



Sindacato Lavoratori Comunicazione



## RINNOVATO IL CCNL 2016-2018 DI POSTE ITALIANE

Ieri 30 novembre 2017, dopo quasi due anni di trattativa, è stato firmato il nuovo CCNL di Poste Italiane S.p.A con validità 2016- 2018. Quello sottoscritto è un Contratto importante che riguarda la più grande Azienda del Paese con 140.000 lavoratori applicati, che ora dovranno esprimersi nella fitta tornata di assemblee che si terranno su tutti i luoghi di lavoro per validare l'ipotesi d'intesa sottoscritta unitariamente dalle OO.SS di categoria.

Un CCNL comprensivo comunque di una parte normativa ed una economica, delle quali normativamente rilevante è l'aver arginato e respinto l'aggressività del Jobs Act riuscendo a mantenere in essere tutte le tutele pre-esistenti.

Rafforzata ed ampliata la parte che riguarda le Relazioni Industriali per fronteggiare al meglio le sfide che il mercato di riferimento imporrà a Poste Italiane nel prossimo futuro. Un sistema di relazioni che prevede il pieno recepimento del Testo Unico sulla Rappresentanza, con importanti novità sul fronte della validazione di importanti accordi riorganizzativi aziendali o sullo stesso Premio di Risultato, che verranno di volta in volta sottoscritti e che dovranno essere sottoposti al vaglio della totalità delle RSU presenti in azienda, per aumentare consapevolezza e partecipazione dei lavoratori alla vita aziendale.

Sottoscritto, inoltre, e questa è una novità per la nostra categoria, un moderno sistema di Welfare aziendale che prevede un Fondo Sanitario Integrativo per tutti i lavoratori, a totale carico dell'azienda, un sistema di benefit che integra qualitativamente la parte economica del Contratto sottoscritto.

Condiviso anche un congruo aumento del contributo aziendale a Fondoposte, che riguarda la pensione integrativa dei lavoratori postali, un altro importante tassello per la previdenza complementare sempre più necessaria nella vita lavorativa delle future generazioni e non solo.

Recepito un importante protocollo sulle molestie sui luoghi di lavoro, che costituisce un importante segnale di civiltà e che, a questo punto, pone la nostra azienda tra le più avanzate del Paese in materia di tutela delle vittime di tali violenze.

Sottoscritto anche un altro importante protocollo che riguarda le Politiche Attive del Lavoro. Uno strumento programmatico, che sarà poi declinato di volta in volta, in accordi tecnici applicativi e che fissa l'inderogabile principio di condivisione delle dinamiche del lavoro nella nostra Azienda: assunzioni, passaggi professionali, trasformazioni part-time full-time e mobilità. Un primo passo importante in questa direzione è rappresentato dalla sottoscrizione a latere del Contratto di un accordo che prevede un turn-over di oltre 6000 unità, le cui modalità saranno declinate in un apposito accordo tecnico, da stipulare entro la fine di gennaio 2018 e che disciplinerà un mix tra nuove assunzioni (CTD in servizio o che hanno prestato servizio), trasformazioni part-time, mobilità ecc.

Per quanto riguarda la parte normativa degli articolati contrattuali come precisato sopra, resta immutato l'impianto delle vecchie tutele, arricchito da ulteriori precisazioni rispetto, per esempio, al diritto alla disconnessione (art.62) per sancire definitivamente la tutela del tempo di riposo del

lavoratore. Altro importante passo avanti riguarda l'allargamento dell'area geografica entro cui si applica il distacco della lavoratrice madre per allattamento durante il primo anno di vita del bambino (allegato 7), ancora all'allegato 2 si è inteso precisare meglio attraverso una nuova e più efficace formulazione il diritto all'assunzione del coniuge o figlio del lavoratore deceduto in attività lavorativa ed unico sostentamento economico della famiglia. Equiparata all'art.76 l'indennità di cassa, resa uguale sia per il bancoposta che per il settore postale e nel contempo formalizzata la stessa sia per gli operatori addetti all'accoglienza che per quelli di poste mobile, presenti negli uffici postali.

Rispetto al delicato capitolo della tutela in caso di malattia, viene ulteriormente esteso il periodo dell'aspettativa gestionale. Sempre in questo ambito si è data competenza all'OPN di integrare l'elenco delle gravissime patologie sottoposte ad ulteriore tutela, anche durante la vigenza contrattuale.

Altra importante novità normativa è il recepimento della cessione solidale delle Ferie di cui potranno beneficiare, in casi di particolari e gravi necessità, i lavoratori che ne faranno richiesta. Equiparate le aliquote del lavoro supplementare e straordinario (art.23) per i lavoratori part-time, portate tutte e due al 15% di maggiorazione.

Queste sopra elencate sono solo alcune delle importanti novità normative, previste dal rinnovo contrattuale, che verranno poi ulteriormente integrate e spiegate nel corso del fitto calendario di assemblee previste sul territorio su tutti i luoghi di lavoro.

Infine, per la parte economica, si prevedono 81,50 euro di aumento a regime sui minimi tabellari, erogate in due tranches 40,00 nel mese di febbraio 2018 e 41,50 nel mese di ottobre 2018. Prevista, inoltre, una Una Tantum di 1000 euro che sarà corrisposta con lo stipendio del mese di gennaio 2018 a favore di tutti i lavoratori in servizio alla data di sottoscrizione del CCNL. E' stato definito anche l'importo di 12,50 euro per il pacchetto sanitario previsto per il fondo integrativo di nuova istituzione e un incremento 8,00 euro sul Fondoposte per la previdenza complementare, facendo passare l'erogazione aziendale dall'attuale 1,9% al 2,3% futuro.

Ora la parola passerà ai lavoratori che nell'ambito delle assemblee valideranno l'ipotesi d'intesa sottoscritta.

Roma, 1 dicembre 2017

### **Le Segreterie Nazionali**

SLC- Cgil  
Nicola Di Ceglie

Uilposte  
Claudio Solfaroli Camillocci