'assenza entro lo stesso giorno in cui la stessa si verifica, salvo casi di comprovata forza maggiore;
- d) esegua la prestazione lavorativa con scarsa diligenza;
- e) non abbia cura dei locali e/o dei beni mobili o strumenti a lui affidati; adoperi negligenemente quelli di cui gli è consentito l'uso o se ne avvalga abusivamente;
- f) tenga un comportamento scorretto durante l'orario di servizio, nei locali di lavoro o in situazioni connesse alla attività lavorativa;
- g) si presenti al lavoro o si trovi durante l'orario di servizio in stato di alterazione psichica a lui imputabile;
- h) non osservi le norme antinfortunistiche portate a sua conoscenza in assenza di situazioni oggettive di pericolo.

Si applica la sanzione disciplinare della multa non superiore a quattro ore di retribuzione:

- a) per recidiva entro un anno dall'applicazione del rimprovero scritto nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per assenza arbitraria non superiore a due giorni lavorativi consecutivi;
- c) per comportamento scorretto verso i superiori, i colleghi, i dipendenti o verso il pubblico;
- d) per tolleranza di irregolarità di servizi, di atti di indisciplina, o di contegno non corretto da parte del dipendente personale;
- e) per inosservanza di doveri o obblighi di servizio da cui non sia derivate un pregiudizio al servizio o agli interessi della Società;
- f) per sottrazione di materiale o beni strumentali di tenue valore;
- g) per comportamento che, in caso di assenza per malattia, non consenta il controllo medico disposto dalla Società.

Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione dalla retribuzione fino a quattro giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di servizio;
- c) per assenza arbitraria da tre a sei giorni lavorativi consecutivi;
- d) per ingiustificato ritardo nel trasferimento disposto per esigenze di servizio quando il ritardo non superi i dieci giorni;
- e) per inosservanza di doveri previsti da leggi, regolamenti o disposizioni in materia di prevenzione, infortuni e sicurezza sul lavoro, in presenza di oggettive situazioni di pericolo;
- f) per inosservanza di doveri ed obblighi di servizio da cui sia derivato un pregiudizio alla regolarità del servizio stesso ovvero agli interessi della Società o un vantaggio per sé o per i terzi, se non altrimenti sanzionabile;
- g) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui non sia derivato danno.

Si applica la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni:

- a) per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per rifiuto di testimonianza o per testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- c) per rifiuto di eseguire ordini concernenti obblighi di servizio;
- d) per il compimento, in servizio, di atti dai quali sia derivato un vantaggio per sé e/o un danno per la Società, se non altrimenti sanzionabili in caso di particolare gravità;

- e) per assenza arbitraria da sette a dieci giorni lavorativi consecutivi;
- f) per mancanze che abbiano arrecato pregiudizio alla sicurezza del servizio, con danno alle cose sia della Società che di terzi, oppure con danno non grave alle persone;
- g) per rifiuto di assoggettarsi, secondo le norme di legge vigenti, a visite personali disposte a tutela del patrimonio e di quanta alla Società e affidato;
- h) per alterchi con vie di fatto negli edifici della Società;
- i) per atti, comportamenti o molestie che siano lesivi della dignità della persona anche in ragione della condizione sessuale;
- j) per abituale negligenza oppure per abituale inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio nell'adempimento della prestazione di lavoro;
- k) per uso dell'impiego al fine di trarne profitto per sé o per gli altri;
- l) per minacce o ingiurie gravi verso altri dipendenti della Società, o per gravi manifestazioni calunniose o diffamatorie, anche nei confronti della Società;
- m) per inosservanza del dovere di segretezza, da cui sia derivato danno per la Società;
- n) in genere, per qualsiasi negligenza o inosservanza di leggi o regolamenti o degli obblighi di servizio deliberatamente commesse, anche per procurare indebiti vantaggi a sé o a terzi, ancorché l'effetto voluto non si sia verificato e sempre che la mancanza non abbia carattere di particolare gravità, altrimenti sanzionabile;
- o) per atti o comportamenti che producano interruzione o turbativa nella regolarità o nella continuità del servizio o per volontario abbandono del servizio medesimo;
- p) per ingiustificato ritardo, oltre i 10 giorni, nel trasferimento disposto per esigenze di servizio.

Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per recidiva plurima, nell'anno, nelle mancanze previste nel precedente gruppo;
- b) per essere sotto constatato reiterato effetto di sostanze alcoliche o di droghe durante il disimpegno di attribuzioni attinenti alla sicurezza in genere ed a quella del servizio, fatte salve le situazioni tutelate nell'art. 45;
- c) per irregolarità, trascuratezza o negligenza, ovvero per inosservanza di leggi o di regolamenti o degli obblighi di servizio dai quali sia derivato pregiudizio alla sicurezza ed alla regolarità del servizio con gravi danni alla Società o a terzi, o anche con gravi danni alle persone;
- d) per aver occultato fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza della Società o ad essa affidati;
- e) per rifiuto nel trasferimento disposto per esigenze di servizio;
- f) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai dieci giorni lavorativi consecutivi;
- g) per comprovata incapacità o persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto che dimostri piena incapacità a adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio.

Si applica la sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso per una delle seguenti mancanze:

- a) per illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme, o beni di spettanza o di pertinenza della Società o a essa affidati, o infine per connivente tolleranza di abusi commessi da dipendenti o da terzi;
- b) per aver dolosamente percepito somme indebite a danno dell'utenza o per aver accettato compensi, anche non in danaro, o per qualsiasi partecipazione a benefici ottenuti o auspicati, in relazione ad affari trattati per ragioni d'ufficio;
- c) per violazioni dolose di leggi o regolamenti o dei doveri di ufficio che possano arrecare o abbiano arrecato forte pregiudizio alla Società o a terzi;

- d) per aver dolosamente alterato, falsificato o sottratto documenti, registri o atti della Società o ad essa affidati, al fine di trarne profitto;
- e) per essersi recidivamente reso colpevole, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altri dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- f) per aver intenzionalmente provocato o partecipato a disordini, tumulti, violenze in servizio o comunque nell'ambito dell'ufficio;
- g) per aver svolto anche fuori dell'orario di lavoro mansioni ed attività a titolo gratuito o oneroso che siano in concorrenza e in contrasto con gli interessi della Società;
- h) per condanna passata in giudicato per condotta commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, quando i fatti costituenti reato possano comunque assumere rilievo ai fini della lesione del rapporto fiduciario;
- i) per qualsiasi condanna che comporti l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- j) quando sia accertato che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi o viziati da invalidità non sanabile e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- k) in genere per fatti o atti dolosi, anche nei confronti di terzi, compiuti in connessione con il rapporto di lavoro, di gravità tale da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- l) per assenza arbitraria dal servizio superiore ai sessanta giorni lavorativi consecutivi, salvo casi di comprovata forza maggiore.

Le mancanze non specificamente previste nella presente elencazione verranno sanzionate con i provvedimenti di cui all'art. 53 dello stesso CCNL, e dunque le sanzioni saranno determinate in relazione:

- alla intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al concorso, nella mancanza, di più lavoratori in accordo tra loro;
- al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio.

Capitolo IV – Politiche Sociali, Formazione Valorizzazione e Sviluppo dei lavoratori

- **Formazione e Valorizzazione e sviluppo professionale (artt. 59 - 60)**

Il Gruppo si impegna a favorire un ampio accesso alle opportunità formative a tutti i dipendenti al fine di valorizzare le risorse umane e potenziare le competenze e la competitività dell'Azienda. La formazione, fornita attraverso seminari, formazione in aula e formazione a distanza, concorre alla crescita professionale e all'arricchimento personale e professionale delle risorse umane anche in relazione alle innovazioni tecnologiche e organizzative, agli obiettivi di qualità, di sicurezza e di mercato. Il Gruppo sostiene la progressiva diffusione di una cultura interna basata sul rispetto dei valori aziendali, sull'importanza della competenza professionale e delle potenzialità individuali e sul raggiungimento dei risultati, mirando al crescente coinvolgimento dei lavoratori nel conseguimento degli obiettivi aziendali. In tale ottica, l'Azienda si impegna a riqualificare con prontezza le competenze del personale al fine di garantire l'impiegabilità dei dipendenti. I principi guida delle politiche di valorizzazione sono: la chiarezza di intenti, l'imparzialità, la correttezza, le pari opportunità e la non discriminazione.

FOCUS | Sistemi di valutazione del personale

Come evidenziato in precedenza, il Gruppo Poste Italiane pone particolare rilevanza e centralità allo sviluppo delle competenze dei propri dipendenti e alle loro performance. A dimostrazione di ciò, il Gruppo ha introdotto un Piano di Sviluppo delle Performance (PSP), che si fonda sulla promozione di una cultura del risultato, della collaborazione e del feedback. A tal proposito, ai fini della valutazione dei dipendenti stessi, Poste Italiane adotta differenti tipologie di valutazione come ad esempio sistemi volti a valutare i dipendenti in dinamiche di *team* e non esclusivamente come singoli, oltre che sistemi basati su un rapporto che prevede uno scambio continuativo di *feedback*, almeno a cadenza trimestrale, nel corso dello svolgimento delle attività annuali tra il dipendente e il responsabile della valutazione con il fine di valutare, ed eventualmente intervenire, sull'intero percorso di crescita della risorsa (cosiddetto *agile conversation*). Al sistema di "agile conversation" si aggiungono anche i seguenti ulteriori sistemi di valutazione del personale:

- **Gestione per obiettivi:** nell'ambito delle Risorse Umane la gestione per obiettivi (in inglese *management by objectives*, MBO) è un metodo di valutazione del personale che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati, e non sulle competenze espresse. Le percentuali di cui il Gruppo Poste Italiane fornisce evidenza all'interno della Relazione Finanziaria Annuale 2023 (p. 453) si riferiscono alle risorse valutate nell'anno di riferimento e sono pertanto escluse dal computo le risorse non valutabili per lunga assenza (per il 2023 con riferimento alla valutazione esercizio 2022 il numero di N.V è di c.a. 3.000 risorse, mentre, per la valutazione esercizio 2022, sono esclusi dalla valutazione multidimensionale 4 manager indicati come "non valutabili").
- **Valutazione multidimensionale delle prestazioni:** sistema di valutazione del totale della popolazione manageriale valutata nel processo di valutazione a 180° rispetto al totale dei valutabili. Anche per il 2023 (performance 2022) la valutazione multidimensionale non è costituita solo dal processo a 180° (valutazione dei responsabili, dei colleghi) ma per 205 manager la valutazione complessiva è data dal contributo dei responsabili, dei colleghi e dei collaboratori (valutazione a 360°).
- **Comparazione dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria:** la comparazione dei dipendenti appartenenti alla stessa categoria, che si riferisce a un sistema in cui i dipendenti sono sistematicamente comparati in relazione ai propri colleghi di uguale livello professionale, appartenenti allo stesso team/funzione, non è applicabile al modello di Poste Italiane.

Per maggiori dettagli rispetto alle percentuali di personale valutati per singola tipologia di sistema di valutazione, si rimanda alla Relazione Finanziaria 2023 (p. 453).

Capitolo V – Trattamento Economico

- **Retribuzione fissa e variabile (artt. 63 – 79)**

I seguenti articoli dedicati alla retribuzione forniscono una descrizione dettagliata della struttura retributiva fissa e variabile dell'Azienda. In tema di retribuzione, l'accordo raggiunto nel 2021 ha introdotto importanti miglioramenti come l'aumento economico complessivo mensile medio di 110 euro, con un importo una tantum di 1.700 euro a copertura del periodo di vacanza contrattuale.

Focus | Esempi di incentivi a lungo termine per i dipendenti

Come dettagliato all'interno della Relazione in materia di Politica di Remunerazione 2024 e compensi corrisposti 2023 approvata dall'Assemblea degli azionisti, Poste Italiane prevede per la componente variabile di lungo-termine il "Piano ILT Performance Share 2024-2026" con l'attribuzione, al termine di un periodo di performance triennale, di diritti a ricevere azioni ordinarie di Poste Italiane. Tra i potenziali beneficiari del Piano potranno rientrare le "risorse chiave", ovvero dirigenti e quadri, che svolgono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici del Gruppo Poste Italiane. Il Piano citato prevede un periodo di performance triennale, a cui si deve aggiungere il periodo di *retention* che varia, in funzione della tipologia del beneficiario, da 2 a 6 anni. Complessivamente le tempistiche relativi all'erogazione degli incentivi a lungo termine sono in media di oltre 5 anni. Con riferimento al "Piano ILT Performance 2024-2026", questo si applica a circa il 20% dei dipendenti al di sotto del livello di senior management (ovvero primi e secondi livelli di riporto dell'Amministratore Delegato) e questo prevede due obiettivi di performance con peso complessivo pari al 40%, collegati rispettivamente alla "Transizione Green" (Riduzione emissioni strutture immobiliari (tCO₂e) tra un minimo di -17% e un massimo del -23%) e alla "Valorizzazione delle Persone" (Ore di formazione tra un minimo di 14,5 mln e un massimo 15,5 mln). Inoltre, il Piano ILT Performance Share è, sin dal 2019, un piano che prevede una assegnazione annuale e presenta obiettivi coerenti con le priorità strategiche di Poste Italiane. Pertanto, a fronte di due obiettivi ESG legati ai pilastri "Transizione Green" e "Valorizzazione delle persone", definiti per il Piano ILT Performance Share 2024-2026, permane, inoltre, il focus su altri due pilastri chiave della strategia ESG di Gruppo, collegati alla "Diversity & Inclusion" (Equa rappresentanza di genere nei piani di successione tra un minimo di 45% e un massimo del 50%) introdotta nel "Piano ILT Performance Share 2022-2024", e al "Valore al territorio" (Progetto Polis: cantieri avviati tra un minimo dell'80% a e un massimo del 100%), introdotto nel "Piano ILT Performance Share 2023-2025".

Focus | Esempi di incentivi legati alla lotta al cambiamento climatico

Al fine di incentivare le persone del Gruppo Poste Italiane a contribuire alla lotta al cambiamento climatico e far sì che lo stesso riesca a raggiungere gli obiettivi strategici fissati con riguardo a questo tema, il Gruppo ha introdotto degli incentivi di tipo monetario riconosciuti sia all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS) e ai Material Risk Takers. Inoltre, a partire dal 2020, l'MBO è stato esteso a tutto il personale di Poste Italiane titolare di posizioni organizzative ed è stato previsto un nuovo ILT manageriale, nell'ambito dei quali sono incentivati KPI ambientali anche in linea con il Piano di Sostenibilità di Gruppo. In particolare:

- con riferimento all'Amministratore Delegato, nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine (MBO 2024) è previsto un target di riduzione delle emissioni totali di Gruppo (peso 15%), di un minimo del -3% di tCO₂e e un massimo del -5% tCO₂e, in linea con l'obiettivo di Piano -30% tCO₂ e entro il 2025 in coerenza con l'adesione all'Accordo di Parigi e al New Green Deal e la *carbon neutrality* entro il 2030. Nell'ambito del sistema di incentivazione a lungo termine (Piano ILT Performance Share 2024-2026) è previsto un target di riduzione delle emissioni delle strutture immobiliari (tCO₂e) (peso 20%), di un minimo di -17% di tCO₂e e un massimo di -23% di tCO₂e, che incentiva pertanto la riduzione delle emissioni di Gruppo.
- per quanto riguarda i DIRS, che fanno riferimento ai responsabili delle diverse funzioni a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale di Poste Italiane SpA, nonché al Dirigente Preposto. Tra questi dirigenti, ad esempio, è presente il Responsabile della Funzione Immobiliare, i cui compiti includono specifiche

responsabilità legate alla gestione e all'uso efficiente delle fonti energetiche e alla riduzione delle emissioni, con l'obiettivo di ridurre i rischi ambientali. Nell'ambito del sistema di incentivazione a breve termine (MBO 2024), tra i KPI incentivati, figurano KPI che contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità come, ad esempio, l'introduzione di soluzioni Smart Building sull'intero patrimonio immobiliare del Gruppo, con una riduzione pari a -8GWh entro il 2024, rendere un grande edificio Carbon Neutral (0 tCO₂e nette) entro il 2023 e ulteriori 10 entro il 2028, raggiungere la Carbon Neutrality del Gruppo (0% tCO₂e entro il 2030). Nell'ambito del sistema di incentivazione a lungo termine (Piano ILT Performance Share 2024-2026) è previsto un target di riduzione delle emissioni delle strutture immobiliari (tCO₂e) (peso 20%), di un minimo di -17% di tCO₂e e un massimo di -23% di tCO₂e, che incentiva pertanto la riduzione delle emissioni di Gruppo.

- un'ulteriore categoria è rappresentata dai membri del personale più rilevante del Patrimonio BancoPosta, definiti come *Material Risk Takers* e appartenenti al senior management. Gli obiettivi di performance del sistema MBO per questi beneficiari sono assegnati individualmente, con particolare attenzione agli indicatori di performance corretti per il rischio (ad esempio, RORAC BancoPosta) e alla sostenibilità (ad esempio legati alla riduzione delle emissioni di Gruppo). Nell'ambito del sistema di incentivazione a lungo termine (Piano ILT Performance Share 2024-2026) è previsto un target di riduzione delle emissioni delle strutture immobiliari (tCO₂e) (peso 20%), di un minimo di -17% di tCO₂e e un massimo di -23% di tCO₂e, che incentiva pertanto la riduzione delle emissioni di Gruppo.

Focus | Gender Pay

In continuità con gli anni precedenti, il Gruppo Poste Italiane sostiene la “Carta per le Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro”, una dichiarazione di intenti sottoscritta volontariamente da imprese di diverse dimensioni con l’obiettivo di promuovere una cultura aziendale e politiche di risorse umane inclusive e prive di discriminazioni e pregiudizi, anche in materia retributiva².

- **Maggiorazioni per lavoro festivo, notturno e straordinario (art. 74)**
La maggiorazione della retribuzione indicata per le seguenti tipologie di lavoro ammonta al 15% per il lavoro straordinario diurno feriale, al 30% per lo straordinario notturno feriale e lo straordinario diurno festivo, e al 50% per lo straordinario notturno festivo.
- **Previdenza complementare e Assistenza Sanitaria integrativa (art. 79)**
Poste Italiane ribadisce la centralità del Fondo Nazionale Pensione Complementare (Fondoposte) confermando l’impegno a garantirne la più ampia diffusione in Azienda. Inoltre, al fine di rafforzare il sistema di *welfare* e di assicurare il pieno diritto fondamentale alla salute, in linea con le esigenze di tutela dei dipendenti e delle proprie famiglie, l’Azienda si impegna a garantire nei confronti di tutto il personale non dirigente, forme di assistenza sanitaria integrativa sempre più efficaci. A tal fine, tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, al superamento del periodo di prova, sono iscritti al Fondo di Assistenza Sanitaria integrativa.

² A tal proposito, nel 2023, il Gruppo ha registrato: un Mean Gender Pay Gap di -0,8%, un Median Gender Pay Gap pari allo 0%, un Mean Bonus Gap pari al -8% and un Median Bonus Gap del -10%.

Nell'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo Poste Italiane e le organizzazioni sindacali (Slp Cisl, Slp Cgil, Uilposte, Confsal Com, Failp Cisa, Fnl- UglCom), a luglio 2024, si sono incontrate e hanno raggiunto un'intesa che garantirà un miglioramento del livello retributivo dei dipendenti, permettendo, allo stesso tempo, al Gruppo di consolidare la propria leadership sul panorama aziendale italiano. In particolare, l'accordo prevederà un incremento retributivo medio di 230 euro lordi, il riconoscimento di retribuzione una tantum di 1.000 euro, l'aumento di 1,26 euro del buono pasto giornaliero e aumento dei contributi a carico dell'Azienda per i pacchetti su sanità e previdenza complementari. Inoltre, è stato adottato un approccio volto al miglioramento anche con riferimento a temi quali: partecipazione e diritti di informazione, gender, tutela della genitorialità, orario di lavoro prevedendo anche la possibilità di sperimentare la settimana corta, formazione e diritto allo studio.

PROGRAMMI DI SOSTEGNO PER I DIPENDENTI

L'Azienda prevede diverse iniziative a supporto dei propri dipendenti, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), mirate ad accrescere il morale dei dipendenti, incrementarne la produttività, riducendone l'assenteismo e contribuendo ad attirare e trattenere i migliori talenti, riducendo come conseguenza il turnover.

Di seguito si riportano in dettaglio le politiche previste dal Gruppo Poste Italiane in tale ambito.

Gestione dello stress sul posto di lavoro

Attraverso l'iniziativa di caring denominata "Noi Siamo Qui" Poste Italiane supporta i dipendenti con fragilità per gravi patologie o malattie croniche con azioni di ascolto dedicate, interventi di flessibilità lavorativa e attivazione di percorsi di business coaching di approccio inclusivo per accompagnare un efficace reinserimento al lavoro. Tra i nuovi servizi avviati per il target del progetto è stata introdotta, in collaborazione con il Centro Medico aziendale, anche la possibilità di richiedere una second opinion per patologie oncologiche e cardiovascolari. Inoltre, nel corso del 2023, è stato avviato il progetto "Al tuo fianco", sportello d'ascolto, orientamento e sostegno dedicato ai dipendenti che, tra i servizi previsti, contempla anche l'accesso ad una piattaforma dedicata per supportare il benessere mentale delle persone e offrire una risposta concreta alle loro fragilità. Tale piattaforma consente di accedere ad una rete di psicologi e psicoterapeuti selezionati per intraprendere un percorso di cura del proprio benessere mentale e rende disponibili una serie di contenuti accessibili, come vari test scientifici per l'autovalutazione dello stato di benessere mentale.

Inoltre, a sostegno del Progetto "Noi Siamo Qui", è stato avviato il corso "Il mindset inclusivo a supporto dei progetti di caring" dedicato ai gestori con l'obiettivo di rafforzare le competenze per favorire l'acquisizione di una visione integrata tra le componenti tecniche/specialistiche e quelle relazionali per interpretare il ruolo di gestore in modo inclusivo. Inoltre, è stato erogato il percorso formativo "Il coaching per la gestione delle fragilità", della durata complessiva di 21 ore, rivolto a 27 coach della scuola dei coach di Poste Italiane che mira a fornire loro strategie per potenziare alcune delle competenze di coaching come la presenza, l'ascolto e la fiducia, utili per supportare persone con fragilità o per facilitare il reinserimento e il reintegro nel contesto lavorativo di personale dopo una assenza prolungata. Infine, in ambito sicurezza e salute sul lavoro, durante l'anno 2023 sono stati erogati corsi specifici sullo stress lavoro correlato. Il tema viene comunque affrontato dal 2012 nell'ambito della più ampia trattazione della formazione specifica destinata ai lavoratori.

Iniziative per lo sport e la salute

Con riferimento alle iniziative mirate a favorire la prevenzione primaria e la maturazione della coscienza sociale nei giovani, Poste Italiane ha realizzato, in collaborazione con la Fondazione Veronesi, un ciclo di incontri divulgativi rivolti ai dipendenti e ai loro familiari su tematiche legate all'etica, agli stili di vita salutari e alla divulgazione scientifica con contenuti proposti in chiave intergenerazionale. Inoltre, nell'ambito della piattaforma Poste Mondo Welfare per la conversione del premio di risultato in beni e servizi di welfare, l'Azienda ha messo a disposizione una piattaforma dedicata nella quale sono disponibili numerose opportunità di acquisto diretto di servizi per l'area sport e benessere per i dipendenti attraverso una rete nazionale e capillare di merchant. Si tratta di una iniziativa di welfare rispetto alla quale l'Azienda annette elevata rilevanza anche attraverso il riconoscimento di crediti welfare aggiuntivi, oltre alla detassazione e decontribuzione del valore del premio destinato previsti dalla normativa vigente.

Orari di lavoro flessibili

Il Gruppo è impegnato in interventi volti a migliorare la condizione dei dipendenti e delle loro famiglie con una crescente attenzione agli aspetti legati alla conciliazione vita-lavoro, alla motivazione e a tematiche di forte rilevanza sociale. A tal fine, l'Azienda, attraverso l'art. 29 e 30 del CCNL, garantisce a tutti i dipendenti senza distinzione flessibilità di orario di lavoro. A dimostrazione di tale *commitment*, sono state anche messe in atto diverse iniziative volte a garantire orari di lavoro flessibili nell'ambito delle proprie attività di welfare, sia attraverso partnership con organizzazioni specifiche (es.

VALORE D) che attraverso programmi interni specificamente pensati per fornire orari flessibili ai propri dipendenti (es. durante l'emergenza COVID-19).

In questa ottica, il Gruppo ha rafforzato l'attenzione alla dimensione sociale e familiare dei lavoratori, per supportare il ruolo genitoriale, con un'azione integrata che ha previsto percorsi di orientamento per i giovani e di sostegno a favore delle famiglie. Nel contesto di "ripartenza" molti sono stati i bisogni che la pandemia ha amplificato: bilanciamento vita personale e lavoro, servizi di assistenza, spazi di intrattenimento e formazione personale, spese per la formazione dei figli.

L'Azienda riconosce, nei confronti della generalità dei dipendenti, la possibilità di fruire di permessi orari retribuiti che possono essere utilizzati per far fronte a esigenze attinenti alla sfera personale e privata. Tali permessi devono essere recuperati entro il mese successivo alla fruizione degli stessi. In relazione alle più specifiche esigenze connesse, invece, alla necessità di effettuare prestazioni sanitarie durante l'orario di lavoro sono altresì riconosciute ulteriori 24 ore annue di permessi a recupero, fruibili anche a giornata intera e recuperabili nei 4 mesi successivi alla fruizione.

Con riferimento ad alcuni specifici ambiti organizzativi individuati con le OO.SS., è prevista invece la possibilità di attivare un conto ore individuale che consente di compensare, entro limiti prestabiliti, le ore straordinarie riducendo la prestazione lavorativa nei 4 mesi successivi. L'Azienda prevede, inoltre, in via gestionale, la possibilità di fruire, per lo svolgimento di determinate attività di lavoro, di forme di flessibilità in ingresso da compensare nell'arco della settimana lavorativa (Art. 30 "Regimi di orario e Sistemi di flessibilità" del CCNL). Infine, il personale appartenente al livello Quadro, in ragione della prestazione orientata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati dalla Struttura di appartenenza nell'ambito del rapporto fiduciario esistente con l'Azienda, gode di un'ampia flessibilità nello svolgimento della prestazione, attestando la presenza sul luogo di lavoro mediante un'unica timbratura nella giornata. Pertanto, tale categoria di lavoratori può "flessibilizzare" la propria prestazione contemperando le esigenze organizzative con quelle personali nel rispetto delle 36 ore settimanali contrattualmente previste.

Possibilità di lavorare da casa

Da numerosi anni il Gruppo ha disciplinato e utilizzato l'istituto normativo del telelavoro domiciliare e già prima dell'emergenza pandemica aveva introdotto, seppur in via sperimentale, quello del Lavoro Agile (oggi ampiamente diffuso, come anche trattato nell'ambito del paragrafo "Lavoro Agile e Telelavoro" del presente documento). Quest'ultimo in particolare, largamente utilizzato durante la situazione di emergenza sanitaria, è stato regolamentato in via strutturale dall'Accordo sindacale che consente a tutto il personale (dipendenti e responsabili) appartenente a strutture che effettuano mansioni eseguibili da remoto di poter sottoscrivere, a richiesta, un accordo individuale per l'effettuazione dello smart working per un numero di giorni al mese diversificato a seconda delle funzioni organizzative; l'Accordo riconosce, inoltre, la possibilità di incrementare il numero di giorni settimanali e mensili in cui la prestazione lavorativa può essere resa in modalità Agile qualora ricorrano particolari situazioni personali e familiari che comportino un maggior impegno dei dipendenti in termini di conciliazione dei tempi vita-lavoro. Inoltre, è stata introdotta la possibilità di prestare l'attività lavorativa da remoto per un numero di giorni maggiore rispetto a quello ordinariamente previsto a fronte di situazioni contingenti che rendano più difficile o rischioso rendere la prestazione lavorativa in sede (a titolo esemplificativo, a seguito di contatto con soggetti positivi al Covid, o in caso di impedimento fisico che non determini l'impossibilità di rendere l'attività di lavoro). Nei confronti delle categorie di lavoratori adibite ad attività eseguibili da remoto e particolarmente esposte a rischio durante la situazione pandemica (quali ad esempio fragili e gestanti) è stato - ed è tutt'ora - consentito di effettuare il Lavoro Agile astenendosi dall'effettuazione di rientri in sede. Qualora la mansione dei lavoratori fragili non consenta invece l'effettuazione di smart working è previsto che venga altresì valutato, ove possibile, lo spostamento del dipendente ad altra mansione equivalente, al fine di consentirgli di accedere al Lavoro Agile. Infine, il personale che non svolge attività in remoto può saltuariamente effettuare prestazioni in smart working per far fronte a specifiche esigenze formative individuate dall'Azienda, da effettuare in modalità e-learning.

Opzioni di lavoro part-time

Poste Italiane individua, da anni, nel part-time un valido strumento di flessibilità lavorativa che consente di soddisfare gli interessi individuali di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti con le esigenze organizzative dell'impresa, e incentiva economicamente le richieste dei lavoratori di trasformazione del rapporto di lavoro full-time in part-time. In caso di assunzione di personale a tempo parziale, l'Azienda darà informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato nella stessa unità produttiva e prenderà in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei rapporti dei dipendenti a tempo pieno. Le trasformazioni del rapporto avvengono in conformità con i requisiti e le modalità previste dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 e s.m.i. Ferme restando le ipotesi per le quali le disposizioni di legge stabiliscono il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, la Società accoglie le richieste di trasformazione in rapporto a tempo parziale avanzate dai lavoratori che versano nelle condizioni di seguito riportate:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;
- dipendenti portatori di handicap grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- lavoratrici vittime di violenza, ivi inclusa la violenza domestica, debitamente documentata e non ancora inserite in percorsi di protezione;
- lavoratrici madri e lavoratori padri di figli di età compresa tra uno e tre anni;
- lavoratore o lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992;
- lavoratori-studenti;
- restanti lavoratori.

Inoltre, attraverso il CCNL di riferimento è stata introdotta una regolamentazione per la presentazione delle istanze di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale da parte dei lavoratori interessati, prevedendo la possibilità di formulare la richiesta con cadenza semestrale e con riferimento alle specifiche articolazioni orarie (c.d. cluster) rese note, di volta in volta, dall'Azienda. Per ulteriori informazioni, si rimanda all'Articolo 23 "Rapporto di lavoro a tempo parziale" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Gruppo Poste Italiane.

Strutture o contributi per l'assistenza all'infanzia

A supporto della genitorialità in Azienda, sono previsti asili nido aziendali «PosteBimbi» nelle sedi di Roma e Bologna che accolgono figli e/o nipoti dei dipendenti dai 3 ai 36 mesi di età. Il servizio è esteso ad oltre 100 famiglie e si caratterizza per la flessibilità organizzativa, con un'ampia fascia oraria di permanenza dalle 7.30 alle 18.30, e per l'impostazione di un percorso didattico improntato ai valori dell'eco-sostenibilità e interculturalità, attraverso un'attività educativa bilingue. Il servizio di asilo nido aziendale comporta il pagamento, da parte del dipendente genitore, di un contributo di frequenza (retta mensile) individuato sulla base della permanenza giornaliera al nido del bimbo/a (part time/full time) secondo un criterio di ripartizione del 55% (a carico Azienda) e 45% (a carico genitore) del valore della retta mensile di frequenza. Inoltre, sono previste nell'ambito del programma di welfare aziendale dedicato alla conversione del Premio di risultato numerose opportunità a sostegno della conciliazione familiare, dell'educazione, dell'intrattenimento e della cura e dell'assistenza per i figli. L'Azienda, inoltre, offre gratuitamente e in via sistematica seminari di sostegno alla genitorialità rivolti a tutto il personale su tematiche di prevenzione pediatrica e di supporto genitoriale nel percorso evolutivo e relazionale con i figli.

Nell'ambito delle iniziative a sostegno della natalità e della genitorialità attiva è prevista l'iniziativa Lifeed, piattaforma digitale attiva dal 2015 già conosciuta come MAAM (Maternity As A Master), rivolta alle donne in gravidanza e ai neogenitori per lo sviluppo di soft skill legate all'esperienza generativa, spendibili anche sul lavoro e volte a favorire un ruolo ancora più consapevole con benefici anche verso i figli. Il programma costituisce un metodo per rendere l'esperienza genitoriale un "master" in competenze trasversali, essenziali anche per la crescita professionale e con impatti positivi nella relazione con i propri figli. L'iscrizione all'iniziativa Lifeed è rivolta sia a donne in maternità che ai neogenitori (madi e padri) di bambini da 0 a 3 anni, nonché ai manager coinvolti dal proprio collaboratore. Il programma ha coinvolto nel 2023 circa 1.200 utenti valorizzando le competenze generative maturate durante l'esperienza genitoriale; sono inoltre proseguite le azioni di ingaggio dei dipendenti sul target genitori, neo-mamme e neo-papà, manager, che hanno portato ad un incremento delle iscrizioni al programma da parte dei padri. L'obiettivo di Poste Italiane è valorizzare, attraverso questa "business school di intelligenza emotiva", tale fase di vita dei dipendenti e trarre beneficio dalle loro diverse energie, migliori competenze, maggiore produttività ed efficacia. Il Gruppo sottolinea l'importanza della genitorialità anche per gli uomini, consapevole di quanto essa rappresenti una grande opportunità per migliorare competenze come l'empatia, l'ascolto, la comprensione degli altri, la pazienza e la comunicazione. L'iniziativa è sostenuta da una community online che permette a madi e padri di confrontarsi sulla genitorialità e sul percorso Lifeed in un ambiente protetto e stimolante, integrando le varie esperienze all'interno di un network di partecipanti di varie aziende, facilitando il processo di apprendimento, allenamento e sviluppo delle competenze. L'Azienda nell'anno 2023 ha promosso il progetto "Fiocco Giallo" che, con l'obiettivo di offrire un sostegno concreto ai neogenitori e celebrare l'arrivo di un figlio, offre ai dipendenti che diventano genitori per nascita, adozione o affidamento preadottivo un cofanetto di prodotti di qualità per la cura e l'igiene del neonato. Nel quadro delle azioni delineate dalla Politica di Sostegno della Genitorialità Attiva si colloca il progetto "Mums At Work" con percorsi di coaching volti a sostenere le donne nel periodo di rientro dal congedo per maternità per facilitare la conciliazione vita-lavoro con un miglioramento qualitativo della cura dei propri figli.

Agevolazioni o sussidi per l'allattamento

Durante il primo anno di vita del neonato, Poste Italiane riconosce alle lavoratrici madi la possibilità di prendersi cura dello stesso mediante la fruizione di quotidiani "permessi per allattamento". In particolare, è garantita la possibilità di usufruire giornalmente di due permessi di riposo, anche cumulabili durante la giornata, normalmente della durata di un'ora ciascuno. Il riposo riconosciuto è solo uno quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. Tali permessi sono considerati regolarmente come ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro (100% della retribuzione spettante). L'Azienda, oltre a consentire ovviamente la fruizione dei riposi per allattamento in coerenza con la normativa vigente, riconosce alle lavoratrici madi la possibilità di essere assegnate durante il primo anno di età del figlio nel comune di abituale dimora o in un comune limitrofo, purché all'interno della propria Macro Area territoriale di appartenenza, ferme restando le proprie mansioni. Inoltre, con riferimento alle mansioni remotizzabili, per i genitori di figli di età inferiore a 3 anni è stata introdotta la possibilità di incrementare il numero di giorni in cui la prestazione lavorativa può essere svolta in Smart Working.

Congedo parentale retribuito per il caregiver primario e non primario oltre i requisiti minimi di legge

In merito all'istituto del congedo parentale, il CCNL per il personale non dirigente di Poste Italiane riconosce un trattamento economico di miglior favore rispetto alla disciplina legislativa vigente, per un totale di 24 settimane retribuite. In particolare, la regolamentazione aziendale attribuisce:

- un'indennità pari all'80% della retribuzione per i primi due mesi di congedo parentale fruiti entro il sesto anno di età del bambino (rispetto al 30% previsto per legge) - equivalenti a circa 8 settimane in caso di fruizione continuativa;
- un'indennità pari al 30% della retribuzione per ulteriori 4 mesi di congedo fruiti entro il terzo anno di vita del bambino, riconosciuta anche nel caso in cui il congedo ecceda il limite di 9 mesi complessivo tra i genitori fruito entro i 6 anni di vita

del bambino (limite previsto dalla legge per il riconoscimento del 30% della retribuzione a prescindere dalle condizioni reddituali del genitore) - equivalenti a circa 16 settimane in caso di fruizione continuativa.

Tali misure di miglior favore si applicano indistintamente al caregiver primario e non primario.

Inoltre, nel caso in cui i genitori siano entrambi dipendenti di Poste italiane, tali trattamenti economici di miglior favore sono garantiti individualmente a ciascun genitore.

Congedo retribuito per motivi familiari o di assistenza oltre al congedo parentale (assistenza a un figlio/a, coniuge, partner, dipendente, genitore, fratello/sorella o altro parente designato con una condizione di salute fisica o mentale)

Per quanto concerne il congedo straordinario per assistere un familiare portatore di handicap grave, viene retribuito in Azienda in misura corrispondente all'ultima retribuzione percepita, a prescindere dall'indennità economica corrisposta dall'INPS. Il congedo è, pertanto, pienamente retribuito per tutta la sua durata anche qualora venga superato il limite dell'importo annuo complessivo previsto per legge, garantendo così ai dipendenti la corresponsione della retribuzione per tutti i mesi di congedo (24 mesi complessivi nell'arco della vita del dipendente).