

Petitto – “Garantita l’unicità aziendale di Poste. Positivo l’ingresso dei lavoratori nel capitale azionario attraverso cessione di quote gratuite.”

“Verrà messa sul mercato una quota di minoranza, mentre il controllo dell’azienda rimane in mano allo Stato. Abbiamo l’opportunità per inaugurare un modello di governance che rafforzi i rapporti tra azienda e lavoratori.”



MARIO PETITTO - SEGRETARIO GENERALE SLP-CISL

Un inizio 2014 ricco di impegni per SLP. Apertura del capitale di Poste Italiane al mercato privato attraverso la dismissione di quote non di controllo e partecipazione dei lavoratori all’azionariato, rinnovo contrattuale, verifica della riorganizzazione di Servizi Postali.

“A dicembre era scattato l’allarme sul dossier che il governo aveva già preparato e che riguardava la vendita totale di Poste Vita – spiega il Segretario Generale SLP Cisl Mario Petitto - Tutti sappiamo che Poste Italiane, anomalo operatore nel panorama europeo, ha retto bene in questi anni di crisi del-

l’intero settore postale grazie alla sua diversificazione, alla molteplicità dei servizi offerti e all’unicità aziendale che ha consentito compensazioni al proprio interno. La proposta della vendita di Poste Vita, che nel 2013 ha superato il 50% dei ricavi dell’intero Gruppo, sarebbe stato un colpo mortale per l’intera azienda.”

“L’ipotesi di ragionare

sulla cessione di quote minoritarie

a carattere pri-

vato si rivela

quindi una

scelta meno

rischiosa

delle prece-

endenti perché

consente allo

Stato di mante-

nere il pacchetto di

maggioranza e per la

prima volta si ragiona sulla

quota azionaria da destinare

gratuitamente ai lavoratori che, di conseguenza, parteciperanno agli utili dell’impresa e potranno esprimere una rappresentanza nel futuro Consiglio di Amministrazione – sottolinea Petitto – Una novità assoluta, un primo test di coinvolgimento dei lavoratori nell’azionariato di società pubbliche. SLP è pronta per questa sfida, per diventare precursore in quello che potrebbe diventare un modello di riferimento futuro delle aziende nel nostro paese, attraverso la partecipazione dei lavoratori alla governance delle società, già sperimentato con suc-

cesso in altre na-

zioni.”

“Si tratta di una

evoluzione cul-

turale, sinda-

cale e politica

per tutto il no-

stro Gruppo

Poste, mai av-

venuta in un’al-

tra azienda di

così grandi dimen-

sioni e importan-

za. Ma la partita che si è aperta è assai

complessa e scatenerà sicura-

mente.

Si tratta di una

evoluzione cul-

turale, sinda-

cale e politica

per tutto il no-

stro Gruppo

Poste, mai av-

venuta in un’al-

tra azienda di

Si tratta di una evoluzione culturale, sindacale e politica per tutto il nostro Gruppo Poste, mai avvenuta in un’altra azienda di così grandi dimensioni e importanza

mente l'interesse di molti – avverte il leader SLP - Per questo motivo il sindacato di categoria e confederale seguirà con la massima attenzione l'evoluzione del percorso e inizierà nei prossimi giorni a confrontarsi con il management aziendale.

Al momento tutte le dichiarazioni pubbliche e private alimentano solo illusioni spesso errate. Ci vorranno mesi affinché l'operazione e la giusta volontà politica possa concretizzare l'intero processo.”

In tema politico da registrare l'accordo interconfederale sulla rappresentanza siglato il 10 gennaio scorso “La nuova intesa del Testo Unico sulla rappresentanza rappresenta un risultato di grande rilievo per tutto il movimento sindacale confederale. Per la contrattazione collettiva nazionale fissa al 5% la necessaria rappresentatività di una organizzazione sindacale per essere ammessi al tavolo negoziale. Mentre i contratti collettivi aziendali, per le parti normative e economiche, sono efficaci ed esigibili se approvati dalla maggioranza delle RSU – afferma Petitto – Si tratta di un grande cambiamento nel nostro sistema di relazioni industriali che rafforza e fa diventare più importante il ruolo delle RSU, consolidando l'azione e la presenza di SLP nei luoghi di lavoro. Il recepimento di questo

importante accordo avverrà nell'ambito di una specifica intesa tra le Parti.”

“Nel frattempo la nostra attività sindacale prosegue normalmente, come sempre. Abbiamo chiuso positivamente un ac-



cordo per i lavoratori delle aziende di recapito private rimasti senza lavoro a seguito della crisi attraverso l'opportunità di un contratto a tempo determinato di 12 mesi, con possibilità di ulteriori 4 mesi se applicati fuori regione – continua Petitto - Inoltre, in questi giorni abbiamo sottoscritto favorevolmente un accordo con TNT e i suoi partners che prevede il rinnovo del premio di risultato e

soprattutto la regolarizzazione della posizione di centinaia di lavoratori che avevano un rapporto di lavoro precario e incerto.”

“L'intensificarsi di questi accordi con le realtà aziendali del settore recapito e logistica pri-

mate, per l'SLP agevola il confronto per il prossimo contratto di settore – conclude Petitto - Dobbiamo dare sbocco al rinnovo contrattuale. I lavoratori del settore attendono giustamente l'inizio della trattativa che comporti un adeguato aumento salariale e nuove tutele normative. Infine, bisogna chiudere la verifica sulla riorganizzazione della divisione Servizi Postali. Proprio in questi giorni si stanno svolgendo incontri per sanare gli squilibri di organico fra le varie realtà territoriali, in particolare dove si riscontrino carenze strutturali, l'aumento eccessivo dei

carichi di lavoro, le carenze di mezzi e di strumentazione e che definisca i termini e lo sviluppo futuro dei servizi postali”. “C'è tanto lavoro da fare, ma come accaduto nel passato in ogni passaggio nevralgico dell'azienda, l'esperienza ci insegna che anche stavolta, tutti insieme, siamo pronti per rispondere adeguatamente alle avvincenti sfide future del nostro settore.”

Nuove regole sulla Rappresentanza

Cgil Cisl Uil e Confindustria hanno siglato il regolamento attuativo del Testo Unico sulla rappresentanza che ratifica l'accordo del 31 maggio scorso.

L'accordo sulla rappresentanza e la democrazia sindacale del 31/5/2013 è finalmente operativo. Cgil, Cisl e Uil e Confindustria hanno infatti varato il regolamento attuativo dell'intesa considerata un passaggio storico per le relazioni industriali nel nostro paese. Vengono dunque definite le regole per misurare la rappresentatività, per sottoscrivere e approvare gli accordi. L'accordo rappresenta

una novità fondamentale nella storia del movimento sindacale confederale e nel rapporto con una Associazione datoriale, l'incontro e la sintesi tra culture politiche ed organizzative differenti: un equilibrio nuovo e più avanzato; un sistema di regole che semplifica e rende certa la definizione degli accordi contrattuali.

Con questa intesa, la rappresentatività delle OO.SS. viene misurata attraverso il numero di iscritti con delega e i voti assoluti espressi per ciascuna Organizzazione Sindacale nelle elezioni delle RSU.

Le RSU scadute vanno rinnovate entro sei mesi, elette con voto proporzionale e, impor-

tante novità, gli eletti nelle RSU che cambiano Sindacato decadono dalla carica di RSU e ver-



ranno sostituiti con il primo dei non eletti della lista di originaria appartenenza.

Per quanto riguarda la titolarità ed efficacia della contrattazione, è necessaria una rappresentatività non inferiore al 5% come media tra la percentuale degli iscritti e la percentuale dei voti RSU affinché una Organizzazione Sindacale sia ammessa alla contrattazione collettiva nazionale.

Le Federazioni di categoria – per ogni singolo CCNL – decidono le modalità di definizione della piattaforma, della delegazione trattante e le relative attribuzioni con proprio regolamento. In tale ambito, le Organizzazioni Sindacali favori-

ranno la presentazione di piattaforme unitarie. In assenza di piattaforma unitaria, la parte datoriale favorirà che la negoziazione si avvii sulla base della piattaforma presentata da OO.SS. che abbiano complessivamente un livello di rappresentatività nel settore pari almeno al 50%+1.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono essere sottoscritti dalle Organizzazioni Sindacali che rappresentino almeno il 50% + 1 della rappresentanza, previa consultazione certificata e a maggioranza semplice delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel regolamento vengono previste anche sanzioni per chi non rispetta gli accordi, sia verso i sindacati che verso le imprese. Sanzioni che possono essere di carattere pecuniario o di "temporanea sospensione" di diritti sindacali contrattuali.

"L'accordo - si legge in un comunicato congiunto di Confindustria, Cgil, Cisl e Uil - costituisce un vero e proprio testo unico in tema di rappresentanza sindacale composto da quattro parti che regolano: la misurazione della rappresen-

tanza sindacale a livello nazionale e aziendale; la titolarità ed efficacia della contrattazione collettiva nazionale ed aziendale; le modalità volte a garantire l'effettiva applicazione degli accordi sottoscritti nel rispetto delle regole concordate. Misurare la rappresentatività degli attori e garantire la piena attuazione degli accordi raggiunti determinano maggiore chiarezza e trasparenza nelle relazioni industriali contribuendo a migliorare il quadro di riferimento per tutti coloro che vogliono investire nel nostro Paese".

"Risultato di grande rilievo per i lavoratori". E' questa la valutazione del Consiglio generale della Cisl che si è svolto oggi a Roma per valutare il Testo Unico sulla rappresentanza del 10 gennaio.

Per il Segretario Generale della Cisl Raffaele Bonanni siamo di fronte ad una svolta epocale che cambia decisamente nel nostro paese il volto delle relazioni industriali che passano da un si-

stema antagonistico e conflittuale, ad un sistema partecipato,



moderno e ben governato. Per Bonanni si apre così "una stagione che può favorire la buona economia. Dopo l'accordo sulla produttività e la contrattazione aziendale, ab-

biamo aggiunto oggi un tassello fondamentale per il rispetto degli accordi, con reciproche garanzie sia per il sindacato, sia per le imprese. Abbiamo rifondato le relazioni industriali nel nostro paese, avvicinandoci sempre più al modello occidentale".

"Esprimiamo piena soddisfazione all'accordo sulla rappresentanza - afferma Mario Petitto, Segretario Generale SLP-Cisl - L'intesa individua un sistema di regole che sempli-

fica e rende certa la definizione degli accordi contrattuali. Nel passato in Poste abbiamo assistito ad accordi sottoscritti da parte di componenti sindacali minoritarie e grazie alla verifica delle maggioranze necessarie non accadranno più tali atteggiamenti". "Altri punti importanti sono l'opportuna rappresentatività non inferiore al 5% affinché una Organizzazione sindacale sia ammessa alla contrattazione collettiva nazionale e la presentazione della piattaforma contrattuale in assenza di

unitarietà sindacale - continua Mario Petitto - Ma soprattutto, in vista dei futuri assetti del Gruppo Poste Italiane, l'accordo rafforza lo sviluppo dell'intero disegno della democrazia economica e della partecipazione dei lavoratori sul piano finanziario e della governance aziendale".

Per Petitto il nuovo accordo rafforza il ruolo delle RSU facendole divenire determinanti nelle nuove relazioni industriali, consolidando la presenza e l'azione dell'SLP nei luoghi di lavoro e di produzione, allargando la sfera delle loro tutele e dei loro diritti. Il prossimo step del cammino del Testo Unico sulla rappresentanza sarà quello di estendere le nuove regole anche alle altre organizzazioni sindacali, per poi recepirlo all'interno dei rinnovi contrattuali.

Scatta la mobilità volontaria nazionale in Poste

Per l'anno 2014 presentazione delle domande di trasferimento dal 1° al 15 febbraio

L'Azienda Poste ha comunicato a tutto il personale l'avvio della mobilità nazionale, in riferimento all'accordo del 22 maggio 2013.

Il personale interessato potrà presentare domanda di trasferimento dal 1° al 15 febbraio attraverso il portale intranet PosteperNoi, secondo questo percorso: PosteLavoro> Fai da Te> Domanda di trasferimento. Mentre il personale che non dispone di account di dominio aziendale potrà operare inserendo la domanda attraverso il proprio Responsabile

di ufficio, oppure tramite la propria funzione di **Risorse Umane Regionale** inviando via fax il modulo datato e firmato.

Il punteggio totale, ai fini della graduatoria, è dato dalla somma derivante dalle Condizioni

Familiari, dall'Anzianità di Servizio (per ogni anno di servizio punti 0,75) e dalla Presenza in Servizio. Nella domanda si deve inserire eventuali patologie previste dall'art.41 del c.c.n.l. personali o nell'ambito

del proprio nucleo familiare, eventuale appartenenza del coniuge alle Forze armate o di Polizia, eventuale disponibilità

tuale e verso una sola provincia di regione diversa da quella di assegnazione. Requisito necessario sia



al trasferimento verso le isole minori.

Possono presentare domanda di trasferimento il personale con contratto a tempo indeterminato (full-

time o part-time) appartenenti ai livelli B,C,D,E,F. Gli stessi possono presentare una sola domanda nell'ambito del proprio settore di appartenenza, per la medesima mansione, per uguale regime contrat-

un'anzianità di servizio che di permanenza nella sede regionale non inferiore ai 18 mesi.

Dopo la fase di presentazione delle domande e la verifica dei requisiti, l'Azienda elaborerà le graduatorie provvisorie in base alla provincia di destinazione e nell'ambito della stessa, al settore di appartenenza, mansione e regime contrattuale. Entro i 5 giorni successivi dalla pubblicazione delle graduatorie è possibile presentare eventuali osservazioni/eccezioni.

Una volta terminata anche questa fase, verranno rese di-

sponibili le graduatorie definitive.

Ricordiamo che l'effettivo trasferimento resta condizionato alla verifica preventiva:

1. della effettiva sussistenza dei requisiti previsti per la presentazione della domanda di trasferimento;

2. della permanenza della specifica idoneità della risorsa alle relative mansioni da svolgere nella sede di destinazione;

3. del definitivo inserimento in Azienda, alla data del trasferimento, della risorsa interessata (per definitivo inserimento in Azienda si intende: 1) coloro che hanno ab origine un contratto a tempo indeterminato; 2) coloro che operano in Azienda in virtù di una sentenza passata in giudicato; 3) coloro che hanno sottoscritto un verbale individuale di conciliazione in sede sindacale.

I lavoratori che hanno rinunciato al trasferimento nel 2013 sono esclusi dalla partecipazione alla mobilità per l'anno 2014.

Sul sito nazionale:

<http://www.slp-cisl.it/dettaglio.cfm?id=1663> è possibile prendere visione del Comunicato al Personale, modello di domanda e del verbale di accordo del 22/5/2013.

Inoltre, tutte le Sedi Territoriali e Regionali SLP sono a disposizione dei lavoratori interessati per ogni chiarimento e informazione in merito alle procedure per la presentazione delle istanze di trasferimento.

La comunicazione SLP ancora più interattiva, più social, più dinamica

*arriva la nuova App SLP Cisl per smartphone e tablet;
Obiettivi: informare, comunicare e coinvolgere*

SLP Cisl è la nuova applicazione del Sindacato dei Lavoratori Poste della Cisl.

L'App realizzata è l'ultimo tassello di una complessa e articolata strategia di comunicazione che ha portato SLP a conquistare un ruolo di primo piano nel panorama del mondo sindacale e del lavoro.

La nuova App, che va ad aggiungersi agli altri strumenti di comunicazione dell'SLP, scaturisce dalla necessità di offrire agli iscritti e ai stakeholder interessati alla nostra attività sindacale uno strumento sempre più largamente utilizzato in termini di consultazione, di condivisione, di approfondimento e di ricerca.

Disponibile per Apple e Android, l'App è completamente gratuita ed offre informazioni fondamentali sulle attività di SLP Cisl, sui servizi, sulle sedi regionali e territoriali presenti su tutto il territorio nazionale e sulle news dal mondo del sindacato, in condivisione con i principali social network.

SLP Cisl è un'applicazione utile e facile da usare. Le sue principali funzioni sono:

- Informazioni SLP-Cisl
- Ricerca Sedi
- News e condivisione
- Aree Tematiche
- Servizi per gli associati
- Iscrizioni e tesseramento



Informazioni SLP-Cisl - La sezione Informazioni SLP-Cisl offre una panoramica generale sul sindacato e sulla missione e i valori che il sindacato porta avanti da sempre.

Ricerca Sedi - La funzione Ricerca Sedi invece riunisce in una sola app tutte le sedi italiane del sindacato divise per: ricerca geografica (Italia > Regioni > Province), ricerca tramite CAP e ricerca della sede tramite GPS. Sarà l'App a guidarti fino alla sede più vicina a te!

News e condivisione - La sezione News e Condivisione è il cuore pulsante di questa App. Tramite un aggiornamento costante con tutti i canali del sindacato potrai essere sempre aggiornato sulle news più importanti suddivise per categoria. Inoltre potrai scegliere le tue news preferite e condividerle con gli amici su Facebook o Twitter.

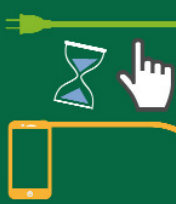
Aree Tematiche - Le info, i referenti territoriali, le news e gli eventi sono suddivisi anche per singolo Coordinamento. Una singola sezione è infatti dedicata ai Giovani, alle Donne, ai Quadri e ai lavoratori del Settore Privato.

Servizi per gli associati - In Servizi per gli associati potrai trovare tutti i servizi più utili per le tue pratiche come Assistenza Fiscale CAF, Consulenza Legale, Assicurazione Sindacale CSAP, Fondo Poste e l'innovativo sistema di lettura della busta paga, suddivisa

per singole voci

Iscrizioni e tesseramento - Desideri iscriverti al Sindacato? Da oggi lo puoi fare ovunque! Inoltre potrai iscriverti alla newsletter ed essere sempre informato sulle notizie più importanti.

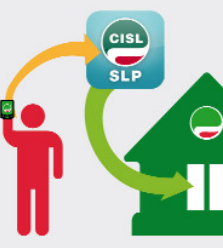
In un'Italia sempre più mobile e connessa, nasce l'app SLP-CISL per un sindacato al passo con i tempi e sempre accanto ai lavoratori.



Abbiamo creato uno strumento utile, aperto alla società digitale, che soddisfi il bisogno di informazioni delle persone, che accompagni i lavoratori nel rapporto con il Sindacato, che permetta di condividere le proprie idee.

Le complessità del mondo del lavoro non si possono risolvere in mobilità.

Ma la certezza di avere sempre in tasca uno strumento di relazione con il proprio Sindacato può essere una fonte di sicurezza per il lavoratore.



L'accessibilità dei contenuti digitali favorisce il confronto negli spazi reali, come il luogo di lavoro o la sede locale del Sindacato.

Un intero universo di informazioni su SLP-CISL



Presentiamo il Sindacato, i suoi valori e i suoi obiettivi, ma anche le persone, il modello organizzativo, le sedi territoriali, i servizi per gli iscritti...



L'app è un concentrato di informazioni utili in qualsiasi momento ai nostri iscritti. Averla in tasca significa non avere più dubbi, non mancare un appuntamento, non dimenticare un solo recapito.

Uno strumento funzionale e completo.

- Informazioni sul Sindacato, sull'organizzazione e sulle persone da contattare
- Tutte le attività e le novità dei Coordinamenti tematici: Giovani, Donne, Quadri e Settore Privato
- Recapiti, riferimenti, indirizzi e mappa di tutte le sedi italiane
- Ricerca la sede per città, per CAP o direttamente la più vicina a te
- Ricevi le news del Sindacato direttamente sul cellulare, scegli tu quali notifiche attivare
- Tutti i servizi del Sindacato riservati agli iscritti (fondi pensione, assicurazioni, assistenza legale e fiscale)
- Guida alla lettura della busta paga
- Calendario degli eventi organizzati da SLP
- Condivisione con Facebook o Twitter per condividere subito le novità



Disponibile per iPhone e Android

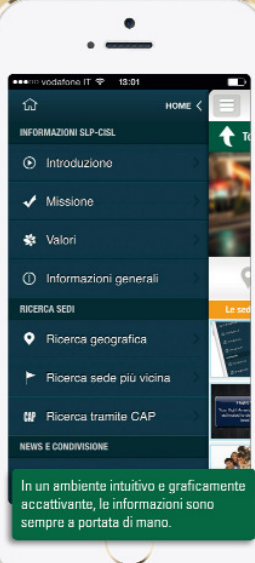
Disponibile su App Store

ANDROID APP SU Google play

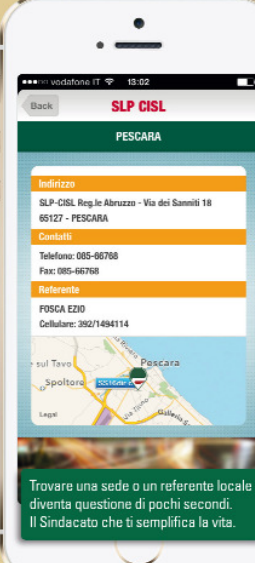
Un progetto per SLP-CISL a cura di sunrise

www.sunriseed.it

In un ambiente intuitivo e graficamente accattivante, le informazioni sono sempre a portata di mano.



Trovare una sede o un referente locale diventa questione di pochi secondi. Il Sindacato che ti semplifica la vita.



Con le notifiche automatiche, non ti perdi nemmeno una notizia. E sei tu che scegli quali argomenti seguire.



Per qualunque dubbio sui servizi o sulla quotidianità del tuo lavoro, usa l'app. Potresti già avere la risposta in tasca.



CONNESSI AL FUTURO.

La nuova app mobile di SLP-CISL



TNT Post Italia: accordo su Stabilizzazione rapporto di lavoro, Premio di risultato e Orario di Lavoro

In data 6 Dicembre u.s sono stati sottoscritti , fra la Fise Are e le OO.SS. Nazionali, tre importanti accordi che costituiscono un rilevante risultato a salvaguardia dei livelli occupazionali dei lavoratori delle aziende "partner" di TNT POST ITALIA ed un significativo passo in avanti per il sindacato nella prospettiva di una contrattazione collettiva di riferimento per il settore postale.

Gli accordi sottoscritti riguardano i seguenti temi: la stabilizzazione, entro 24 mesi dalla data di sottoscrizione del verbale di accordo, dei rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato nelle aziende iscritte a Fise Are alla data della sottoscrizione del verbale di accordo o che si iscrivano durante la vigenza dell'accordo stesso. Le assunzioni sono subordinate alla sottoscrizione da parte di ciascun lavoratore di un apposito verbale di conciliazione. In considerazione di quanto sopra e nell'eccezionalità dell'evento, la 14° mensilità, l'indennità

di presenza e le maggiorazioni previste per il lavoro supplementare saranno riconosciute ai lavoratori a partire dal 12° mese dalla sottoscrizione del verbale di concilia-

zione. Un accordo sull'orario di lavoro durante i periodi di "trimestrale" (inteso come periodo di maggior picco di flussi di corrispondenza legati ai clienti che necessitano di rendicontazione periodica) per

i lavoratori il cui orario di lavoro è distribuito su 5 giorni alla settimana.

I contenuti degli accordi sottoscritti saranno oggetto di verifica semestrale con le oo.ss. Nazionali.

Swiss Post – Siglato accordo premio di Risultato.

In data 5 dicembre u.s. è stato sottoscritto tra la Swiss Post Solutions SpA e le Segreterie Nazionali Slp/Cisl, Slc/Cgil e Uil-Post, unitamente alle delegazioni territoriali delle sedi di Milano e Roma, il premio di risultato per il triennio 2013-2015.

Per l'erogazione del premio, le Parti hanno individuato tre componenti con i rispettivi valori percentuali, precisamente il fatturato annuo a valore aggiunto - 30%, il customer satisfaction - 40% e la qualità del servizio -30%.

Gli importi del PDR saranno rispettivamente per il 2013 E. 900, per il 2014 E. 1.000 e per il 2015 E. 1050. Le somme verranno erogate nelle competenze del mese di maggio dell'anno successivo a



zione. Per le Aziende nuove iscritte a Fise Are, che applicavano trattamenti in "pejus" rispetto al c.c.n.l. di Fise, gli istituti contrattuali di cui sopra decorreranno trascorsi

18 mesi dalla sottoscrizione da parte del lavoratore del verbale di conciliazione.

Un accordo sull'introduzione di un PDR per i lavoratori del settore, secondo i parametri base contenuti nell'intesa ed attraverso l'avvio di una contrattazione di secondo livello.

Coordinamenti SLP Donne & Giovani

Misure su misura: al via il progetto sulle politiche familiari

Il 15 gennaio u.s. presso il centro Congressi Cavour di Roma si è svolta la consulta nazionale dei coordinatori Giovani e Donne SLP. Nel corso dei lavori la Coordinatrice Nazionale Donne SLP Carla Giomo ha presentato il progetto "Misure su misura" illustrando lo scopo e le finalità di questa importante iniziativa. Nello specifico, il primo obiettivo del progetto sarà quello di avvicinare i lavoratori del settore attraverso una indagine conoscitiva possa far emergere i bisogni più urgenti della vita lavorativa per poi inserirli nell'elaborazione della prossima piattaforma di rinnovo contrattuale. Il secondo obiettivo è rendere più esigibili le tutele e i diritti dei lavoratori previsti dalle normative e dagli accordi. Quindi, doppiamente. Successivamente è intervenuto il Coordinatore Nazionale Giovani SLP Luciano Buono che nel corso del suo intervento ha esposto nel dettaglio le misure che costituiscono il piano di lavoro ed il suo iter di implementazione sui territori.

L'adesione a questo progetto si basa su un approccio molto concreto ai temi della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in stretto collegamento col ruolo della contrattazione.

L'indagine conoscitiva "misure su misura" proposta dai Coordina-

menti Donne & Giovani SLP traccia un quadro esaustivo delle politiche familiari facendo proprie le scelte dei lavoratori e favorendo la partecipazione diretta degli iscritti e non nelle politiche future dell'organizzazione.

Il progetto conferma la filosofia dell'SLP basata sulla partecipazione "dal luogo di lavoro", dal coinvolgimento di tutte le unità



produttive presenti in Poste Italiane, affinché il risultato finale di quanto si discute e si porta in azienda come istanza, sia sempre frutto - ex ante ed ex post - delle esigenze dei lavoratori medesimi.

Dare diritti certi significa dare voce alla necessità che i bisogni dei lavoratori devono essere fruibili in modo certo. L'incertezza costante, il non sapere come affrontare i propri problemi familiari e gli eventi imprevedibili crea un clima personale e lavorativo di

tensione, dove spesso anche solo la banale attività di accompagnare il figlio o il genitore anziano a fare una visita medica diventa una montagna invalicabile. Non tutto è sempre delegabile a parenti, amici o a conoscenti.

La flessibilità che viene costantemente richiesta in Azienda dev'essere compensata sicuramente sotto il profilo economico ma anche nelle disponibilità per la gestione delle necessità familiari. "Misure su misura" intende fare qualche passo in questa direzione con il contributo dei lavoratori, delle donne e degli uomini della nostra organizzazione.

A chiusura dei lavori è intervenuto il Segretario Organizzativo Nazionale Brigida Angeloni, che oltre a soffermarsi sull'attuale momento politico-sindacale, ha espresso apprezzamento sul ruolo svolto dai Coordinamenti Giovani e Donne, auspicando un allargamento della collaborazione ad ogni livello con l'obiettivo di far rete, attraverso un meccanismo di sinergie e comunicazione permanente.

Sul sito internet nazionale www.slp-cisl.it – canali Donne e Giovani – sono disponibili i materiali e le schede predisposte per il progetto "Misure su misura".

BREVI

Accordo lavoratori agenzie di recapito private

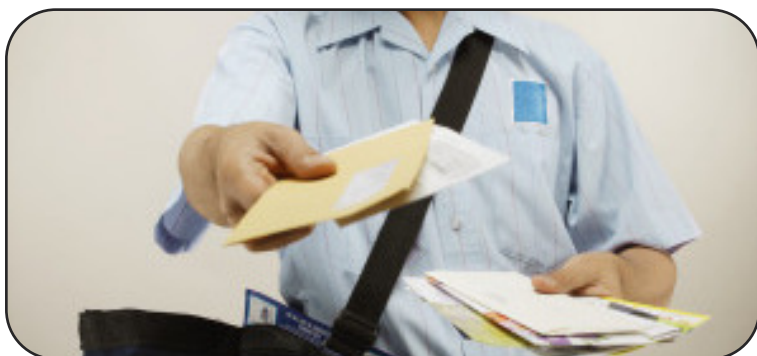
Interessati i lavoratori privi di occupazione per effetto dei processi di internalizzazione. Previste assunzioni a tempo determinato per 12 mesi e ulteriori 4 mesi se fuori applicati regione

In data 10. Dicembre u.s. è stato siglato, fra Poste Italiane e le OO.SS. Nazionali, un verbale di accordo che offre opportunità occupazionali ai lavoratori delle Agenzie di recapito private rimasti privi di occupazione ovvero destinatari di ammortizzatori sociali per effetto di processi di internalizzazione totale o parziale delle attività di recapito riferibili a Poste Italiane.

Potranno partecipare per l'assunzione a T.D.

potranno optare per ulteriori 4 mesi di CTD. Sono pervenute 229 domande (su un bacino potenziale di circa 600 lavoratori), di cui solo 149 coerenti con le previsioni dell'accordo. In una successiva riunione le Parti hanno condiviso ulteriori punti: sono state recuperate le domande (in totale 10) inviate entro il 31.12 2013 ma pervenute oltre tale data; questi persone sono state collocate in coda alla graduatoria generale che quindi risulta composta da 159 persone; ai lavoratori che avessero con l'agenzia di recapito un contratto part time verrà offerta la possibilità di optare per un contratto full time, ovviamente riproporzionato alla percentuale di orario di cui al rapporto di lavoro con l'agenzia; ai lavoratori in contratto di solidarietà verrà offerto un contratto di orario pari a quello precedente all'attivazione del contratto di solidarietà stesso; ai lavoratori che prenderanno servizio verrà data la possibilità di chiedere un anticipo sulla retribuzione dopo 15 giorni di calendario di effettivo lavoro.

Con questo accordo si è completato il percorso attivato con Poste Italiane per dare un concreto aiuto a questi lavoratori rimasti privi di occupazione. Le assunzioni avverranno a decorrere da questo mese di febbraio 2014.



i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa in relazione ai lotti appaltati negli anni 2008-2009 e con scadenza 31.12.2012 e per le esigenze flessibili e non strutturali per le attività di recapito nelle regioni Lombardia, Veneto, Piemonte ed Emilia Romagna.

L'assunzione a tempo determinato avrà una durata di 12 mesi e per i lavoratori che saranno impiegati fuori dalla propria regione

Fondo di Solidarietà di Poste Italiane.

Dal 1° gennaio 2014 ripristinato il versamento del contributo ordinario

Con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 1° luglio 2005, n. 178 (pubblicato in G.U. n. 208 del 07/09/2005) è stato approvato il regolamento del Fondo di

Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale di Poste Italiane S.p.A..

Il Fondo ha lo scopo di favorire il mutamento ed il rinnovamento delle professionalità attraverso il finanziamento di programmi formativi di riconversione o di riqualificazione e di realizzare politiche attive di sostegno



del reddito e dell'occupazione.

Per il finanziamento degli interventi di riconversione o riqualificazione professionale, è previsto un contributo ordinario dello 0,50%

calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,375% a carico dell'azienda e lo 0,125% a carico dei lavoratori. Tale contributo, con delibera n. 2 del 19 marzo 2013 del Comitato Amministratore del Fondo di Solidarietà, è stato sospeso fino al dicembre 2013.

A decorrere dal 1° gennaio 2014 viene quindi automaticamente ripristinato l'obbligo di versamento del suddetto contributo dello 0,50% al Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale di Poste Italiane S.p.A..

Dal mese di gennaio 2014, l'Azienda opererà, in favore del Fondo, il versamento del predetto contributo sia per la parte a suo diretto carico, sia per la parte a carico del lavoratore; con la medesima decorrenza verrà pertanto effettuata una trattenuta mensile in busta paga per ciascun dipendente pari allo 0,125% della retribuzione imponibile.

Poste conferma per il 2014 il Sistema di Incentivazione Part-Time.

Poste Italiane ha confermato anche per il 2014 gli incentivi economici previsti per il personale che trasformi il proprio rapporto di lavoro da Full-Time a Part-Time, secondo il consueto schema di incentivazione che di seguito si riepiloga:

Per gli impiegati:

1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;

2.250 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;

4.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**;

indennità mensile per i Part-Time a tempo indeterminato (con importo determinato in funzione dell'età, dell'anzianità contributiva e della presenza del coniuge e/o figli a carico).

Per il personale appartenente all'Area Qua-

dri:

1.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **12 mesi**;

3.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **24 mesi**;

6.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **36 mesi**;

10.000 € lordi di incentivo Una Tantum nel caso di Part-Time a tempo determinato della durata di **48 mesi**;

indennità mensile per i Part-Time a tempo indeterminato (con importo determinato in funzione del livello inquadramento e della percentuale di part time attivata) ovvero, in alternativa, introduzione di un importo Una Tantum per percentuale di PT attivata e per livello di inquadramento.