SLP CISL

1

ANNO 0 - **settembre 2008**
www.slpcislfoggia.it

EDITORIALE | | FOGLIO DI INFORMAZIONE SINDACALE

I No di Slp Cisl all'Azienda
Così non va!

Presentato il piano d'impresa 2009- 2011: preoccupano le prospettive del settore, proprio quando sarebbe fondamentale unire le forze per rilanciare l'Azienda, in vista della liberalizzazione. Tante spaccature dividono Slp Cisl da Poste Italiane e da alcune altre sigle sindacali. Scatta la vertenza nazionale: scioperi da settembre.

MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE SLP CISL

Stando a quanto afferma Poste Italiane, lo stato del settore delle aziende postali, sia a livello nazionale che internazionale, non è in buona salute, né le prospettive, per i prossimi tre anni, mostrano spazi di miglioramento. Questo è lo scenario che l'Amministratore Delegato di Poste Italiane, l'ing. Massimo Sarmi, ha mostrato alle Organizzazioni sindacali durante l'incontro del 31 luglio, illustrando le linee del piano d'impresa 2009-2011. In esso, non sono previsti segnali di crescita: nulle le prospettive di aumento di ricavi o di incremento dei volumi. Un panorama che non può non preoccupare il Sindacato, interessato al rinforzo e allo sviluppo dell'Azienda, in vista della liberalizzazione, dal momento che da esso dipende il futuro dei nostri lavoratori. Il dato ancor più preoccupante, sui cui ha più volte insistito l'Amministratore D Delegato, è il peso che il costo del lavoro ha sui ricavi complessivi: le crescenti difficoltà, a cui andranno incontro la nostra Azienda e gli altri operatori nel mercato dei servizi postali, non potranno che ripercuotersi inevitabilmente sul personale. Di fronte a questo scenario, il Sindacato è pronto ad attrezzarsi per affrontare le sfide dei prossimi anni: "ci vogliono forza ed energie congiunte - dichiara il Segretario Generale di Slp Cisl Mario Petitto - per reggere l'urto della liberalizzazione, che arriverà nel 2011, serve uno sforzo comune per rilanciare l'Azienda". Proprio questo è ciò che manca in questo momento: l'unità che sarebbe auspicabile è di fatto minata, nella realtà, da due grandi spaccature, da cui non sorgeranno certo benefici. La grave divisione all'interno del mondo sindacale, così come quella che vede la Cisl in forte opposizione con l'Azienda, minacciano la convergenza verso percorsi condivisi e allontanano le possibilità di miglioramento. Le fasi della rottura si susseguono ormai da tempo: in questi giorni, Slp Cisl ha assistito alla firma di accordi tra Azienda e Sindacati minoritari, che non rappresentano la maggioranza

> **"È impensabile che si possa aggredire il mercato senza un'adeguata di stri buzi one delle risorse di personale, affrontando piuttosto le sfide future con un numero sempre più basso di dipendenti"**

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

dei lavoratori di Poste Italiane, i cui contenuti non potevano essere da noi condivisi, perché lontani dal dare risposte certe e accettabili ai nostri lavoratori. Il nostro primo no è all'accordo sugli organici degli uffici postali, il cosiddetto CDMA: un numero di immissioni di personale inferiore a quanto previsto, nessun criterio certo per la definizione del fabbisogno reale degli Uffici Postali, il cui personale è costretto a condizioni di lavoro sempre più critiche. "Non serve ricordare – puntualizza il Segretario Generale - le difficoltà vissute dai nostri colleghi all'interno degli uffici postali, né il conseguente disagio dei cittadini nostri clienti. È impensabile che si possa aggredire il mercato, ricercare nuova clientela, rilanciare una via commerciale all'interno dei nostri Uffici, senza che vi sia un'adeguata distribuzione delle risorse di personale, affrontando piuttosto le sfide future con un numero sempre più basso di dipendenti". La compagine che unisce Slp Cisl a Failp Cisal e Ugl Comunicazioni si è inoltre opposta fermamente all'accordo sul Premio di Produttività 2008. La nostra firma non è su quel verbale. Com'è possibile, si chiede il nostro Sindacato, che sulla base di un utile di 850 milioni di Euro, dichiarato nel bilancio di Poste Italiane, non si siano trovate risorse disponibili per definire un qualsiasi aumento? Non è stato forse grazie ai lavora-tori che quel risultato è stato raggiunto? Non è proprio del nostro Sindacato accettare, come inve-ce hanno fatto Uil Post, Slc Cgil e Sailp Confsal, una soluzione che non solo non concede l'aumento del 30%, come da noi richiesto, ma semplicemente anticipa a settembre – ovviamente recuperando a giugno 2009 – una parte di soldi che spettano comunque ai lavoratori. L'ultimo strappo tra Slp e Azienda risale al 31 luglio, in merito al progetto di riduzione dei Centri Contabili in tutte le regioni, che determinerà il taglio di 1200 posti di lavoro nei prossimi mesi. "Se questa è la strada su cui l'azienda si incammina – afferma Mario Petitto – sostenuta peraltro da alcune sigle sindacali, Slp Cisl dice nettamente "no". A settembre, inizieremo un percorso di lotta che, attraverso gli scioperi delle prestazioni straordinarie e aggiuntive, che riguarderà i settori del Recapito, della Sportelleria e il personale di Staff, si arriverà sicuramente allo sciopero generale nazionale. È l'unica strada da percorrere – conclude il Segretario Generale - per portare all'attenzione di tutti, al cospetto della politica, delle Istituzioni e del Governo, il problema di Poste Italiane, la più grande Azienda di servizi di questo Paese".

> **"A settembre, inizieremo un percorso di lotta che porterà sicuramente allo sciopero generale nazionale. È l'unica strada da percorrere per portare all'attenzione di tutti il problema di Poste Italiane"**

Passa la norma sui precari.

La Camera dei Deputati ha approvato in via definitiva, il DDL di conversione del Decreto Legge 112 contenente, la contestata norma sui precari. Nel trascrivere il testo della norma, non possiamo non rilevare come tale disposizione di legge abbia sollevato dubbi di costituzionalità anche in autorevoli ambienti istituzionali quali, ad esempio, la 1^ Commissione permanente (Affari Costituzionali) della Camera.

1-*bis*. Dopo l'articolo 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, è inserito il seguente:

"Art. 4-bis. - (Disposizione transitoria concernente l'indennizzo per la violazione delle norme in materia di apposizione e di proroga del termine). – 1. Con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"»;

La dichiarazione di Mario Petitto

segretario generale dell'SLP Cisl

Il colpo di mano notturno alla Camera che ha inserito la norma sui precari nel maxiemen-damento sulla manovra economica, non può annullare gli accordi vecchi e nuovi già operanti in Poste Italiane. Il cosiddetto emendamento "Salva Poste" è palesemente incostituzionale oltre che tardivo di 10 anni.

Dal 1998 ad oggi nessun politico o legislatore ha mai voluto affrontare il problema, lasciando solamente all'Azienda e ai Sindacati di categoria il peso di gestire oltre 70 mila ricorsi. Se un problema Poste esiste esso va affrontato organicamente all'interno del diritto del lavoro e non con atti che, oltre a ledere i diritti di altri milioni di lavoratori precari, hanno un intento punitivo per assecondare le logiche lobbiste inaccettabili.

Non capiamo perché debbano pagare sempre i più disgraziati e nessuno chiede mai conto e ragione ai presunti Manager che in questi anni hanno sbagliato migliaia di contratti di lavoro creando essi il vero problema. Se la norma non sarà riscritta nel quadro di regole concordate finirà di certo dinanzi alla Corte Costituzionale.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

NELLA VERTENZA NAZIONALE CONFLUISCONO TUTTI I CONFLITTI TERRITORIALI

Dopo l'accordo del 15 settembre 2006 tutte le organizzazioni sindacali hanno sperato in un reale rilancio dell'azienda che desse finalmente certezze sull'assetto aziendale:

- Abbiamo atteso l'attuazione del nuovo modello organizzativo del recapito: abbiamo invece un settore in piena crisi strutturale cui si cerca di porre rimedio con continui rattoppi superficiali che non sanano le deficienze organizzative.
- Abbiamo atteso un CDMA che stabilisse il criterio di misurazione del personale negli uffici postali e, dopo esserci lamentati per le continue trasferte, le ferie contingentate e negate, non sappiamo dove siano le carenze e dove le necessità.
- Abbiamo firmato un accordo per il fondo di solidarietà per stabilizzare gli organici ma si continua a razionalizzare in vari settori senza che si veda ombra di stabilità occupazionale.

Il problema non è solo nazionale perché le ripercussioni sono state pesantissime in questa provincia: dagli ultimi tavoli regionali ci siamo sempre alzati con grandi perplessità e con la necessità di ulteriori approfondimenti che l'Azienda ha usato solo per prendere tempo senza dare alcuna soluzione.

Se non abbiamo dato seguito ad una mobilitazione provinciale è stato solo per non interferire nella vertenza nazionale nel rispetto delle leggi che regolamentano gli scioperi.
Questa provincia si riconosce in pieno nella vertenza nazionale e vogliamo essere protagonisti!

POSTE: COSI' NON VA!
SCIOPERO NAZIONALE
DAL 8 SETTEMBRE AL 7 OTTOBRE 2008
delle prestazioni straordinarie e aggiuntive per tutti i lavoratori

Le Segreterie Nazionali SLP, FAILP e UGL – di fronte al crescente malessere presente in categoria - hanno proclamato una prima azione di sciopero delle prestazioni straordinarie e aggiuntive per tutti i lavoratori di Poste Italiane SpA

a partire dal giorno 8 settembre
e fino al 7 ottobre 2008.

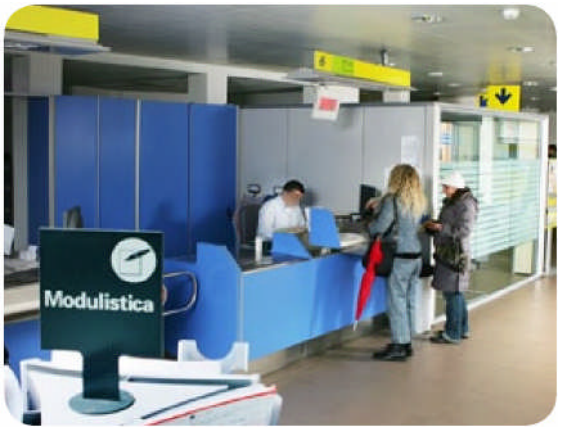
- Per ottenere il rispetto degli impegni nella riorganizzazione del **recapito** e contro il taglio di centinaia di posti di lavoro a seguito delle esternalizzazioni;
- Per ottenere migliori condizioni di lavoro nella **sportelleria**, sempre più carente di personale anche a seguito del fallimentare accordo sugli organici siglato da tre sindacati minoritari; per cambiare l'organizzazione delle Zone di Servizio Minori, per dire no alle insopportabili pressioni commerciali ed alla continua richiesta di trasferte, per rendere servizi migliori alla clientela;
- Per un concreto riconoscimento dell'impegno di tutti i lavoratori nel raggiungimento degli utili dell'Azienda attraverso un effettivo incremento economico del **Premio di Risultato** ed una maggiore valorizzazione delle professionalità.

ADERISCI ALLA NOSTRA VERTENZA, DIVENTA PROTAGONISTA!

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

Produttività 2008
Bilancio in attivo, nessun aumento: è sciopero

L'acconto per il 2008 arriverà a settembre senza alcun aumento salariale, nonostante l'impegno dei lavoratori per il conseguimento dei risultati economici. Slp Cisl, insieme a Failp Cisal e Ugl Comunicazioni non sottoscrivono l'accordo.



Il Premio di Risultato, o Premio di Produttività, arriva ogni anno nelle tasche dei lavoratori di Poste Italiane suddiviso in due momenti: l'anticipo, erogato nella busta paga di settembre dell'anno di riferimento, e il conguaglio, emesso a giugno dell'anno successivo. Già dallo scorso mese di giugno, Slp Cisl, Failp Cisal e Ugl Comunicazioni avevano aperto un conflitto con l'Azienda, per il ritardo nell'avvio del negoziato e per la stringente necessità di rivalutare la consistenza economica del Premio. All'impegno dei lavoratori, elemento chiave nel conseguimento dei risultati di bilancio, si aggiunge l'aumento costante del costo della vita. Il conflitto si era chiuso negativamente: l'Azienda aveva fatto muro di fronte alla nostra richiesta di considerare aumenti ad un livello quantomeno apprezzabile. Il confronto si è riaperto in queste ultime settimane: al centro della trattativa, il rinnovo dell'accordo sul Premio di Risultato, ormai scaduto dal dicembre dello scorso anno, le cui disposizioni avevano regolato la parte normativa per quattro anni e la parte economica per due. Nella notte del 30 luglio, il confronto si è chiuso, ma il risultato è stato a dir poco sconcertante. Tre sindacati minoritari hanno accettato di rinviare il negoziato al prossimo ottobre, come proposto dall'Azienda, perdendo l'occasione – fortemente voluta da Slp Cisl, Failp Cisal e Ugl Comunicazioni - di ottenere da subito aumenti economici per i lavoratori, che avrebbero potuto fruirne già dalla busta paga di settembre. La proposta avanzata dalle tre maggiori sigle Sindacali, riguardava un incremento immediato pari ad almeno il 30% del Premio di Risultato medio pro-capite. Si sarebbe trattato di 480 Euro, di cui la metà da erogare a settembre, l'altra metà a giugno 2009, passando così da 1600 Euro attuali a 2080 Euro. Le altre Organizzazioni Sindacali hanno invece preferito firmare l'accordo alle condizioni poste dall'Azienda: un anticipo "maggiorato" del 15% (così come ottenuto con il Premio 2007), che sarà poi conguagliato "in negativo" a giugno 2009, non proponendo così alcun aumento effettivo. L'anticipo passa infatti dal 50% al 65% del totale, che corrisponde a quanto già ottenuto con il precedente accordo. A giugno 2009, il compenso in busta paga sarà ridotto al 35%, per recuperare il 15% anticipato con la prima emissione. A questa "falsa conquista" si aggiunge il rifiuto netto, benché in questo caso più comprensibile, da parte dell'Azienda, di accettare la nostra propo-

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

sta di modifica dei criteri e delle modalità di composizione delle quattro attuali famiglie professionali. Nemmeno su questo, però, le tre sigle sindacali firmatarie hanno mostrato il loro appoggio. Si apre così uno scenario desolante: a settembre, tutto il personale oggi considerato di staff (commerciale, Centro Servizi, etc.) non otterrà un Premio di Risultato ridefinito secondo parametri più rispondenti alle loro professionalità. I risultati parlano da soli: non c'è bisogno di aggiungere altro all'evidenza del divario tra quanto è stato ottenuto grazie alla firma dei tre Sindacati e quanto rivendicato invece da Slp Cisl, Failp Cisal e Ugl Comunicazioni. Ad un incremento strutturale del Premio di Produttività di 480 Euro, fa fronte un anticipo del 15% - peraltro secondo un meccanismo non nuovo ai lavoratori - sulla metà del Premio erogata a settembre. È a dir poco una scelta penalizzante, non certo onesta nei confronti dei lavoratori, che sapranno come protestare di fronte a questo "gioco delle tre carte", che non garantisce loro alcun guadagno, quanto invece torna utile all'Azienda. Alla luce di quanto accaduto, Slp Cisl, Failp Cisl confermano l'avvio della vertenza nazionale con una prima azione di sciopero delle prestazioni straordinarie, della durata di un mese, a partire dal prossimo 8 settembre.

Progetto "Competence Center" Slp non approva

Un progetto aziendale di riorganizzazione dei Centri Contabili che porterà al taglio di 1200 unità di personale. Un altro no di Slp Cisl.

L'Azienda ha presentato nei giorni scorsi il progetto "Competence Center - supporto al business", nato allo scopo di migliorare l'efficienza operativa dei processi e delle attività ausiliaria al business, attraverso l'accentramento delle funzioni in un numero limitato di centri. Tradotto in termini occupazionali, si tratterebbe di una taglio di 1200 unità, tra personale dei Centri Contabili (che passerebbero da 53 a circa 20), dello staff delle Filiali, dei TSC, dei CUAS, dei centri UNEP e del Bancoposta Centrale. Fermo il no di Slp Cisl ad un progetto che appare ambizioso, non adeguatamente definito nelle finalità e nei termini di attuazione, di fatto non urgente né strategico per gli obiettivi aziendali. Ridurre i Centri Contabili: più che una soluzione efficiente, è un rischio di ulteriore complicazione delle attività contabili e amministrative dei servizi finanziari. In soli 88 Competence Center, rispetto ai 102 attuali, dovrebbero concentrarsi tutte le attività UNEP, ovvero il back-office dei Servizi Postali: insieme alle condizioni di lavoro, non potrà che peggiorare di conseguenza la qualità del servizio offerto. Slp Cisl ritiene assolutamente non motivato un tale processo di "riassorbimento", considerando l'effettivo nu mero di transazioni e lavorazioni dei centri interessati, oltre alle criticità già rilevate soprattutto nei giorni delle chiusure semestrali, per far fronte alle quali i lavoratori sono costretti al prolungamento di orario. Anche in questo caso, l'opposizione del nostro Sindacato non ha fermato l'Azienda che, appoggiata da sigle sindacali minoritarie, è andata avanti senza dar peso alle gravi conseguenze sulla mobilità implicite in questo progetto. Nonostante le argomentazioni da noi sostenute, l'Azienda non ha modificato il progetto organizzativo. Il confronto, sostenute, l'Azienda non ha modificato il progetto organizzativo. Il confronto, proseguito fino al 31 luglio, si è concluso con la firma di un accordo che Slp Cisl non ha sottoscritto, dando il via a un taglio imminente, entro dicembre 2008, di circa 1200 posti di lavoro. Per i lavoratori di questi Centri si preannuncia un autunno difficile, tra riconversione professionale e ricollocazione, anche verso la Sportelleria. Slp Cisl sarà al loro fianco, impegnata nella tutela dei loro diritti, ricorrendo, se necessario, a iniziative di mobilitazione, che verranno valutate nel già "caldo" mese di settembre.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

Ex CTD ricorsisti: in arrivo la nuova sanatoria

Chiuso l'accordo tra Poste e Sindacati: nei prossimi mesi quasi 20.000 lavoratori ex CTD ricorsisti potranno consolidare la loro posizione. Un'occasione da non perdere, alla luce del provvedimento approvato in via definitiva dal Parlamento. Questa Segreteria Provinciale è già pronta a fornire assistenza a chiunque ne fa richiesta.

Quasi 20.000 lavoratori ex CTD ricorsisti, il cui iter giudiziario per la riammissione in servizio non sia stato ancora concluso, potranno beneficiare di una nuova sanatoria. È questo il risultato del confronto tra Azienda e Organizzazioni Sindacali, che si è concluso il 22 luglio scorso. È una grande vittoria del Sindacato, che, questa volta unitariamente, si è battuto per dare stabilità a migliaia di giovani di Poste Italiane. Si tratta di coloro che, riammessi in servizio con sentenza del giudice, stanno al momento affrontando la difficile attesa di ulteriori gradi del processo. La stabilità occupazionale è un fattore determinante per assicurare un futuro ai giovani lavoratori. Un principio quanto mai importante, in un momento nel quale in Parlamento si stanno discutendo modifiche sostanziali alle attuali norme in materia di contratti a termine. L'accordo sulla sanatoria giunge al termine di una lunga trattativa, durante la quale per Poste Italiane solo 4.000 lavoratori avrebbero dovuto ottenere il consolidamento della propria posizione, ovvero solamente chi non aveva aderito alla prima sanatoria, pur avendone i requisiti. Slp Cisl si è battuta con decisione, ottenendo un grande risultato: l'estensione dell'opportunità di chiudere il contenzioso a tutti i ricorsisti ex CTD attualmente operanti in Azienda. Tre sono le direttrici in cui si sviluppa il nuovo accordo. In primo luogo, l'Azienda si impegna ad assicurare almeno una convocazione, finalizzata all'assunzione a tempo indeterminato, a ciascuna risorsa che, al 30 giugno 2008, sia risultata ancora nella graduatoria del 2006. La convocazione da parte dell'Azienda dovrà avvenire nell'arco di tempo che va dal 1° luglio 2009 al 30 giugno 2010. In secondo luogo, avranno la possibilità di consolidare il rapporto di lavoro, su base volontaria, nella sede di appartenenza, tutti i lavoratori tuttora operanti in Azienda a seguito di una sentenza non ancora conclusa al momento della sottoscrizione dell'accordo. In ultimo, ai lavoratori licenziati a seguito di una sentenza di Appello o Cassazione, sarà data la possibilità di entrare in una nuova graduatoria, dalla quale potranno essere nuovamente assunti in Poste Italiane dopo il 1° luglio 2010. Ogni opportunità data dal nuovo accordo presuppone l'adesione volontaria da parte dell'interessato. Durante la trattativa con l'Azienda, Slp Cisl ha inoltre posto l'accento su alcune criticità che ancora restano in questo accordo. Restano prima di tutto eccessivamente onerosi gli importi della rateizzazione che è stata proposta. Inoltre, non viene risolta la questione di chi ha aderito alla precedente sanatoria, avendo però accettato un contratto part-time, per non allontanarsi dal luogo di residenza. Infine, i lavoratori che si sono visti bloccare la partecipazione a processi di mobilità territoriale o professionale, non hanno al momento la possibilità di essere inseriti nei nuovi percorsi di riassorbimento, anche se ne avranno formalmente espresso la volontà. Un comitato di monitoraggio accompagnerà le varie fasi di attuazione dell'accordo.

QUANDO E COME

Chi intenda consolidare su base volontaria il proprio rapporto di lavoro, dovrà inviare una raccomandata A/R alla funzione Risorse Umane della propria regione, entro il **31 ottobre 2008.** La conciliazione con l'azienda avverrà, in sede sindacale (Unione Industriali) o presso la Direzione Provinciale del Lavoro (DPL). Il lavoratore sarà assistito dal rappresentante sindacale, che potrà scegliere entro il **28 febbraio 2009.** Questa segreteria e già pronta per prestare assistenza (dall'invio della raccomandata a nostre spese sino alla conciliazione anche se non iscritti al Sindacato.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

VADEMECUM DI COMPORTAMENTO

DEL PERSONALE SPORTELLISTA E DUP

Dopo l'Accordo del 12 giugno 2008 da noi, giustamente, non condiviso, il personale presso il degli uffici postali è sempre meno e le trasferte aumentano sempre di più.

- a partire dall'**8 SETTEMBRE 2008** tutto il personale di sportelleria che intende aderire alla nostra vertenza dovrà dichiarare la propria indisponibilità ad usare il veicolo di proprietà nelle trasferte disposte dall'Azienda, come da fac-simile allegato (1).
- Dalla data della comunicazione di non disponibilità del mezzo di proprietà per le trasferte pretenderemo che l'azienda si attenga scrupolosamente alle vigenti policy aziendali ed al codice civile.

Il personale sportellista, pertanto, dovrà attenersi e far rispettare quanto previsto dalla policy aziendale che prevede, inoltre, l'utilizzo dei mezzi pubblici idonei a raggiungere la sede di lavoro tenendo conto della conciliabilità dell'orario di entrata e/o uscita non superiore ai 30 minuti.

PER ORARIO NON CONCILIABILE SI INTENDE IL TEMPO DI PERCORRENZA CHE VA OLTRE I 30 MINUTI RISPETTO L'ORARIO DI APERTURA DELL'UFFICIO O DI OLTRE 30 MINUTI RISPETTO LA CHIUSURA DELL'UFFICIO .

Se l'orario dei mezzi pubblici risultasse superiore alla mezz'ora anche in un solo percorso (di andata o di ritorno) si dovrà chiedere;

- L'UTILIZZO DI UN MEZZO DI SERVIZIO AZIENDALE,
- L'AUTORIZZAZIONE ALL'USO DEL TAXI.

Importante.
Durante la vertenza si dovrà sempre presentare la richiesta di anticipo delle spese.

RIPORTIAMO DALLA POLICY AZIENDALE:
"La trasferta decorre dal momento della partenza dal "luogo di lavoro", ovvero dalla località di abituale dimora – se diversa da quella in cui è ubicata la sede di lavoro e più vicina alla località di destinazione - e termina al momento del rientro nella stessa località. "

"L'utilizzo del taxi è previsto esclusivamente per spostamenti in caso di:

- *tragitti urbani ed extraurbani non adeguatamente serviti dagli altri mezzi pubblici;*
- *partenze o rientri in orari "scomodi", **orari inconciliabili**, ecc.;*

Le ricevute del taxi devono riportare, ai fini della validità contabile, l'indicazione del percorso effettuato.".

PASSAGGIO CHIAVI UFICIO POSTALE.

Il passaggio chiavi non dovrà avvenire con la modalità "VELOCE" ultimamente suggerita dall'azienda e definito processo semplificato perché in assenza di contraddittorio!!!!!

ATTENZIONE!!!!!!!!!!

Il "processo semplificato" scarica tutte le responsabilità a chi prende in consegna di volta in volta le chiavi dell'ufficio, pertanto:

- la presa in consegna delle chiavi è necessario che avvenga in contraddittorio il giorno prima del distacco ed in orario d'ufficio;

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

- nel caso il lavoro di verifica si dovesse protrarre oltre l'orario d'obbligo si dovrà chiedere il pagamento dello straordinario e qualora proclamato lo sciopero dello straordinario, protrarre la verifica la mattina successiva;
- se il passaggio chiavi è impossibile il giorno prima per problemi del personale interessato la consegna delle chiavi nell'ufficio avverrà lo stesso giorno del distacco aprendo gli sportelli al pubblico dopo aver effettuato i controlli dovuti (sempre in contraddittorio);
- si dovrà procedere, quindi, salvo assunzione gratuita di responsabilità, alla verifica di cassa e della cassaforte di tutti i valori compresi quelli bollati;
- si dovrà procedere alla verifica di tutti gli stampati e beni soggetti a controllo.

Tanto è vero chela Policy aziendale recita che:
"Al rientro in servizio effettuare la verifica dei valori restituiti e segnalare al servizio sportelli e all'Ispezione eventuali anomalie o discordanze riscontrate."

CORSI POMERIDIANI.

Durante il periodo di astensione da ogni prestazione straordinaria previsto dal cartello rivendicativo della vertenza tutto il personale di sportelleria si DOVRA' ASTENERE DALLA PARTECIPAZIONE AI CORSI POMERIDIANI DI:

- **FORMAZIONE,**
- **ADDESTRAMENTO,**
- **INFORMAZIONE, ETC**

QUALORA VENGANO SVOLTI OLTRE L'ORARIO D'OBBLIGO IN QUANTO RITENUTA PRESTAZIONE STRAORDINARIA.

ORARIO DI LAVORO.

A seguito dell'apertura della Vertenza sarà opportuno ATTENERSI ad un RIGOROSO RISPETTO DA PARTE DI TUTTO IL PERSONALE DELL'ORARIO DI LAVORO SETTIMANALE E GIORNALIERO PREVISTO DALL'ART. 31 DEL VIGENTE CCNL OVVERO 36 ORE PER TUTTO IL PERSONALE COMPRESO I QUADRI .

- **6 ORE AL GIORNO per 6 GIORNI LAVORATIVI ,**
- **7 ore 12 minuti per 5 GIORNI LAVORATIVI.**

Rammentiamo che le prestazioni dello straordinario devono essere formalmente comunicata almeno 2 ore prima. (comma IV dell'art. 33 del CCNL).

****

Per opportuna e migliore conoscenza riportiamo le seguenti considerazioni sugli argomenti oggetto della vertenza.

Considerazioni volutamente sintetiche che non hanno la pretesa di sostituire i punti di riferimento ufficiali contenuti nel nostro Contratto Nazionale di Lavoro.

ORARIO DI SERVIZIO – STRAORDINARIO
(artt. dal 31 al 33 del CCNL)

Per quanto ovvio, la prima norma da seguire è: l'orario di lavoro va rispettato.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

Non dobbiamo pensare, infatti, che ad una nostra spontanea flessibilità nei confronti dell'Azienda corrisponderà in futuro un atteggiamento conciliante dell'Azienda stessa nei nostri confronti (anzi…).

Ad esempio:

- arrivare in Ufficio in anticipo per poter avviare il sistema temporizzato di apertura della cassaforte, così da trovarla aperta al momento dell'arrivo del pubblico, non costituisce agli occhi dell'Azienda una valida giustificazione nel caso di rapine avvenute in quel lasso di tempo;
- la stessa cosa dicasi per qualunque altro evento (infortuni, malori …) dovesse capitare sia prima che dopo l'orario di lavoro.

Ma come fare a rispettare l'ORARIO DI LAVORO senza tralasciare i molteplici adempimenti di fine giornata che l'Azienda ci richiede?
Dobbiamo rispettare alcune priorità che qui di seguito elenchiamo:

1. il **dispaccio postale** deve partire quotidianamente, con particolare riguardo agli oggetti descritti;
2. prima di andarsene vanno stampati e controllati i **conti cassa** (Mod. XXXI e Mod. XXI);
3. il mod. AF (**corrispettivi**) va trascritto **entro 48 ore**;
4. gli **altri adempimenti** (stampe di sportello, brogliacci statistiche, Ri.Pro., giornali di fondo, controllo del reso dei portalettere, …) sono priorità aziendali e pertanto vanno fatte **appena possibile** (anche considerando la capacità di memoria dei sistemi informatici), ma non costituiscono un obbligo di legge o contrattuale tale da costringere automaticamente ad eseguirle in giornata se questo comporta uno sforamento dell'orario.

Come fare allora a rispettare l'Orario di Lavoro nel caso in cui, al termine dell'ORARIO AL PUBBLICO, ci siano alcuni clienti in ufficio che attendono di essere serviti?
Su questo punto le indicazioni che diamo sono improntate alla massima prudenza, dal momento che l'Azienda - o anche i clienti stessi - potrebbero invocare o appellarsi **all'interruzione di pubblico servizio** (Artt. 328 –330 – 331 – 332 –333 – 340 del Codice Penale).

Il concetto fondamentale è: lo sportellista non si rifiuta di svolgere il proprio dovere, anche di fronte alla Legge, ma esige di essere messo in condizioni di farlo e autorizzato a ciò.

Di conseguenza, se al momento della chiusura al pubblico rimangono dei clienti in coda, le cose da fare sono:

chiudere l'accesso a nuovi clienti;
valutare il tempo necessario per servire i clienti già in attesa e completare gli altri adempimenti d'obbligo quotidiano;
segnalare **il fatto al proprio responsabile del turno o DUP, che provvederà eventualmente a** richiedere lo straordinario **necessario;**
se lo straordinario non viene immediatamente concesso lo sportellista, automaticamente, non può più essere chiamato in causa per l'interruzione di pubblico servizio; egli si dedicherà quindi solamente agli adempimenti d'obbligo indicati ai punti 1. e 2. del paragrafo precedente, tralasciando se necessario la clientela;
N.B.: Questi sono i comportamenti dello sportellista nei periodi ordinari ovvio che tutto ciò non vale in caso di proclamazione di sciopero di ogni prestazione straordinaria.

Chiariamo che la richiesta di straordinario è di competenza del DUP (o dell'addetto monoturno), e l'autorizzazione allo straordinario è competenza della Filiale; se questa autorizzazione non arriva per qualunque motivo (anche per assenza del personale di Staff) lo straordinario non va eseguito, ed eventuali responsabilità sia rispetto alla Legge che rispetto agli adempimenti d'obbligo non potranno essere imputate né allo sportellista né al suo Direttore.

Chiarimenti: se gli ordini di straordinario dovessero essere frequenti…….li eseguiamo e informiamo tempestivamente il Sindacato o le RSU.

(*): ART.33 COMMA IV- l'ordine di straordinario va comunicato al dipendente almeno due ore prima della fine del turno,

TRASFERTA – DISTACCHI - (art. 42 del CCNL)

Come per lo straordinario, anche un distacco non può essere rifiutato – senza validi e giustificati motivi – dal dipendente il quale, però, può far valere una serie di obiezioni a un uso indiscriminato dello strumento della

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

trasferta .

Il concetto principale da tenere ben presente è il seguente: il dipendente mette a disposizione la sua prestazione lavorativa, ma è l'Azienda che deve provvedere al suo spostamento, anche dal punto di vista organizzativo.

Ricapitoliamo alcuni concetti chiave:

1) **Ogni distacco**, così come lo straordinario, **va comandato per iscritto** ; l'eventuale assenza di un ordine scritto potrebbe comportare – tra l'altro – il mancato riconoscimento dei rimborsi previsti.
2) **Il tragitto, i mezzi da utilizzare, gli orari: sono tutte informazioni a carico dell'Azienda. Il dipendente non è tenuto a chiamare le Società di Autotrasporti, né a predisporre la programmazione migliore.**
3) L'eventuale **inconciliabilità di orario dei mezzi pubblici** comporta la possibilità – per il dipendente che lo volesse – di utilizzare il mezzo proprio. L'inconciliabilità si realizza quanto si verifica almeno uno di questi due casi:
   a) quando il mezzo pubblico arriva nel comune di destinazione più di 30 minuti prima dell'inizio dell'orario di lavoro, o quando parte dal medesimo comune più di 30 minuti dopo il termine dell'orario di lavoro;
   b) qualora gli orari di partenza e rientro siano palesemente scomodi (lunghe percorrenze con uso di più mezzi);

4) **Non c'è obbligo di uso del mezzo proprio**. Se un dipendente utilizza – previa autorizzazione – la propria vettura per recarsi in distacco lo fa a proprio rischio, pericolo e spese; l'usura del mezzo, il rischio di incidenti, le possibili multe, il costo per i parcheggi una volta a destinazione: sono tutte cose delle quali l'Azienda non si fa carico, e non si vede perché il dipendente dovrebbe sopportarle in vece sua.
5) **In caso di incompatibilità (vedi punto 3) e rifiuto dell'uso del mezzo proprio, l'Azienda può ugualmente disporre il distacco pagandone il pernottamento presso il Comune di destinazione. Ricordiamo però che il pernottamento l'Azienda lo può autorizzare solo su richiesta del lavoratore e solo quando la distanza sia tale da non consentire al lavoratore il rientro in giornata presso la propria abitazione;**
6) **L'Azienda può mettere a disposizione del dipendente una vettura aziendale, ma non può obbligarlo a guidarla personalmente.**
7) L'Azienda può utilizzare un **taxi** per il trasporto del dipendente.
8) Nel caso di **distacco ordinato nella medesima giornata** valgono tutte le disposizioni di cui ai punti precedenti, compreso il non-obbligo all'uso del mezzo proprio **(anche se il dipendente lo ha utilizzato per recarsi al lavoro)**. In tal caso, inoltre, per il computo dell'inconciliabilità e della durata del distacco, il comune su cui misurare inizio e fine del distacco è quello dove si trova l'Ufficio di applicazione a inizio turno.
9) Nel caso in cui fosse necessario **consegnare o ritirare le chiavi dell'Ufficio** presso cui si è stati distaccati, tempo e tragitto necessari per tale consegna sono da considerare a tutti gli effetti parte integrante del distacco.
10) Alcune categorie (**Legge 104, part-time** orizzontale o misto) godono di limitazioni al distacco.
11) Il dipendente inviato in trasferta può chiedere al punto amministrativo competente un anticipo limitatamente alle spese previste . Il punto amministrativo provvede agli adempimenti necessari e all'erogazione degli importi che sarà effettuata con accredito su conto corrente postale o in assenza, con bonifico domiciliato.

Ci rendiamo conto del fatto che, in alcune situazioni, l'utilizzo del mezzo proprio consente al dipendente di tornare alla propria abitazione in minor tempo, così da avere più tempo a disposizione per sé e per la propria famiglia.

Riteniamo quindi che ogni situazione vada valutata caso per caso.

- ***E' però importante sapere quali sono tutti i propri diritti.***
- ***E' anche importante capire che, assecondando ogni volta gli ordini aziendali, l'Azienda non sarà mai stimolata a trovare soluzioni meno pesanti per i suoi dipendenti.***

*Per quanto riguarda la **scelta del dipendente da inviare in trasferta**, questa può essere fatta direttamente dalla Filiale (trasferta nominativa) o decisa dal Direttore dell'Ufficio Postale, attenendosi alle disposizioni contrattuali che prevedono un'equa rotazione.*

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

*Quindi, nel caso in cui un dipendente ravvisasse un **atteggiamento discriminatorio** nei propri confronti, noi consigliamo di parlarne prima con il proprio Direttore e successivamente, se necessario, con il proprio Rappresentante Sindacale o RSU.*

CORSI DI "FORMAZIONE"

Negli ultimi tempi abbiamo assistito ad un abuso dei cosiddetti "corsi di formazione".
Di fatto registriamo che l'azienda per ovviare al pagamento delle ore (di straordinario) impiegate in pseudo corsi di formazione, ha inventato la formula dell'"invito".
A questo punto ricordiamoci che:

a) se siamo invitati a qualsivoglia iniziativa aziendale in ore pomeridiane (o comunque fuori dall'orario di lavoro), non siamo tenuti a partecipare e non siamo obbligati neanche a darne giustificazioni;
b) se veniamo comandati a partecipare a "corsi di formazione" sottolineiamo che intanto devono essere inseriti nell'ambito dell'orario di lavoro (lavoro ordinario o lavoro straordinario);
c) se i corsi sono previsti oltre l'orario ordinario devono comunque rientrare in orari consecutivi al lavoro ordinario (senza interruzione); dobbiamo pretendere il pagamento dello straordinario e, chi si sposta da fuori sede, deve presentare la Tabella di rimborso;
d) chi opera in uffici monoaddetto, può assicurare la propria presenza al corso solo se preventivamente verrà autorizzato dall'azienda ad anticipare la chiusura dell'ufficio del tempo necessario perché possa raggiungere la sede prevista.

FERIE

Le ferie sono un diritto di qualsiasi lavoratore sancito per legge sia nella Costituzione che nel Codice Civile.
Conosciamo molto bene invece quello che succede, a proposito, in Poste Italiane, dove ormai il diritto delle ferie è diventato un privilegio.
Sono sempre più i lavoratori che non riescono a smaltire nell'anno di maturazione le ferie e si ritrovano con un arretrato degli anni scorsi .
Cosa fare allora perché finalmente il diritto alle ferie diventi esigibile per ogni lavoratore di Poste italiane, secondo regole e modalità uguali per tutti?
Di seguito entriamo nel dettaglio della materia e vediamo cosa fare e come muoversi.
Innanzitutto alcuni importanti riferimenti contrattuali:

→ ogni lavoratore ha diritto alle giornate di ferie previste dall'art.38 del CCNL (in base alla propria anzianità di servizio) più 4 giorni di festività soppresse;
→ è compito e dovere dell'azienda quello di programmare le ferie tenendo conto, compatibilmente con le esigenze di servizio, delle eventuali richieste del lavoratore;
→ l'azienda comunque deve assicurare il godimento di almeno 2 settimane di ferie ad ogni lavoratore nel periodo dal 15 giugno al 15 settembre;
→ solo in caso di particolari esigenze di servizio o di malattia ed infortunio che non hanno reso possibile godere delle ferie nell'anno in cui si sono maturate, le ferie potranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

Queste le norme contrattuali, ma sappiamo bene che non vengono completamente rispettate, per cui consigliamo a tutti i colleghi di procedere in questo modo:
chiediamo sempre per iscritto le ferie alcuni giorni prima dell'inizio delle nostre ferie, regolarmente richieste e per le quali non abbiamo ricevuto ancora autorizzazione utilizziamo il fac-simile allegato (2) a cui dovrebbe seguire una risposta aziendale:

conserviamo sempre tutte le richieste e tutti i rifiuti ad usufruire delle ferie;
se la nostra richiesta riguarda ferie maturate negli anni precedenti a quello in corso o se abbiamo già più volte richiesto le ferie e ci sono state rifiutate più volte, utilizziamo il fac-simile allegato (3) per una successiva richiesta.

Seguendo tali modalità potremo indurre l'Azienda ad assumersi le proprie responsabilità rispetto alla mancata fruizione delle ferie maturate sia dell'anno in corso sia di quelle degli anni passati.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it

Orari Uffici Postali

L'azienda sfruttando al meglio il particolare momento di degrado delle relazioni industriali, assecondata dalle solite tre organizzazioni sindacali SLC CGIL – UILPOST – SAILP CONFSAL, pronte a condividere ogni sua proposta, ha presentato un progetto, che vi inviamo in allegato, di revisione degli orari degli uffici postali. Tale progetto introduce forti fles-sibilità negli orari di servizio e di lavoro negli U.P. con riduzione dei tempi di apertura e di chiusura degli sportelli, prolungamenti orari pomeridiani sino alle 17, apertura pomeridiana al sabato, orari sfalsati generalizzati. Secondo l'Azienda sarebbe questa l'unica "ricetta" per fronteggiare la concorrenza. Riteniamo la protesta inadeguata ed il progetto da riconsiderare. Per opportuna conoscenza vi invitiamo a prendere visione delle slides presenti sul nostro sito: http://www.slpcislfoggia.it

PT SHOP: arriva l'indennità di cassa

Il 31 luglio è stato sottoscritto un accordo tra l'Azienda e Sindacato che riconosce, a partire dal 1° agosto 2008, l'indennità di cassa (definita in 3,43 Euro al giorno) per tutti i lavoratori impiegati nei PosteShop. E' un accordo che finalmente li tutela, sanando così quella che è stata finora una grave ingiustizia.

Ticket Restaurant: finalmente!

Dal 1° settembre 2008 è entrata in vigore la nuova norma contrattuale che introduce anche per il personale di Poste Italiane il Ticket Restaurant. Come stabilito dall'art.82, i lavoratori che oggi hanno diritto al buono pasto (circa 15-20 mila dipendenti) potranno utilizzare il ticket elettronico attraverso una carta pre-pagata Postepay. Gli altri 130 mila lavoratori avranno a disposizione i blocchetti cartacei, che saranno loro inviati entro il giorno di pagamento dello stipendio, insieme all'elenco degli esercizi commerciali dove sarà possibile utilizzare i ticket.

Pensione complementare: da ora il calcolo su Fondoposte.it

Finalmente sul sito web di Fondoposte è stato inserito il cosiddetto "progetto esemplificativo" per la stima della pensione complementare. Con questo programma, il lavoratore può verificare l'evoluzione della propria posizione contributiva e le prestazioni finali attese, in conformità con le regole definite dalla COVIP (Commissione di Vigi-lanza sui Fondi Pensione). Sempre per via telematica, è possibile modificare il comparto di investi-mento (da garantito a bilanciato, o viceversa). Gli aderenti che sceglieranno di farlo, avranno tempo fino al 30 settembre 2008.

Postino "telematico": qualche dubbio del Sindacato

A seguito di un accordo sottoscritto in questi giorni tra Poste e Organizzazioni Sindacali, prende il via la seconda fase di sperimentazione della dotazione dei palmari ai portalettere. Slp Cisl, favorevole ad ogni intervento volto a migliorare lo svolgimento del servizio di recapito, si mostra soddisfatto per il proseguimento della sperimentazione. Tuttavia, insieme a Failp Cisal e Ugl Comunicazioni, il nostro Sindacato solleva alcuni dubbi riguardo alle problematiche che l'introduzione di questa nuova tecnologia potrebbe portare. Innanzitutto, deve essere verificato il prima possibile se il nuovo modo di lavorare comporterà conseguenze sull'inquadramento dei portalettere, che svolgerebbero funzioni più elevate rispetto a quelle attuali. In secondo luogo, si dovrà garantire che l'uso del palmare non sia orientato ad un controllo a distanza del lavoratore, espressamente vietato dalla legge 300/70. Nell'accordo, Poste Italiane si impegna formalmente in questo senso. Tuttavia, è un aspetto sul quale le RSU sono chiamate a porre la massima attenzione, vigilando su quello che sarà l'effettivo comportamento dell'Azienda. Approfondimenti sul nostro sito.

SLP CISL FOGGIA – Via Trento 42, 71100 Foggia – Telefono e Fax 0881.723.113 E-Mail: foggia@slp-cisl.it